

Наукове видання

*Буркинський Борис Володимирович,
Нижник Віктор Михайлович,
Ніколайчук Микола Володимирович*

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

Монографія

УДК 331.522.4:331.101.2
ББК 67.99(2)75
Б91

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради
Хмельницького національного університету,
протокол № 2 від 30.09.2009*

Рецензенти:

- Д.П. Богиня* – д-р екон. наук, проф., провідний наук. співроб.
ДУ “Інститут економіки та прогнозування
НАН України”, засл. діяч науки і техніки;
М.П. Войнаренко – д-р екон. наук, проф.
Хмельницького національного університету;
В.Я. Брич – д-р екон. наук, проф. Тернопільського
національного економічного університету

*Опубліковано за кошти Державного бюджету України
в межах виконання теми 4Б-2008 "Механізм підвищення
людського потенціалу України за умов розвитку демографічних,
євроінтеграційних процесів", ДР 0108U001277*

Буркинський Б. В., Нижник В. М., Ніколайчук М. В.

Б91 Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і
практика : монографія / Б. В. Буркинський, В. М. Нижник,
М. В. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – 223 с.
ISBN 978-966-330-081-8

Досліджені науково-практичні особливості відтворення та вико-
ристання трудового потенціалу України в системі диспропорцій роз-
витку економіки, ринку праці, структурних зрушень господарського
механізму, еволюції державного регуляторного апарату та інтеграційних
наслідків від входження у сучасну світову економічну систему.

Для наукових працівників, спеціалістів у сфері людського капі-
талу, аспірантів та студентів економічних спеціальностей ВНЗ.

УДК 331.522.4 : 331.101.2
ББК 67.99(2)75

ISBN 978-966-330-081-8

© Буркинський Б. В., Нижник В. М.,
Ніколайчук М. В., 2009
© ХНУ, оригінал-макет, 2009

Вступ	3
 Розділ I. Наукові основи формування та ефективності використання трудових ресурсів	
1.1. Понятійно-категорійний апарат оцінки якості і ефективності використання трудових ресурсів	7
1.2. Концептуальні засади управління трудовим потенціалом у дотриманні критеріїв ефективності перехідних економічних систем	14
1.3. Оцінка трудового потенціалу: методологічні принципи та методичне забезпечення	27
 Розділ II. Особливості функціонування та виникнення диспропорцій системи відтворення трудового потенціалу	
2.1. Рівень і структура трудового потенціалу України в системі пріоритетів розвитку національного ринку праці	37
2.2. Роль освітньо-професійної системи та медичного забезпечення у відтворенні трудового потенціалу	44
2.3. Вплив соціально-економічної політики на формування трудового потенціалу	57
2.4. Джерела поповнення трудових ресурсів	71
 Розділ III. Використання трудового потенціалу України на межі структурних зрушень господарського механізму	
3.1. Ефективність та ключові фактори використання трудових ресурсів у контексті діалектичної взаємодії міжгалузевих чинників зайнятості	77

3.2. Наслідки безробіття та нераціонального використання трудових ресурсів.....	89
3.3. Ключові тенденції забезпечення зайнятості та самозайнятості економічно активного населення.....	102
Розділ IV. Система державного регулювання відтворення трудового потенціалу	
4.1. Нормативно-правова база регулювання рівня життя населення та відтворення трудових ресурсів.....	109
4.2. Соціальне середовище відтворення та ефективного використання людського потенціалу	117
4.3. Формування та ефективне використання трудових ресурсів на рівні функціонування господарського механізму бізнесових структур	124
4.4. Напрями реалізації політики ефективного використання та відтворення трудового потенціалу	134
Розділ V. Реалізація державної політики відтворення та ефективного використання трудового потенціалу	
5.1. Резерви формування трудових ресурсів та напрями реалізації політики ефективної зайнятості	143
5.2. Механізм управління відтворенням та ефективним використанням трудового потенціалу України ...	151
5.3. Напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу	163
Розділ VI. Інтеграційні наслідки відтворення та ефективного використання трудового потенціалу	
6.1. Потенційні наслідки від входження України у глобальний та регіональні ринки праці	169
6.2. Міграційно-дифузійні тенденції використання трудових ресурсів України на регіональних ринках праці європейських країн	181
6.3. Роль та місце трудового потенціалу України в системі міжнародного поділу праці	190
Висновки	199
Перелік використаних джерел	203
Додатки	213

Сучасний етап розвитку ринку праці проектує на трудовий потенціал характерні риси відтворення та використання, серед яких варто відмітити кількісно-якісні диспропорції, неефективне використання наявних трудових ресурсів за значного потенціалу, механізмів, інститутів, інфраструктури, системи підготовки, вдосконалення та підвищення ефективності. Макроекономічна нестабільність, технологічна відсталість, орієнтація на некваліфіковану працю, падіння рівня соціально-економічного розвитку, негативна дія чинників відтворення та використання трудового потенціалу, високий рівень безробіття, виступили актуальними проте не єдиними ознаками кризи, що є наслідком тотального втручання авторитарного керівництва у систему трудових відносин та функціонування ринку праці.

Незважаючи на радикальні зміни господарського механізму, складається парадоксальна ситуація, коли за наявності ключових чинників для економічного зростання та ефективного використання людського потенціалу, результат залишається за межами бажаного, відображає характерні риси перехідної та постперехідної економіки. Разом з тим, класифікація економіки України, її приналежність до економіки перехідного типу залишається питанням дискусійним, де аргументом на користь виступає функціонування ринкових механізмів, а аргументом проти – існування залишків командно-адміністративної системи, що на рівні ринку праці отожднюється зі значною групою носіїв трудового потенціалу, типового для неї.

Перехідна економіка, що у дослідженнях вітчизняних наукових шкіл отримала назву "транзитивна", характеризується зміною системи організації трудових ресурсів командно-адмініст-

ративного типу, з формуванням ринку праці у якості кінцевого результату. Деструктивні кризові явища утворились через одночасне функціонування ринкових та адміністративних механізмів, де другі стримують остаточне формування ефективного ринку праці та адекватного трудового потенціалу. Останнє виступає ще одним аргументом на користь функціонування сучасного ринку праці у транзитивному періоді.

Динамічні зміни транзитивної економіки перетворюють розроблені наукові концепції у регуляторний, тимчасово актуальний інструментарій з обмеженою дією, де ефективне регулювання досягається через поточне управління на основі діалектичних принципів з цільовою орієнтацією на терміновий ефект. З цієї причини наукові концепції та напрацьований інструментарій, через моральне старіння, втрачають актуальність, потребують вдосконалення та застосування спеціальних регуляторно-управлінських заходів антикризового характеру нівелювання дії деструктивних чинників та збереження досягнутого рівня людського потенціалу до початку економічного піднесення.

Поставлені актуальні питання відтворення та ефективного використання трудового потенціалу вимагають детального перегляду існуючих підходів, серед яких, на думку авторів, слід звернути увагу на понятійно-категорійний апарат оцінки якості та ефективності використання трудових ресурсів, оцінку актуальності концептуальних засад управління трудовим потенціалом за дотримання критеріїв ефективності у перехідних економічних системах, методологічні принципи та методичне забезпечення оцінки трудового потенціалу, роль освітньо-професійної системи та медичного забезпечення у відтворенні трудового потенціалу, вплив соціально-економічної політики та джерела поповнення трудових ресурсів в межах ключових кон'юнктурних тенденцій ринку праці.

Поряд з існуючою системою відтворення трудового потенціалу, існування значної частки незадіяних трудових ресурсів, піднімають актуальність питань ефективності та ефекту від використання наявних трудових ресурсів, наслідки безробіття та нерационального використання трудових ресурсів, нормативно-правову базу регулювання рівня життя населення та відтворення трудових ресурсів, соціальне середовище ефективного використання трудового потенціалу.

В силу розширення участі у світових економічних процесах та посилення глобалізаційних тенденцій, на окрему увагу заслу-

говує дослідження потенційних наслідків від входження України у світовий та регіональні ринки праці, аналіз міграційно-дифузійних детермінант включення у ринок праці Європейського Союзу та роль трудового потенціалу у позиціюванні країни в системі міжнародного поділу праці.

Дослідження, на думку авторів, було б неповним без оцінки та аналізу практичної реалізації існуючих механізмів організації ринку праці, управління відтворенням та регулювання використання трудового потенціалу. З цією метою перед дослідниками стоїть завдання визначити джерела поповнення трудових ресурсів та напрями подолання безробіття, відстежити ключові тенденції забезпечення зайнятості та самозайнятості економічно активного населення, проаналізувати формування та ефективність використання трудових ресурсів на рівні функціонування господарського механізму бізнесових структур, оцінити потенційні наслідки від посилення глобальних тенденцій на національному ринку праці та людського капіталу.

З метою вирішення поставлених завдань в монографії наводяться конкретні підходи до відтворення та ефективного використання трудового потенціалу, принципи управління та регулювання, критерії моніторингу та діагностики; підходи до визначення місця людини у формування трудового потенціалу; характеристики застосовуваних концепцій до управління потенціалом особи, на основі критеріїв ефективності в умовах функціонування перехідних економічних систем; прогнозування на перспективу в системі чинників відтворення а використання трудового потенціалу; стадії адаптаційного циклу, спричиненого безробіттям; нові виклики до системи освіти та підготовки персоналу, продиктовані ключовими тенденціями ринку праці; напрями впливу освіти, медичного та соціального забезпечення на продуктивність праці; соціальні наслідки системних змін у технологічному процесі агропромислового комплексу для перерозподілу трудового потенціалу; негативні та позитивні наслідки від безробіття та нерационального використання трудових ресурсів; чинники, закономірності та нормативно-правова база регулювання життя населення, відтворення та ефективного використання трудового потенціалу; базові чинники формування мотиваційної основи ефективного використання трудового потенціалу; заходи оптимізації впливу соціального середовища на трудовий потенціал; механізм міграційного перерозподілу трудового потенціалу.

Основною метою наукової роботи є дослідження основних тенденцій, закономірностей, чинників відтворення трудового потенціалу України на межі структурних зрушень господарського механізму, посилення впливу глобалізаційних процесів в умовах входження у світовий ринок праці та розробка рекомендацій стосовно регуляторно-управлінських заходів раціонального використання трудових ресурсів.

За інформаційну базу дослідження використано: статистичні та аналітичні дані розвитку ринку праці України; законодавчі та нормативні акти з питань регулювання трудових відносин, соціального та медичного забезпечення, освіти; дані монографій, періодичних видань, публікації первинних статистичних матеріалів, мережі Інтернет; результати дослідження за держбюджетною темою "Механізм підвищення людського потенціалу України за умов розвитку демографічних, євроінтеграційних процесів", що виконувалась кафедрою міжнародних економічних відносин Хмельницького національного університету (ДР 0108U001277).

Більшість питань, поставлених у монографії, є дискусійними, і тому автори не вважають зроблені висновки та запропоновані заходи остаточними. Існує ще ціла низка проблем, до яких, перш за все, належать: розробка механізму міграційного перерозподілу трудового потенціалу; підвищення ефективності використання трудового потенціалу шляхом збільшення масштабів економіки за рахунок перетворення соціальної сфери у повноцінну самодостатню сферу господарського механізму держави та окремих її регіонів; ключових тенденцій та соціальних наслідків системних змін у технологічному процесі агропромислового комплексу для перерозподілу трудового потенціалу в межах національної економіки; рекомендації стосовно застосування мотиваційної складової підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України та наслідки інтеграції до зони вільного пересування робочої сили Європейського Союзу.

Автори з вдячністю приймуть побажання, поради та пропозиції щодо висвітлених у монографії проблем, які можна надсилати за адресою: 29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 11, Хмельницький національний університет.

НАУКОВІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1. Понятійно-категорійний апарат оцінки якості і ефективності використання трудових ресурсів

Різноманітність концепцій, поглядів, ідей, стосовно економічного зростання супроводжує оцінка сучасного соціально-економічного розвитку України. Ролі людини відводиться найбільше значення, що найкраще вписується в поле інформаційних та інноваційних стратегій суспільного розвитку. Ефективність виробництва залежить від якості трудових ресурсів, від мотивації праці, нарощення людського капіталу. Як констатує класична економічна думка, процес виробництва вимагає наявності принаймні трьох факторів: предмету, знаряддя і, безпосередньо, самої праці. Кожен з наведених факторів у процесі суспільно-історичного розвитку не лише забезпечує динаміку виробництва, але й внутрішньо видозмінюється.

Людство вийшло на такий рівень розвитку, при якому еволюція стала можлива тільки за умови творчої активності робітників значної частини професій, в сфері суспільної праці – широкого використання новітніх технічних і супутніх їм знань. Нові риси під впливом інноваційних змін, характеризують зміст праці, скорочується частка важкої, фізичної, низькооплачуваної праці, натомість зростає загальноосвітній і культурно-технічний рівень та кваліфікація робітників.

Для України в умовах радикальних змін соціально-економічного середовища людина розглядається як осьовий, системо-творчий елемент ринкової економіки. До наукової розробки теоретичних та прикладних проблем, пов'язаних з поняттям трудовий потенціал в умовах соціальної та економічної трансформації сус-

пільства займаються провідні науковці України, серед яких С. Бандур, Д. Богиця, П. Борщевський, М. Бутко, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, С. Дорогунцов, Т. Заяць, В. Куценко, Е. Лібанова, А. Лисецький, О. Макарова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, Ю. Сасенко, Л. Семів, В. Стешенко, Л. Чернюк, М. Фащевський та ін.

Значна увага вітчизняних та зарубіжних науковців і практиків приділяється питанням розвитку та відтворення трудового потенціалу людини в ході суспільної еволюції, оскільки, головним ресурсом будь-якої суспільної системи виступають людські ресурси з можливістю повноцінного використання.

На основі таких головних категорій як "робоча сила", "трудова ресурси", "людський фактор" та "трудова потенція" визначається оцінка ролі людини у господарському механізмі підприємства та економіці держави. Еволюцією поглядів вчених на роль і місце людини у суспільному виробництві визначається поява цих економічних категорій в науково-практичному обігу.

Термін "потенціал" походить від латинського "potential" й означає "потужність, сила", тобто визначається як приховані можливості, сила, потужність, "сукупність засобів, що можуть бути використані для будь-якої діяльності" за певних умов [54, с. 216]; сукупність можливостей, джерел, засобів і запасів, які можуть бути приведені в дію, використані для рішення визначених задач та досягнення поставлених цілей; можливості окремої особи, суспільства, країни у визначеній області діяльності [96, с. 1043].

Поняття "потенціал" доцільно розглядати з ресурсного, факторного та дієздатнісного аспектів (табл. 1.1).

Разом з цим, необхідно мати характеристики всіх окремих видів ресурсів, та їх сукупності, знати можливі способи застосування і управління ними. Володіння інформацією про невикористані резерви дозволяє досягти встановлених пропорцій розвитку господарської системи і довести важливість функції "резервів" для досягнення цілей та мети діяльності. Важливою особливістю "потенціалу" є здатність проявлятися в єдності просторово-часових характеристик, що поєднують три рівні зв'язків і відносин. Це відрізняє потенціал від таких близьких до нього за змістом понять як "ресурс" та "резерв".

На рівні учасника виробничих процесів в економічний обіг людина вводиться в якості "живої діючої сили" з уособленими в ній властивостями та здібностями [83, с. 154, 156], через "здатність робітників до праці", "фізичні сили робітників" та як "робоча сила" [45, с. 490].

Таблиця 1.1

Визначення поняття "потенціал"

Визначення	Оцінка
Ресурсний аспект	
Сукупність різноманітних ресурсів функціонування і розвитку системи, "узагальнений набір характеристик ресурсів, прив'язаних до місця і часу" [1, с. 24]	Кількісно-якісних характеристик окремих видів ресурсів та комплексу оціночних показників
Факторний аспект	
Сукупність матеріальних і трудових ресурсів, які забезпечують досягнення цілей системи, або, "сукупність трудових, фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсів, що можуть бути мобілізовані для досягнення певної мети за умови забезпечення високого рівня організації виробництва, ефективного управління та робочої сили відповідної освітньо-професійної якості" [3, с. 6]	Визначення сукупності факторів, що визначають здатність ресурсів до забезпечення функціонування системи
Дієдатнісний аспект	
Спроможність комплексу ресурсів конкретної системи вирішувати поставлені задачі з отриманням синергічного ефекту [116, с. 8]	"Резерв" ресурсів, що є у розпорядженні та потенційну спроможність до подальшого розвитку [116, с. 11]

Психологія, розвиток та використання результатів її досягнень в економічній теорії дозволяє розглядати індивіда вже не як пасивну істоту, а як активну особистість, яка при наявності стимулів обмежує дію вроджених інстинктів впливом фізіобіологічних та соціальних факторів (табл. 1.2) [64, с. 47].

Таблиця 1.2

Підходи до визначення місця людини у формуванні трудового потенціалу

Підхід	Визначення
Механістичний	Основний елемент механізму без включення ірраціонального та суб'єктивного начала
Органічний	Біологічна істота із притаманними їй свідомістю, розумом, волею та самобутністю в процесі існування та діяльності
Гуманістичний	Максимізатор опосередкованого задоволення власних інтересів через задоволення суспільних інтересів

При формуванні методологічної основи соціально-гуманістичної концепції поглядів на людину принцип цілісності слугує вихідною умовою, що визнає домінування інтересів суспільства над інтересами окремої людини і потребує врахування екзогенних факторів при її формуванні та розвитку. Тобто, цей підхід більше відповідає філософській моделі людини, яка відображає загальну світоглядну установку, що характеризується визнанням в якості вищої цінності людини сенсу її життя. Разом з тим, міра взаємоузгодження між духовним і матеріальним началом людини робить її істотою соціальною або економічною. Це, в свою чергу, визначає вибір людиною власної моделі поведінки, що детермінує також інстинктом її самозбереження.

В Україні трудовий напрямок економічної думки з 60-х років минулого століття розвивається кількома науковими школами. Серед них найбільш відомі – Київська, Львівська і Харківська. Проте, подібні осередки функціонували і в інших містах України. Серед київських дослідників намітилися три позиції у розумінні суті трудового потенціалу: трудоворесурсна, політекономічна і демографічна.

В.В. Онікієнко відстоював першу, і вважає, що трудовий потенціал представляє сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю у народному господарстві з урахуванням технологічної та технічної оснащеності [12, с. 126].

Політекономічні погляди на трудовий потенціал відстоював В.К. Врублевський, розуміючи під ним сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами [12, с. 128].

У дослідженнях київських економістів представлений демографічний підхід до оцінки трудового потенціалу. Цей погляд виклав І.І. Лукінов у публікації про зв'язок між відтворенням і використанням трудового потенціалу, де акцентувалися роль і місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу [12, с. 126].

Проблеми трудового потенціалу, формування його якісних ознак і методи ефективного використання в регіоні розглядали львівські науковці. Трудовий потенціал суспільства, регіону, колективу, особистості – це можливості, що можуть бути мобілізовані й приведені до дії у процесі праці та визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні. Якісні показники трудового потенціалу були ґрунтовно проаналізовані також вченими Львівського наукового осередку [92].

В приналежності до продуктивних сил та виробничих відносин суспільства, а також можливостей отримувати матеріально-грошову винагороду за рахунок ефективної діяльності розкривається економічна сутність трудового потенціалу, а у безперервній потребі забезпечення його якісних характеристик за рахунок освіти, охорони здоров'я, культури, які належать соціальній сфері – соціальна сутність людського потенціалу, що слугує передумовою його перетворення у людський капітал.

На сучасному етапі економічної думки до трудових ресурсів прийнято відносити усе населення певної території чи держави загалом. Вперше поняття "трудові ресурси" обґрунтував академік С.Г. Струмилін, до яких відніс населення у працездатному віці, а також пенсіонерів і підлітків зайнятих у суспільному виробництві. До трудових ресурсів не належать інваліди праці чи дитинства працездатного віку, не зайняті у господарстві, а також не зайняті пенсіонери працездатного віку.

Узагальнене поняття "працездатний вік" визначається чинним законодавством, де працездатними вважаються: жінки від 16 до 54 років, чоловіки від 16 до 59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає набуття певного рівня фізичного та розумового розвитку, а верхня – засвідчує позицію суспільства щодо призначення соціальної допомоги за віком. Відповідно до бачення перспектив реалізації пенсійної реформи, верхня межа може бути збільшена до 65 років. Для деяких видів трудової діяльності, що характеризуються важкими умовами праці або вимагають від працівників якостей, які з віком помітно втрачаються (наприклад, військова справа, спорт, балет), пенсійний вік настає на 5–10 років раніше. Такі люди належать до пільгових пенсіонерів. Часто вони працюють далі і фактично залишаються у складі людських ресурсів змінивши вид діяльності.

Все наведене стосується фізично і психічно здорових осіб. Проте, існує група осіб, які часто хворіють або мають фізичні вади, тобто є непрацездатними, хоча належать до працездатного віку. Кількість і частка інвалідів серед населення залежать від екологічної ситуації, рівня матеріального добробуту, доступності та якості медичного обслуговування, безпечності умов праці тощо.

Поліпшення умов праці, техніки безпеки, охорони здоров'я, що сприяє зниженню смертності та інвалідності осіб у працездатному віці, зменшенню чисельності або скороченню терміну служби в армії,

ліквідації пільг для передчасного виходу на пенсію є важливим резервом збільшення трудових ресурсів.

В наш час зростає і кількість, і частка працюючих підлітків та пенсіонерів. У підлітків і пенсіонерів нижчі вимоги до змісту праці та рівня її оплати, тому вони часто знаходять місце роботи навіть в умовах високого безробіття. Однак, додатковий заробіток є далеко не єдиною причиною трудової активності, особливо пенсіонерів. Певне значення має також бажаний і звичний спосіб життя, бажання бути в колективі, почуватися потрібним тощо. Праця підлітків і пенсіонерів дає користь і їм самим, і економіці в цілому.

Не завжди чисельність населення пропорційна чисельності трудових ресурсів і залежить, від його вікової структури. Чим більше у структурі населення осіб віком до 16 та понад 60 років, тим менша частка трудових ресурсів. За рахунок додаткового залучення у виробництво людей пенсійного віку та підлітків ця чисельність може зростати. Чисельність людських ресурсів можна регулювати й за рахунок зміщення меж працездатного віку, що відповідає напрямку реалізації пенсійних реформ у більшості розвинених економік та України.

Статевий склад населення також істотно впливає на кількість трудових ресурсів. До зростання трудового потенціалу держави веде збільшення кількості чоловіків, оскільки вік виходу їх на пенсію на 5 років більший, ніж жінок, чоловіки рідше перебувають у відпустках з догляду за дітьми. Крім того, чим вищий рівень працездатності у державі, тим менший трудовий потенціал жінок.

На базі об'єктів аналізу: людини, підприємства, суспільства представлені основні компоненти та їх характеристики (табл. 1.3).

Перераховані показники можуть характеризувати як одну людину, так і різні групи, у тому числі персонал підприємств і населення країни в цілому.

Потенціал живої праці, який визначається демографічною структурою населення, його якісними характеристиками, що зумовлені рівнем їх використання у суспільному виробництві, певними соціально-економічними умовами, рівнем розвитку продуктивних сил суспільства і виробничими відносинами, є об'єктом управління трудовими ресурсами.

Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах, за кордоном, зазвичай використовуються поняття "робоча сила" і "людський капітал".

Таблиця 1.3

Приклади характеристик трудового потенціалу

Компонент трудового потенціалу	Показник об'єкта аналізу		
	людини	підприємства	суспільства
Здоров'я	Працездатність; час відсутності на роботі через хвороби	Втрати робочого часу через хвороби і травми; витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя; витрати на охорону здоров'я; смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточення	Взаємини між співробітниками; втрати від конфліктів	Ставлення до інвалідів, дітей, старих; злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналіза- торських пропозицій, нових виробів на одного працівника	Доходи від авторських прав; кількість патентів на одного жителя країни; темпи технічного прогресу
Активність	Прагнення до реалізації здібностей; завзятість		
Освіта	Знання; кількість років навчання у школі і вузі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою; витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання у школі і вузі; частка витрат на освіту в держбюджеті
Професійність	Уміння; рівень кваліфікації	Якість продукції; втрати від браку	Доходи від експорту; втрати від аварій
Ресурс робочого часу	Тривалість зайнятості протягом року	Кількість працівників; кількість годин роботи одного працівника	Працездатне населення; кількість зайнятих; рівень безробіття; кількість годин зайнятості за рік

Сукупність фізичних та індивідуальних властивостей людини, необхідних у виробництві називається робочою силою, де остання характеризується показниками здоров'я, освіти та професіоналізму. Під трудовим потенціалом розуміють систему з просторовою та часовою орієнтацією, елементами якої є людські ресурси з урахуванням усієї сукупності їх кількісних та якісних характеристик, зайнятості і робочих місць. Трудовий потенціал людини є частиною її потенціалу як особистості, трудовий потенціал індивіда – це частина потенціалу, що формується на основі її природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду.

1.2. Концептуальні засади управління трудовим потенціалом у дотриманні критеріїв ефективності перехідних економічних систем

Економічне зростання України, що спостерігалось до початку світової фінансової кризи, мало деякі успіхи, оскільки, Україна отримала статус країни з ринковою економікою. Проте, цього недостатньо, оскільки досягнення високого економічного результату неможливе без розвитку конкурентоспроможності підприємств, фірм, створення динамічної, диверсифікованої економіки. Це має безпосередній вплив на підвищення ролі і посилення вивчення значення трудового потенціалу, на формування і можливості його реалізації за умов входження у світову економіку та включення у процес глобалізації.

У сучасній глобальній економіці панує гостра конкуренція, що в свою чергу вимагає глибоких і різнобічних знань. Тому, сучасний ринок праці очікує особливих працівників, високого рівня професіоналів, здатних розвиватись і вдосконалюватись, постійно вчитися і пристосовуватись до нових умов.

На основі порівняння розвитку України та ряду соціально-економічних показників високорозвинених країн слід розглядати і визначити стратегічні пріоритети підвищення трудового потенціалу.

В Україні розвиток ринкових відносин та активізація економічних процесів обумовлюють зростання вимог до рівня трудового потенціалу, що є стратегічним ресурсом. Тому, виникає необхідність оцінки сучасної парадигми його підвищення на основі аналізу досвіду високорозвинених країн.

Аналогом досліджуваної категорії у розвинених країнах з певною умовністю слід вважати людський потенціал, хоча, на наш погляд ці поняття не є тотожними, де трудовий потенціал розглядається у якості частини людського.

Поняття "людський потенціал" останнім часом доповнюється новим змістом. Світовий банк включає в поняття "людський потенціал" стан здоров'я та якість харчування, ООН – освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують продуктивність і самозабезпечення особи [97, с. 216].

У процесі виробництва, на початку третього тисячоліття, зростає роль організаторських, комунікативних здібностей людини, її

економічного, креативного мислення, самостійного збагачення знань, користуючись різними джерелами через пізнання, досвід, переконання і створення власних цінностей, продуктивного використання нових знань в професійній діяльності, моральних норм й цінностей, культури, націоналістичної самосвідомості.

У створенні для людей умов, в яких їх життя було б тривалим, здоровим і наповненим творчістю полягає мета підвищення людського потенціалу. У світовій практиці, вимірюючи якість людського потенціалу, застосовують індекс людського розвитку [21, с. 63]. Своєрідною призмою стають рейтинги й величина даного індексу, крізь яку світова спільнота оцінює, у тому числі, й Україну. Індекс людського розвитку призначений для порівняльної оцінки рівня добробуту, письменності та середньої тривалості життя в країні. Кількісна величина індексу людського розвитку коливається в межах від 0 до 1. Зокрема, привертає увагу узагальнююча таблиця індексу розвитку людського потенціалу у 18-й щорічній "Доповіді про розвиток людини 2007/2008", в якій за спеціальною формулою зведено воедино чотири найважливіші показники: очікувана тривалість життя при народженні, рівень письменності дорослого населення (віком 15 років і більше), сукупний валовий коефіцієнт охоплення населення середньою і вищою освітою й оцінка показника ВВП на душу населення за паритетами купівельної спроможності національних валют [21, с. 67].

Стратегічні пріоритети розглядаються для України на основі порівняння показників розвитку по ряду соціально-економічних показників на основі їх порівняння в інших країнах. Безпосередньо, рівень і специфіка кваліфікації є найголовнішими чинниками. Крім цього, людський потенціал постає досить прогнозованим показником економічного зростання, завдяки чиннику професійної майстерності, а не отриманого освітнього рівня.

Вигода від зменшення числа осіб з низькою компетенцією розкривається більш чітко, ніж таке ж зростання осіб з високою компетенцією. Це не означає, що поповнення персоналу висококваліфікованими кадрами не має відношення до економічного росту: неможливо врахувати всі ефекти від використання найбільш талановитих і обізнаних кадрів. Проте, результати все ж визначають, що не тільки висока кваліфікація приводить до росту економіки. Підвищення базової кваліфікації всього населення може принести реальний макроекономічний результат, який компенсує кошти на проведення освітніх програм.

Стимулювання інновацій в економіку в цілому, і зокрема в підприємницький сектор, підтримка вузівської науки, розвиток досліджень в сфері "наук про життя" і посилення ролі державних відомств в якості координаторів взаємодії між різними виконавцями і учасниками інноваційних процесів є пріоритетними напрямками науково-технічної політики розвинених держав.

Показовою є діяльність канадської держави, яка полягає у використанні всіх компонент національного науково-технічного комплексу і всіх можливих ресурсів, особливо вміло використавши людський потенціал, для активізації інноваційного процесу в економіці і завоювання передових позицій в перспективних напрямках розвитку науки і техніки.

Основними рисами людського потенціалу Америки, спільними для США, Канади та таких країн, як Австралії та Нової Зеландії, є індивідуалізм, суспільна угода, що випливає із "золотого правила" християнства, обов'язок дотримуватися непорушності контрактного права, прагнення до наживи, наполеглива праця, підприємництво та свобода. Все це доповнюється елементами суспільного державного керування економікою.

Для характеристики людського потенціалу країн Північної Америки, слід відзначити особливості його культури, як демократично-патриціанської (індивідуалістсько-залежної, історичні корені якої знаходяться в просвітницькому ідеалізмі Американської революції, аристократичні уявлення про правління; дух першопрохідців та нерівність промислової революції). Людському потенціалу цих країн є прийнятним індивідуальне прагнення корисності, яке часто обмежується через дії влади та груп, що представляють інтереси корпорацій [63, с. 127].

Слід зазначити, що в США функціонують ринки з неідеальною конкуренцією. Оподаткований дохід частково передається групам населення з особливими інтересами через урядові програми, податкові пільги, дотації, регулювання, заходи контролю й надання грантів. Проте, прийнято вважати, що англо-американський шлях, який покладається на верховенство закону, а не людей, – найкращий [63, с. 100].

Рівень життя американців набагато перевищує середній, характерний для держав із зарегульованими культуро-економічними системами. Аналізуючи дані "Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2007–2008", США очолила групу лідерів згідно індексу глобальної конкурентоспроможності. До складу параметрів, за якими проводилось оцінювання входять: якість інституцій, інфраструктура,

макроекономічна стабільність, здоров'я і початкова освіта, вища освіта і професійна підготовка, ефективність ринку товарів і послуг, ефективність ринку праці, розвиненість фінансового ринку, технологічний рівень, розмір ринку, конкурентоспроможність компаній та інноваційний потенціал. В дослідженнях було опитано понад 11 тис. респондентів, які представляють великий бізнес країни.

Сполучені Штати Америки закріпили за собою статус найбільш конкурентоспроможної економіки світу. Ефективність національних ринків, конкурентоспроможність компаній, вражаючи здатність до технологічних інновацій, що базується на першокласній системі університетів і дослідних центрів, – усе це сприяє високому рівню конкурентоспроможності економіки США. Окремі слабкі позиції, особливо пов'язані з макроекономічними дисбалансами, досі становлять ризики не лише для загального потенціалу конкурентоспроможності країни, в тому числі, для підвищення людського потенціалу. Ці небезпечні моменти зовсім недавно проявили себе в ланцюжку наслідків розвитку кризи ринку іпотечних позик, а через рік відтворені у світовій фінансовій кризі.

Людський потенціал США розвивається досить успішно. Хоча на думку професора Стівена Роузфілда, економічна діяльність у США нижча за свій конкурентний потенціал. Коли не приділяється належної уваги продуктивності, потребам або заслугам, нераціональний розподіл товарів і послуг призводить до нівелювання соціальних чинників, і до зниження людського потенціалу. Так, обмеженість будь-якої свободи, зокрема й у сфері освіти, охорони здоров'я, доступу до інформації (запроваджувана урядом секретність), звужують можливість людей самовдосконалюватися, а примус, тиск і підкоряння завдають болю й страждання [63, с. 126].

У процесі дослідження людського потенціалу Західної Європи, необхідно відмітити, що цей регіон має грамотну і кваліфіковану робочу силу, з високим рівнем промислового розвитку, та сучасними основними фондами. В країнах цього регіону відбувся процес лібералізації та інтеграції, на меті якого було створення економічного союзу, для здійснення революції в сфері високих технологій, рушійною силою якої мала стати підприємницька активність.

Що стосується країн ЄС, слід в першу чергу виділити Францію. Для французів характерною є національна самосвідомість, яка формувалася впродовж золоті доби Людовіка XIV, коли можливо-владці вчилися у французького королівського двору керувати, знати –

одягатися, а населення в цілому – вмінню жити. Саме цим, на наш погляд, пояснюється почуття культурної зверхності, з яким французи, ставляться до інших націй, вважаючи Париж центром світу і вершиною цивілізації [96, с. 119].

Країни ЄС мають високий військовий потенціал, широкі транснаціональні інтереси та виробляють майже чверть світового валового внутрішнього продукту [63, с. 132]. Однак, характеризуючи рівень використання трудових ресурсів, наприклад, у Німеччині, слід відмітити, що він становить лише 50 %. Кількість людино-годин, що їх відпрацювали робітники у Франції, досягає лише 80 %, а рівень безробіття в країнах Європи удвічі перевищував рівень у США [63, с. 145]. Незважаючи на певні розбіжності в національних інтересах, країни ЄС тісно співпрацюють на користь нової загальноєвропейської системи, тим самим підвищуючи людський потенціал.

Для Японії характерним є те, що вона здійснює програми лібералізації на кшталт "великого стрибка". Для характеристики людського потенціалу Японії, слід мати на увазі, що це розвинена промислова держава з кваліфікованою й грамотною робочою силою та величезними запасами капіталу. Відкриття економіки для інвестицій і водночас послаблення контролю держави за приватним сектором, щоб не допустити відставання від Америки є головною метою цієї програми. Адже, повоєнний приріст ВВП на душу населення в Японії, попри відносну стабільність, за останні сорок років уповільнився настільки, що в 1993 р. темпи зростання виявилися нижчими від американських, а в 1997–2001 рр. приріст становив від'ємну величину. Внаслідок цього зросло вимушене безробіття, хоча й не до двозначних величин, характерних для Європи.

Важливим чинником підвищення людського потенціалу Японії є те, що тут застосовують комуналістичну мотивацію. Інституції в Японії, діючи на закони попиту, пропозиції та рівноваги, дають результати відмінні від показників, властивим індивідуалістичним, конкурентним і саморегулюючим ринковим економікам. Найяскравіше це проявляється в політиці довічного найму, властивій великим японським фірмам, а також у тому, що працівники залюбки й без будь-якої компенсації відпрацьовують понаднормовий час.

Однією з головних заслуг нинішньої японської економіки є підприємства з довічним наймом, що є динамічним елементом системи, на який припадає найбільший відсоток ВВП. Держава відіграє важливу координаційну роль, але набагато меншу, ніж у промислово розвинених країнах Заходу, попри наявність розгалуженої державної

системи охорони здоров'я. Японська культура створила високо мобілізовану, інтенсивно – трудову, регульовану державою, макроекономічну стабільну, відносно егалітарну ринкову економічну систему з надзвичайно високим життєвим рівнем і невеликою кількістю злочинів проти особи.

Навіть попри те, що населення готове розглядати понаднормову працю як благородне суспільне завдання, і не висловлювати невдоволення обов'язками, що їх покладає на них груповий консенсус, то підвищення людського потенціалу Японії є надзвичайно успішним. Але, внаслідок обов'язків перед громадою існує надмірна пропозиція капіталу й трудових ресурсів, а трудовий потенціал не обмежений, як на Заході, наркоманією, розрізненістю людей, утриманством і злочинністю.

До відміченого слід додати, що Японія характеризується високим ступенем участі населення в трудовій діяльності, та високим відсотком населення, яке провадить трудову діяльність після офіційного виходу на пенсію. Рівень безробіття, кількість страйків, прогулів, пропусків, відпусток через хворобу та за сімейними обставинами невеликі, і водночас високий показник кількості та якості відпрацьованих людино-годин. Японці не лише офіційно відпрацьовують на 40 % більше, аніж французи, а також додатково набагато більше годин неофіційно й безоплатно.

Проте, ревність японців не завжди означає підвищення продуктивності трудових ресурсів. Те саме і з суспільним тиском, який заохочує високу активність та віддачу, вимагає також присвячувати величезну кількість годин спільним трудовим ритуалам на кшталт виробничої гімнастики та церемоніальних консультацій. Ревність і старанність дуже часто ніяк не пов'язані з продуктивною діяльністю. Негативним є те, що комуналізм підриває зв'язок між продуктивністю праці та винагородою за нею, крім цього, довічний найм та лояльність перешкоджають мобільності трудових ресурсів Японії.

Аналізуючи використання людського потенціалу Китаю, слід зазначити, що це держава з необмеженими потребами та колосальним ринком дешевої робочої сили, що базується на комуністичному управлінні і з населенням у 1250 млн осіб. [63, с. 187].

Розвиток економіки Китаю супроводжувався динамічним процесом урбанізації населення. У 1984 р., в міській економіці налічувалось 456 міст, а в 2005 – 657. Кількість міського населення збільшилась майже на 322 млн осіб – з 240,2 млн в 1984 до 562,1 млн осіб в 2005 році [51, с. 128].

За індексом конкурентоспроможності, серед країн, що розвиваються, Китай займає 34 місце [21, с. 206]. Необхідно зробити наголос на китайський національний стандарт "абсолютної бідності", який в 1995–2005 рр. збільшився з 530 до 683 юанів в рік. Це означає, що в 2005 році рівень бідності визначався доходом менше 0,23 дол. на душу в день, тобто в 4 рази нижче, ніж показник ООН [63, с. 137]. Головним рецептом успіху Китаю – жорстке держрегулювання помножене на іноземні інвестиції і вміле використання демографічних переваг та колосальних дешевих людських ресурсів.

Загалом, економіка Китаю має ряд системних чинників, що негативно впливають на підвищення людського потенціалу: дуже повільна трансформація в напрямку розвитку багатопартійної демократії, поступовий розвиток приватного підприємництва за активного державного управління, що заснований на принципах кумівства та жорсткий контроль вартості робочої сили.

Аналізуючи зарубіжний досвід підвищення людського потенціалу, необхідно виокремити, що характерним для могутніх держав є визнання цінності аспекту конкурентного ідеалу і прагнення досягти того рівня ефективності та продуктивності, що забезпечує конкуренція. США підійшли найближче до конкурентного ідеалу, оскільки її уряд та культура підтримують плюралістичний індивідуалізм, навіть при тому, що там часто порушуються індивідуальна свобода, ефективність економіки та продуктивність, а також за часту неправильний розподіл доходу та багатства.

Обмежується персональна свобода і у країнах ЄС, де еліта вважає, що має аристократичне право правити, а приватні інституції європейських країн мають культурний обов'язок захищати членів суспільства від конкуренції, яка завдає шкоди. Ступінь втручання держави та корпорацій не набагато вищий, ніж в США, проте характеризується послідовним колективізмом та протекціонізмом.

Японія близька до країн ЄС, дозволяючи своїм громадянам володіти засобами виробництва, брати участь у конкурентному пошуку корисності та пошуку прибутку. Характерним для Японії є обмеження політичного суверенітету населення, шляхом домінування еліти та здійснення різноманітних протекціоністських заходів проти недоліків конкуренції, які ґрунтуються на груповому обов'язку та національній ідентичності, що робить японську парадигму унікальною.

Рівномірний розподіл багатства й доходів скоріше прискорює людський розвиток, аніж уповільнює його. Ця позиція підтверджується аналізом зарубіжного досвіду підвищення людського потенціалу

Канади, США, Японії, Франції, Німеччини, Ісландії. На додаток до цього закон спадної корисності доходу пояснює, чому більш рівномірний розподіл дає більший ефект для людського розвитку. Швидше й ефективніше прогресують бідні групи населення, та віддача від приросту доходу для здоров'я й освіченості у бідних людей вища, ніж у багатих.

Країни-лідери, котрі досягли найвищих показників серед очікуваної тривалості життя при народженні, рівня письменності дорослого населення, сукупного валового коефіцієнта охоплення населення середньою і вищою освітою й оцінкою показника ВВП на душу населення за паритетами купівельної спроможності національних валют є демократичними політичними системами з високим рівнем політичної конкуренції, надійними механізмами контролю над державою та бюрократією, розвиненими інституціями відкритої ринкової економіки, вільного ціноутворення, низькими митними бар'єрами, висококонкурентним ринковим середовищем; превалюванням приватної власності при одночасному її захисті; ефективним податковим адмініструванням і податковою системою, підконтрольною платникам податків через демократичні представницькі інституції; низьким рівнем корупції; прозорими суспільним та фінансовими інститутами.

Кожна з високорозвинених країн йде власним шляхом і має власні засоби у напрямку підвищення використання людського потенціалу, тому перспективи досягнення і результати у них різні.

Останнім часом, в Україні теж зростає інтерес до ролі людського фактору та його впливу на ефективність виробництва, підвищення якості продукції, надання послуг та прискорення різних економічних процесів. Та, поки що Україна входить до групи країн з середнім рівнем розвитку людського потенціалу згідно з індексом людського розвитку [21, с. 367].

Для України характерним є високий показник письменності дорослого населення і охоплення навчанням, що за статистикою у 1,3 рази перевищує середньосвітовий. Згідно даних ПРООН, за ВВП на душу населення Україна займає – 85 місце і лише 6848 паритетних доларів, що на 28 % нижче середньосвітового показника [21, с. 316]. За 2007 рік – 90-те місце за ВВП на душу населення, який становить – 7600 дол. США [9]. Показник тривалості життя в Україні становить 67,7 року, коли в 11-ти країнах світу тривалість життя перевищує 80 років, ще у 36-ти країнах вона перебуває в інтервалі між 75,1 і 80,0 роками й у 50-ти – між 70,1 і 75,0. Отже,

Україна за цим показником лише на 110-му місці. З країн Європи, показник тривалості життя нижчий, ніж в Україні, лише в Росії (65,0 років) [87].

За рівнем розвитку людського потенціалу, Україна поступається розвиненим країнам через низьку якість життя, недостатнє фінансування людського розвитку, особливо видатків на охорону здоров'я та освіти. Чинники низького рівня розвитку людського потенціалу України призводять до депопуляції населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу при значних міграційних втратах населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня. Низький рівень оплати праці в порівнянні з високо-розвиненими країнами найбільше сприяє виїзду економічно активного населення нашої країни закордон в пошуках праці і вищої винагороди за неї. Відбувається знецінення людського потенціалу, а саме, знань, навичок, які люди отримують у системі формальної освіти, і тих, які працівники здобувають у процесі виробничої діяльності, як наслідок, цей фактор призводить до різкого зниження продуктивності праці.

За умови продуктивної праці, забезпечення зайнятості, як основних чинників економічного зростання та рівних можливостей для розвитку людини виникає потреба повнішої та кращої реалізації людського потенціалу. Приклад країн ЄС, Канади, США, Японії, підтверджує, що стійке економічне зростання веде до розширення можливостей зайнятості, сприяючи скороченню безробіття, збільшенню продуктивності праці та підвищенню доходів дедалі більшої частки працівників. Підвищення людського потенціалу в високо розвинутих країнах полягає у створенні умов, в яких життя є тривалим, здоровим, повноцінним і наповненим творчістю. Важливим є також формування механізму багатфакторного підвищення людського потенціалу як системи теоретико-методологічних положень, які розкривають роль людського ресурсу не тільки як економічного ресурсу, який приносить прибуток, але як і соціальної цінності суспільства в цілому.

На сучасному етапі перед Україною стоїть складний вибір надання переваг моделі розвитку. З огляду на специфічний характер Японської моделі та неможливості її реалізації через несумісний національний механізм, у якості можливих альтернатив розглядаються моделі ЄС та США. Разом з тим, наведені аргументи свідчать на користь неможливості використати наявні моделі через ментально-психологічні особливості націй, що визначаються на етапі формування спільної історії, ідентифікації з суспільними процесами та

формування системи управління державою. З цієї причини, неважко передбачити формування відмінної від інших, національної системи формування людського та трудового потенціалів, людського капіталу.

Між тим, швидка та глибока інтеграція України у світову економічну систему, перспективи поглиблення глобалізації, з подальшою адаптацією та формуванням адекватних інститутів управління людським потенціалом, відтермінування перспектив вступу до ЄС, об'єктивно сприяє вибору на користь Американської моделі з адаптацією до національних особливостей.

Виробничі відносини пов'язані з використанням робочої сили. Тому, і сучасні тенденції тут виявляються у збільшенні значущості людини на виробництві. А саме галузі, в яких професійні навички, уміння, здатність освоювати ноу-хау відіграють вирішальну роль, постійно розширюються і охоплюють саме сфери діяльності, що характерні для переходу економіки в постіндустріальну фазу. Це означає, що в майбутньому роль робочої сили як чинника, від якого багато в чому залежить динаміка розвитку економіки, зросте.

Як один із стратегічних напрямів, прогнозування управління робочою силою набуло свого розвитку починаючи з 1970-х років на підприємствах провідних країн світу. Головні його завдання полягають у визначенні потреби в робочих місцях за кількістю та номенклатурою, а також потрібної чисельності і рівня кваліфікації персоналу. За результатами дослідження зовнішнього і внутрішнього економічних середовищ підприємства прогнозуються потреби в галузі зайнятості, а за даними аналізу зайнятості в даний період з урахуванням звільнень і руху кадрів усередині підприємства – чисельності персоналу.

Компанії і фірми, на основі отриманих результатів, розробляють і проводять політику в галузі управління персоналом: складають програми підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, їхнього руху і професійного зростання, зміни кількості та профілю робочих місць, планують підбір і звільнення працівників. За цією схемою будуються всі системи прогнозованого управління, незважаючи на їх розмаїття і специфічні особливості, зумовлені чинниками, серед яких не останню роль відіграють національні традиції та культура окремих країн.

Відповідно до теорії будуються європейські моделі. Натомість, американська система управління має більш реалістичний і прагматичний характер, ніж європейська. Це стосується і систем прогнозування управління робочою силою, у яких закладені прийняті в тій чи

іншій країні ціннісні установки.

Ціннісними установками американського суспільства є індивідуалізм, пріоритетність особистих цілей, що виявляються у США в індивідуалізованих системах прогнозованого управління кар'єрою стосовно обмеженого і привілейованого контингенту вищої ланки керівників, які спираються на різні форми оцінювання особистих результатів чи праці виконавців. Ці системи будуються за наступною схемою (рис. 1.1).

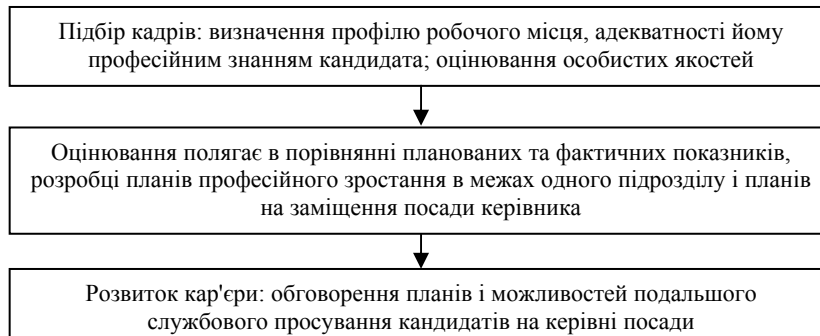


Рис. 1.1. Побудова європейської та американської моделей

Через національні традиції перевага віддається таким ціннісним установкам, як "динамізм" і "уміння ризикувати", тому американський ринок робочої сили є настільки гнучким.

На підприємствах США часто використовуються засоби "зовнішнього коригування" зайнятості: звільнення і новий підбір кадрів – заходи, на які керівники західноєвропейських підприємств зважаються не завжди.

Відсутність твердих законодавчих обмежень сповільнює розвиток прогнозування потреб у робочій силі. Але, через наростаючий дисбаланс нових типів робочих місць з наявною робочою силою в великих компаніях почали розробляти точні прогнози у цій галузі за допомогою досить складних методів вивчення зовнішньоекономічних чинників і ситуації на підприємстві.

Зокрема, тенденції демографічного розвитку суспільства, законодавчі акти, конкуренцію, зміну цін, технології враховують при дослідженні зовнішнього середовища. А стан внутрішнього середовища оцінюють на основі аналізу зміни видів продукції, що випускається, обсягу робіт, трудових норм, рівня кваліфікації, організаційних структур, морально-психологічного клімату.

У Швеції та у скандинавських країнах загалом, тенденції у сфері зайнятості визначаються в рамках прогнозування економічної рівноваги країни на найближчу перспективу. Швеція у цьому значно випередила західноєвропейські країни, а також США, що додатково можна пояснити матеріалами таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

**Прогнозування на перспективу в системі основних чинників
формування людського потенціалу**

Чинник	Суть	Результат
Демографічна ситуація	Частка працездатних у загальному складі населення значно менша, ніж в інших країнах. В умовах нестачі кваліфікованої робочої сили, особливо молоді, підприємства змушені ретельно вивчати потреби у зайнятості	Розробляються програми навчання і перепідготовки кадрів, спрямовані на усунення прогнозованих розбіжностей
Система ціннісних настанов	Турбота про кожного члена суспільства, прагнення забезпечувати рівні можливості для усіх, яка забороняє підприємствам проводити кадрову політику, що суперечить цим настановам	Керівники компаній і підприємств намагаються уникати звільнення працівників, зважаючи на потреби в зайнятості та наявній робочій силі. Таким підходом частково пояснюється невисокий рівень безробіття в країні (2 % від загальної зайнятості)

Тісний взаємозв'язок між соціальною й економічною політиками відображає шведська модель прогнозованого управління робочою силою. Найбільші шведські компанії затверджують пропозиції щодо нових інвестицій тільки після точного оцінювання кількісного і якісного впливу наслідків прийнятих рішень на потребу в робочій силі, що виносяться за результатами відповідей на питання "скільки потрібно працівників і якого рівня кваліфікації?".

Методи моделювання вікових і кваліфікаційних пірамід, кількісне моделювання, соціологічні дослідження типу анкетування, що дають інформацію про особисті цілі й мотивації персоналу до праці використовуються для розробки подальших прогнозів.

Шляхом зміни кількості та профілю робочих місць і відповідного навчання та перепідготовки кадрів на шведських підприємств

ємствах систематично коригуються потреби в робочій силі та їх наявність. В інших європейських країнах витрати на навчання в 2–3 рази перевищують витрати на ці самі цілі. Також шляхом розвитку зовнішньоекономічної діяльності за кордоном практикується зовнішнє коригування балансу робочої сили

Органічно вписуються в рамки відомого "шведського соціального консенсусу", не порушуючи принципу забезпечення зайнятості – застосування розвинених систем прогнозованого управління, "колективістський підхід" до їх розробки, переважання внутрішнього коригування потреби у робочій силі з обліком наявних чи прогнозованих ресурсів.

Для розробки прогнозів у галузі зайнятості на італійських підприємствах частіше використовуються евристичні методи, за допомогою яких вивчають творчу діяльність, а не складні моделі кількісного та якісного оцінювання потреб у робочій силі. Тут переважають короткострокові прогнози (на період менше року). Розходження в методах прогнозування виявляються на рівні підприємств залежно від їх розмірів, належності до тієї чи іншої галузі тощо. Потреби в галузі зайнятості визначають скоріше інтуїтивно, ніж формально. Прогнози складають переважно на короткий період, – на один чи на два роки.

В Україні ще у 90-х роках ХХ ст. сформувалися негативні економічні стереотипи, які можуть бути перенесені і у майбутнє.

Не надається належної уваги розв'язанню проблем професійної освіти, кадрової політики, зайнятості і безробіття. Негативні наслідки цього виявляються повсюдно, наприклад, у небажанні керівників багатьох підприємств серйозно займатися питаннями підготовки кваліфікованих працівників, оскільки вони сподіваються на те, що проблему вдасться вирішити за рахунок повернення "старих" кадрів. Кадрові служби підприємств істотно послаблені і звузили свою діяльність, пов'язану з реєстрацією приймання на роботу та звільнення працівників.

Збереження надалі цієї негативної тенденції може призвести до нестачі професійно підготовлених кадрів, що стане серйозною перешкодою зростання продуктивності праці.

Одне з вирішальних значень для української економіки в найближчі десятиліття матимуть процеси відтворення робочої сили. Середньостроковий прогноз має стати невід'ємною складовою частиною розробки економічної стратегії країни, при цьому точність і

глибина оцінювань майбутніх якісних змін, зокрема динаміки розвитку процесів у соціально-трудовій сфері будуть відігравати вирішальну роль.

Значною мірою, від ставлення суспільства до процесів відтворення робочої сили, залежатиме майбутній економічний і соціальний розвиток України. Проблеми в соціально-трудовій сфері не можуть бути вирішені без залучення роботодавців, працівників, їхніх союзів та асоціацій і суспільства в цілому. При цьому є вкрай небезпечним самоусунення держави від регулювання процесів відтворення людського капіталу.

Якщо економічні механізми забезпечення відповідності підготовки кадрів вимогам виробництва не будуть створені, то в умовах економічного зростання ситуація із зайнятістю кардинально не зміниться, оскільки дефіцит робочих місць, їх невисока якість цілком можуть поєднуватися зі значними масштабами безробіття.

Визначальним для успішного нарощення людського потенціалу України та підвищення якісних характеристик відтворення населення, зміцнення конкурентоспроможності вітчизняного трудового капіталу, необхідно урахувати найгостріші соціально-економічні наслідки втрати людського потенціалу як трудоворесурсної небезпеки, та передбачити їх подолання в контексті національної безпеки, передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку до рівня групи країн, у яких рівень розвитку людського капіталу є досить високим.

1.3. Оцінка трудового потенціалу: методологічні принципи та методичне забезпечення

Закон підвищення якості населення є одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства. Згідно цього закону властивості кожного наступного покоління вищі порівняно з попереднім поколінням. Це зумовлюється закономірностями розвитку науково-технічного і соціально-економічного прогресу.

В сучасних умовах істотно зростає значущість таких якісних ознак населення, як освіта і професійний склад, оскільки практично єдиним джерелом прогресу є підвищення освітньої і професійної підготовки людей, зокрема зайнятих у різних сферах економіки.

Досвід і розрахунки багатьох країн показують, що витрати на освіту окуповуються швидше, ніж на обладнання. В кінцевому підсумку, ефективність освіти визначається масштабами розповсюдження знань та інших результатів творчої діяльності. Встановлено, що зростання рівня освіти з розрахунку на один клас середньої школи забезпечує зростання раціоналізаторських пропозицій на 6 % і на 50 % скорочує терміни, за які робітники оволодівають новими технологічними операціями.

Якісні зміни та постійне вдосконалення матеріально-технічних і організаційних умов виробництва ставлять нові, підвищені вимоги до робітників і спеціалістів, їх професійно-кваліфікаційної структури.

Управління формуванням якості людських ресурсів має бути спрямоване на:

- забезпечення умов для реалізації громадянам рівних прав на освіту всіх рівнів і ступенів;
- розроблення програми та визначення пріоритетних напрямів розвитку професійної освіти з метою задоволення потреб суспільного господарства у працівниках певної професії та кваліфікації, що відповідають вимогам структурних змін в економіці та сучасному науковому і технічному рівню виробництва;
- організацію підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації наявної робочої сили у зв'язку з їх перерозподілом між галузями, регіонами та підприємствами;
- підготовку працівників за новими перспективними професіями;
- розробка державних навчальних стандартів, збереження якості професійної освіти, що відповідає вимогам розвитку економіки;
- сприяння трудовій активності населення, розвитку підприємництва і різних форм самозайнятості.

Кількісне оцінювання якості населення здійснюється за допомогою трьох основних груп ознак: за роботою, що виконується; професійною належністю; освітою.

Кількістю осіб з певним рівнем освіти з розрахунку на 1000 осіб населення, а також за затратами часу на здобуття певного рівня освіти в розрахунку на одну людину визначається кількісна характеристика рівня освіти населення.

Якість робочої сили визначається, насамперед, поняттям "кваліфікація", яке означає сукупність загальної, спеціальної, професійної освіти, потрібних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт різної складності. Проте кваліфікація є важливою, але далеко не єдиною складовою поняття "якість робочої сили".

Сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці та охоплюють кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, інтелектуальні здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, вмотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо – це якість робочої сили.

За даними соціологічних досліджень, основним чинником мобільності осіб з відповідним загальноосвітнім рівнем є їх молодість. Прагнення перейти з одного підприємства на інше або переїхати в іншу місцевість є обернено пропорційним вікові працівника. Період інтенсивного переходу з одного місця роботи на інше звичайно закінчується у віці 24–26 років. Працівники вищої кваліфікації змінюють місце роботи рідше, ніж нижчої. Низька заробітна плата є однією з причин зміни місця роботи. Працівники, які не мають на даному підприємстві перспектив зростання, часто значно мобільніші за тих, у кого є такі перспективи. Те саме стосується і працівників, які не мають сім'ї або живуть далеко від підприємства чи в інших населених пунктах.

Переміщення працівників з вищою освітою відбувається здебільшого в межах фундаментально поєднаних між собою підрозділів, зайнятих творчою роботою, тому завдяки цьому підвищується здатність молодих кадрів до швидкої орієнтації і переміщення для виконання нових завдань, розвиваються їхні творчі здібності, схильність до самостійної роботи, у них виявляються нові ділові якості, інтереси. Таке переміщення сприяє майбутній мобільності молоді на ринку праці.

Неконкурентоспроможність підприємств чи їх тимчасове призупинення чи закриття в наш час значно позначається на мобільності людських ресурсів усіх рівнів освіти. Також, мобільність працівників загальноосвітнього і професійного рівня певною мірою залежить від потреб у повнішому використанні нагромаджених знань і практичного досвіду, удосконаленні робочої сили, а також врахуванні інтересів особи. Тому, підвищення матеріальної і моральної зацікавленості у праці забезпечує професійна мобільність.

Актуальність вирішення, гострота та складність проблем відтворення трудового потенціалу обумовлюють потребу наукового обґрунтування нової методології і методики дослідження процесів формування, розподілу, використання та розвитку людського потенціалу в контексті перспективних завдань соціально-економічного розвитку регіонів України.

Системний підхід виступає методологічною основою цих досліджень. З точки зору демографічного, соціального та економічного аспектів він дозволяє розкрити закономірності відтворення трудового потенціалу в територіально-часовому вимірі на основі факторного, якісного та кількісного аналізу його характеристик і зв'язків між ними.

Важливим завданням наукового пошуку є визначення основних факторів, що впливають на цей процес та розкриття їх ролі в ньому. У визначенні внутрішньо-регіональних, соціальних і демографічних особливостей формування людського потенціалу, їх співставленні із загальноукраїнськими та світовими тенденціями; встановленні кола показників та критеріїв, що дозволяють оцінити вплив демографічних і соціальних чинників на формування людського потенціалу полягає сутність запропонованого підходу.

Історичні, територіальні, техніко-організаційні та економічні фактори, структуру зайнятості населення та інноваційно-інформаційну інфраструктуру регіональних систем ми відносимо до об'єктивних чинників. А ментальність населення, його демографічну поведінку та установки, стереотипи мислення, адаптаційні здібності, якість життя, стан освіти, культури, духовності, охорони здоров'я, розвиток соціальної інфраструктури та рівень соціального захисту – до суб'єктивних чинників. Разом ці чинники обумовлюють природний, механічний та соціальний рух населення.

Однією з важливих передумов формування трудового потенціалу виступають демографічні процеси, яким притаманна міжрегіональна специфіка протікання та динамічність, що визначається трьома формами руху – природного, механічного та соціального.

Природний та механічний рух складають загальний приріст населення, що характеризується абсолютними та відносними показниками і детермінують загальну чисельність населення в статеві-віковому та поселенському розрізі. Разом з тим, він обумовлює і тип демографічного відтворення населення, який може бути прогресивним, регресивним та стаціонарним. В кінцевому підсумку формується якісний та кількісний склад трудового потенціалу.

Узагальнена сукупність народжуваності й смертності населення, що змінюють його чисельність природним шляхом – природний рух населення. Він оцінюється за показниками народжуваності, смертності, чисельності зареєстрованих шлюбів і розлучень, чисельності жінок у фертильному віці, статеві-вікових пропорцій, демографічного навантаження населення, які характеризуються як абсолютними значеннями, так і відповідними коефіцієнтами, що беруться у розрахунку на 1000 осіб [26, с. 130].

Переміщення людей через кордони тих або інших територій зі зміною місця проживання назавжди або на довгий період часу це – механічний рух населення. Він оцінюється за валовою міграцією (загальна сукупність вибулих і прибулих за рік), сальдо міграції (різниця між прибулими і вибулими) в абсолютних одиницях та відносних через коефіцієнти прибуття, вибуття, рухомості, механічного приросту в статеві-віковому, трудовресурсному, освітньому, територіальному та національному розрізах [26, с. 251].

Перехід індивідів із одних верств, соціальних груп та класів в інші, зміна їх місця в соціальній структурі суспільства називається соціальним рухом населення. Він пов'язаний із дією законів суспільного розвитку та із особистісною активністю індивідів.

Також розрізняють вертикальний та горизонтальний соціальний рух. Перший визначається переміщенням індивіда вгору і вниз у системі соціальних позицій, а другий – на одному і тому ж соціальному рівні. Цей рух відображає також зміни соціальних позицій в межах одного, двох та трьох поколінь. Разом з цим, соціальний рух характеризується його складом: сімейним, національним та громадянським, суспільних груп, за джерелами існування та розселенням [26, с. 425].

Дослідження соціально-демографічних передумов відтворення людського потенціалу регіональних систем доцільно проводити з двох аспектів – демографічного та соціального.

Демографічний аспект дозволяє розглядати: природний рух населення через показники народжуваності, смертності та середньої тривалості життя населення у статеві-віковому та поселенському розрізах; механічний рух населення показує обсяг міграції за статтю, віком, освітою, розселенням та напрямками міграційних потоків, а також сальдо міграції. Природний та механічний приріст населення обумовлюють його загальний приріст, що визначає в подальшому чисельність населення за статтю, віком та розселенням.

Соціальний аспект, в свою чергу, дозволяє розглядати формування соціальної складової трудового потенціалу на основі показників стану системи охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту, професійного складу та рівня життя населення.

Провести повний аналіз існуючих передумов щодо соціально-демографічного формування трудового потенціалу соціально-економічних систем дозволяє поєднання цих аспектів.

Важливе місце в окресленому колі проблем займає визначення системи показників та критеріїв оцінки цього процесу. Аналіз літературних джерел показує, що в статистичному просторі існує їх стандартна сукупність, яка дозволяє оцінювати природний, механічний та соціальний рух населення.

Чіткого визначення критеріїв, встановлення типу відтворення населення потребує аналіз природного руху населення. В його основі знаходиться числове співвідношення наступних демографічних поколінь у країні: дітей (0–14 років), батьків (15–49 років) та прабатьків (старше 50 років).

Прогресивному типу відтворення населення притаманне таке співвідношення поколінь: діти – 40 %, батьки – 50 % та прабатьки – 10 %, стаціонарному і регресивному типу відповідно: 27, 50, 23 % та 20, 50, 30 %. Типи відтворення відрізняються між собою за протіканням процесів смертності і народжуваності населення. Якщо висока народжуваність і смертність відповідає прогресивному типу відтворення, стаціонарному – вирівнювання частки дітей і прабатьків через поступове зменшення смертності та збільшення тривалості життя, то повільна зміна поколінь, скорочення народжуваності, що супроводжується навіть частковим виродженням населення – регресивному.

Безпосередній вплив освіти на продуктивність праці можна простежити лише в межах окремих вузьких груп робочої сили за умови порівняності результатів їх праці. Тому доводиться застосовувати різноманітні опосередковані методи оцінювання.

Аналізуючи праці науковців, які вивчають питання економічної ефективності освіти, можна виокремити три основні групи досліджень [50, с. 121–122]. Перша група ставить завданням вимірювання кореляційного зв'язку між низкою показників загального рівня розвитку освіти і показниками, що характеризують динаміку економіки в цілому. Такий підхід дозволяє зробити вис-

новки про міру зв'язку рівня освіти з темпами економічного зростання в різних країнах.

Американський вчений Е. Кон ілюструє сильний кореляційний зв'язок ($r = 0,96$) між національним доходом на душу населення і витратами на освіту в розрахунку на одну людину в 17 різних країнах. Співробітники Інституту економіки (Нідерланди) розраховували, що в 23 різних за рівнем економічного розвитку країнах кожні 1,038 % приросту у структурі робочої сили працівників з вищою освітою і 0,65 % приросту працівників з середньою освітою приводять до збільшення на 1 % національного доходу. Вивчаючи зв'язок між освітою й економічним зростанням у 25 великих країнах світу, спеціаліст у галузі економічної історії Істерлін обґрунтував висновок про те, що сучасне економічне зростання в основному обумовлене потенційними знаннями населення і його мотиваціями. Безумовною перевагою розробок цього напрямку є простота і наочність інформації, проте причинно-наслідковий зв'язок між досліджуваними явищами об'єктивно не доводиться.

Засновником другої групи досліджень є Т. Шульц. Його дослідження дозволяють встановити міру впливу освіти на розмір національного доходу. Прямий внесок освіти в економічне зростання, за методикою Т. Шульца, дорівнює частині національного доходу, витраченій на освіту в поточному році, помноженій на норму ефективності вкладень у людський капітал. За розрахунками Т. Шульца, розвиток системи освіти у США за період з 1929 до 1957 р. забезпечив приріст національного доходу на 21 % при нормі віддачі 11 %. Використовуючи методологію Т. Шульца, американський економіст Р. Солоу визначив, що за рахунок інвестицій в освіту національний дохід США протягом 1957–1982 рр. збільшився на 13 %.

Третя група досліджень, яку започаткував Е. Денісон, є принципово іншою у погляді на освіту як на незалежний, автономний чинник виробництва. На думку цієї групи дослідників, безпосередня економічна значимість освіти визначається у її впливі на процес поліпшення якості робочої сили. Виходячи з освітньої структури робочої сили та заробітків осіб з різним рівнем освіти, Е. Денісон визначив, що внесок освіти в зростання національного доходу США в період з 1909 до 1929 рр. був 12 %, а з 1929 до 1957 рр. – 23 %. За його методом були проведені розрахунки для різних країн світу. У період з 1970 до 1985 рр. внесок освіти в щорічне еко-

номічне зростання у ФРН був 2 %, в Японії – 3,3 %, в Нідерландах – 5 %, у Франції – 6 % тощо.

У світовій практиці використовується система показників для оцінки рівня життя населення, які можна класифікувати за такими групами:

– соціально-демографічні (кількість населення, його склад, динаміка та структура за статтю, віком і соціальним станом; показники міграції населення і трудових ресурсів);

– узагальнюючі (ВВП на душу населення, реальні доходи на душу населення, структура населення за рівнем середньодушового сукупного доходу тощо);

– рівня оплати праці та доходів населення (середня та мінімальна заробітна плата, середня та мінімальна пенсія, середня грошова допомога тощо);

– рівня споживання населенням товарів і послуг; показники, які характеризують стан соціальної сфери; споживчих настрів домогосподарств тощо.

Наслідки безробіття та нерационального використання трудового потенціалу об'єктивно відображають причинний характер соціально-економічного розвитку та взаємозалежність економічних процесів на макро-, мезо- і мікроекономічному рівні (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

**Наслідки безробіття та нерационального використання
людських ресурсів**

Критерій класифікації	Наслідки
За характером виявлення	Об'єктивні та суб'єктивні
За тривалістю	Довготермінові та короткотермінові
За характером впливу	Позитивні та негативні
За результатом	Матеріальні та моральні
За суб'єктом	Для держави, роботодавця, найманого працівника
За направленістю	Прямі та непрямі
За об'ємом	Сукупні та індивідуальні
За рівнем	Суспільство, соціальна група, особа

Це питання найчастіше розглядається вченими з позиції характеру прояву наслідків [1–5, 9–12]. При цьому, розрізняють

економічні, соціальні та емоційно-психологічні наслідки безробіття та нерационального використання людських ресурсів.

Теорія фазного скорочення адаптаційної здатності працівників у зв'язку з тривалим безробіттям може стати методологічною основою вивчення проблеми економічних, соціальних та емоційно-психологічних наслідків безробіття. Виділяють чотири стадії адаптаційного циклу, спричиненого безробіттям (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Стадії адаптаційного циклу, спричиненого безробіттям

Стадія	Характеристика
I	Шок від втрати роботи (безробіття розглядається як тимчасове явище)
II	Активні пошуки роботи
III	Нервові зриви та соціальні протести, спричиненні невдачами у працевлаштуванні
IV	Формування у безробітних почуття фатальної безнадії

Для оцінки наслідків безробіття також активно використовується концепція соціальної ексклюзії, створена в розвинутих європейських країнах для вивчення й опису становища специфічних меншостей населення. Ця концепція появилась в процесі еволюції уявлень і аналітичних категорій, здатних описувати процеси, які призводять до кризи чи розриву соціальних зв'язків індивідів із суспільством.

Поняття соціальної ексклюзії, яке протягом 80–90-х років минулого століття швидко поширилося у більшості європейських країн, було введено французькими політиками і суспільствознавцями. Найважливішим у ексклюзії є вивчення безробіття не як статичного, а як динамічного явища, дослідження процесів маргіналізації, причин і наслідків обмеження доступу до основних соціальних інституцій суспільства. Поняття ексклюзії акцентує увагу на нестачі у індивідів низки прав, обмеженості доступу до інституцій, які розподіляють ресурси, насамперед від ринку праці. Тому центральним поняттям для концепції соціальної ексклюзії є участь.

Здатність купувати продовольчі та непродовольчі товари і отримувати різноманітні послуги – це споживання. Окрім суб'єктивної самооцінки такої здатності, зазвичай використовуються такі

об'єктивні показники, як середньомісячний дохід, нижчий середнього чи медіанного для певного регіону. Можливість впливати на прийняття рішень для індивіда на місцевому чи національному рівнях характеризується як політична участь. Залучення індивіда до мереж соціальних взаємовідносин і підтримки являється також досить важливою умовою. Однією з переваг застосування поняття ексклюзії вважається саме можливість дослідження кризи або нестачі соціальних зв'язків [58].

Таким чином, включення України у об'єктивно нові системні тенденції, що з однієї сторони викликані процесом глобалізації світової економіки, уніфікації принципів, правил та підходів до підготовки кваліфікованих спеціалістів, їх перерозподілу між національними ринками, виникненням нових інститутів та загальною спрямованістю до опанування ключових продуктів та результатів розвитку інформаційного суспільства та економіки знань, а з іншої сторони відчутний вплив наслідків функціонування економіки перехідного та пост перехідного типу, знайшло практичний прояв у диспропорціях системи відтворення та ефективного використання трудового потенціалу. В свою чергу, наявність стійких чинників продукування диспропорцій функціонування ринку праці, соціального забезпечення та економіки в цілому, виступають головною причиною неефективності системи відтворення людського потенціалу та його конвертації у висококваліфіковані трудові ресурси.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ВИНИКНЕННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ СИСТЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Рівень і структура трудового потенціалу України в системі пріоритетів розвитку національного ринку праці

Суперечливим характером трансформаційного періоду країни, що визначається кризовим станом демографічного відтворення, диспропорціями на ринку праці та падінням рівня життя населення різних регіонів України зумовлена необхідністю наукового обґрунтування нових напрямів відтворення трудового потенціалу, що стає можливим на основі розкриття соціально-демографічних передумов його формування, особливостей використання та оцінки впливу життєвого рівня населення на цей процес.

Першою фазою процесу відтворення людського потенціалу є формування. На цій фазі виробляється певний кількісний обсяг людського потенціалу та його якісні характеристики. Об'єктивні та суб'єктивні чинники знаходяться в основі соціально-демографічних передумов формування людського потенціалу, які створюють систему потреб, інтересів, мотивацій і стимулів як зі сторони носіїв трудового потенціалу, так і з боку інститутів, що детермінують їх цільові установки та завдання.

Кількісне формування трудового потенціалу відбувається на основі демографічної компоненти, яка обумовлена станом соціального розвитку, тобто характеризується діалектичним зв'язком між ними. Разом з цим слід відзначити, що і соціальна складова залежить від рівня розвитку економічної, технічної, екологічної систем, а також природно-ресурсних, природно-географічних, геополітичних та внутрішньополітичних умов.

Регресивний тип відтворення відображає процеси народжуваності, смертності, тривалості життя та чисельності населення України (табл. 2.1, 2.2), оскільки, кількість наявного населення України у 2009 році порівняно з 1991 роком зменшилась на 5,8 млн або на 11,2 %, у т.ч., міське населення зменшилось на 3,5 млн, а сільське населення зменшилось на 2,3 млн. Коефіцієнт народжуваності за останні 16 років знизився на 2,8, а коефіцієнт смертності зріс на 4,1. Природний приріст має від'ємне значення і у 2006 році складає – 6,4. Аналіз демографічної ситуації в Україні за період 1990–2007 р. показує наявність демографічної кризи, першопричини якої формуються ще у 70–80-х роках минулого століття, а її поглиблення обумовлюється затяжною соціально-економічною кризою трансформаційного періоду [71, с. 6, 25].

Таблиця 2.1

Кількість населення України (1991-2009 рр.) [74]

Показник	Рік								
	1991	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Наявне населення, млн	51,9	51,3	48,0	47,6	47,3	46,9	46,6	46,4	46,1
– міське	35,1	34,8	32,3	32,1	32,0	31,9	31,8	31,7	31,6
– сільське	16,8	16,5	15,7	15,5	15,3	15,0	14,8	14,7	14,5
Відсотків до всього населення:									
– міське	67,6	67,8	67,3	67,4	67,7	68,0	68,2	68,3	68,5
– сільське	32,4	32,2	32,7	32,6	32,3	32,0	31,8	31,7	31,5
Постійне населення, млн	51,6	50,9	47,8	47,4	47,1	46,7	46,5	46,2	46,0
– чоловіки	23,9	23,6	22,1	21,9	21,8	21,5	21,4	21,3	21,2
– жінки	27,7	27,3	25,7	25,5	25,3	25,2	25,1	24,9	24,8
Відсотків до всього населення:									
– чоловіки	46,3	46,4	46,2	46,2	46,3	46,0	46,0	46,1	46,1
– жінки	53,7	53,6	53,8	53,8	53,7	54,0	54,0	53,9	53,9

Таблиця 2.2

Загальні коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту населення (на 1000 наявного населення) [74]

Показник	Рік								
	1991	1996	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Кількість народжених	12,1	9,2	8,1	8,5	9,0	9,0	9,8	10,2	11,0
Кількість померлих	12,9	15,2	15,7	16,0	16,0	16,6	16,2	16,4	16,3
Природний приріст	–0,8	–6,0	–7,6	–7,5	–7,0	–7,6	–6,4	–6,2	–5,3

Швидкоплинні інституційні перетворення, інерція людської природи, непідготовленість населення до різких соціально-економічних і політичних зрушень, а також відсутність відповідних ринковому середовищу інституцій та інфраструктури є головними причинами такого стану.

Досвід різних країн щодо вирішення проблем скорочення їх населення показує, що вони орієнтуються здебільшого на збільшення якісної складової населення, тобто подовження його тривалості життя. Не можна не враховувати і той факт, що специфіка демографічного відтворення населення криється в суб'єктивно-раціональному підході сімей до народження дитини, які детермінують з умовами утримання, виховання, надання якісної освіти та здоров'я, а також традиціями малодітності.

В Україні проблемою негативної демографічної ситуації є наявність в ній значної частки старого населення та зменшення чисельності дітей віком до 15 років у структурі населення, що в подальшому призведе до поглиблення диспропорцій між його всіма генеративними групами та погіршення ситуації на ринку праці (рис. 2.1).

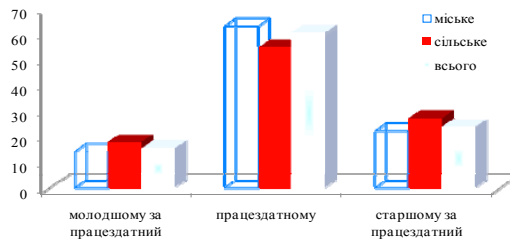


Рис. 2.1. Розподіл постійного населення за розселенням та віковими групами в Україні (на 1 січня 2009 р.) [73]

Процес зростання навантаження працездатного населення непрацездатним є однією з проблем вікової диспропорції цих груп, особливо це спостерігається в сільській місцевості. Разом з цим, поступове збільшення темпів старіння міського населення призводить до аналогічної ситуації і в міських поселеннях.

Узагальнення наявної тенденції дозволяє зробити висновок про відсутність процесу заміщення вибулого населення за межі працездатності молодими когортами і, в значній мірі, засвідчує наявність демографічної кризи в Україні, що, в свою чергу, створює негативні передумови щодо відтворення людського потенціалу.

Україна на сучасному етапі трансформаційних перетворень має значні проблеми з відтворенням генофонду нації, а втрата науково-технічного та освітняського потенціалу знижує її шанси на повноцінне його формування – це показує аналіз процесу формування людського потенціалу. Демографічний перехід українського суспільства від традиційного типу відтворення населення до раціонального проходить паралельно із індустріалізацією країни.

Причиною скорочення населення дореформеної України виступають ментальні та структурні зрушення в соціально-виробничому просторі, а післяреформеного періоду – ці чинники посилюються негативними соціально-економічними факторами, що підтверджується наступними фактами. Піковий стан народжуваності в Україні спостерігався в 1896–1897 рр., коли сумарний показник народжуваності становив 7,5 дитини на сім'ю. Але, саме з цього періоду починається скорочення народжуваності (в 1891–1900 рр. загальний коефіцієнт народжуваності становив 49,1 ‰, 1901–1910 рр. – 44,6 ‰, 1911–1913 рр. – 42,9 ‰) [22, с. 262].

Процес скорочення народжуваності в післяреволюційній Україні продовжується внаслідок масового залучення жінок до суспільного виробництва, примусової колективізації, стрімкої індустріалізації, голодомору, репресій, другої світової війни, незворотними міграційними потоками молоді із сіл в міста та на новобудови, а в пореформеній Україні – за рахунок швидкоплинної невиваженої інверсійної суспільної трансформації [22, с. 297]. Внаслідок цього, катастрофічно зменшується показник вичерпної плідності з 1,9 дитини в 1989 р. до 1,1 в 2001 р. Разом з цим, вичерпна плідність жінок у міських поселеннях скорочується з 1,84 дитини в 1989 р. до 0,9 в 2001 р., а в сільській місцевості відповідно 2,4 та 1,57 (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Показники вичерпної плідності жінок* в Україні [22, с. 307]

Показник	1926/ 1927	1938/ 1939	1958/ 1959	1969/ 1970	1988/ 1989	1998/ 1999	2000/ 2001
Всього по Україні	5,19	3,87	2,3	2,05	1,99	1,15	1,1
Міські поселення	3,17	3,19	2,0	1,87	1,84	0,99	0,9
Сільська місцевість	5,71	4,33	2,59	2,40	2,41	1,57	1,57

Примітка. *Середнє число дітей, яких може народити жінка протягом життя за умови збереження рівнів вікової народжуваності у відповідному календарному році.

Аналіз рівня вичерпної плідності в розрізі областей України дозволяє розподілити їх за трьома групами:

- 1) східною – з найнижчим показником (до 1 дитини);
- 2) західною – відносно високий показник (1,3–1,6 дитини);
- 3) іншими – із середнім показником (від 1 до 1,3 дитини).

До першої групи відносяться Донецька, Луганська, Харківська, Дніпропетровська та Запорізька області, в яких не реалізується навіть половина дітородної активності, що необхідна для простого відтворення населення. В західній групі ситуація краща, хоча і вона не забезпечує простого відтворення населення, за виключенням Рівненської та Волинської областей (рівень вичерпної плідності становить 2,0–2,1 дитини, а для простого відтворення необхідно 2,2–2,3) [11, с. 318].

При аналізі коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту населення за регіонами України у січні–жовтні 2009 року видно, що найвищий коефіцієнт народжуваності у Волинській – 14,9; Закарпатській – 14,0 та Рівненській областях – 15,3; а найнижчий коефіцієнт народжуваності у Сумській – 9,1; Чернігівській – 9,5 та Донецькій, Полтавській, Черкаській областях – 9,8. Найвищий коефіцієнт смертності у Чернігівській – 19,8; Сумській – 17,9; Полтавській – 17,7 та Кіровоградській областях – 17,4, а найнижчий коефіцієнт смертності у місті Києві – 10,2; у Закарпатській – 12,5; у Івано-Франківській – 12,7 та Львівській областях – 12,7. Певні області, такі як, Чернігівська, Черкаська, Сумська, Полтавська, Кіровоградська мають одночасно найвищі коефіцієнти смертності та найнижчі коефіцієнти народжуваності. Закарпатський регіон має найвищі показники народжуваності та найнижчі показники смертності. Найбільше від'ємне значення показника природного приросту населення у Чернігівській області – 10,3 та Сумській області – 8,8 (додаток А, табл. А.1).

Відсутність економічного забезпечення, що визначається низькою заробітною платою, високим рівнем безробіття, несвоєчасними виплатами та заборгованістю по заробітній платі, прихованим безробіттям, вторинною зайнятістю жінок фертильного віку, тіньовою зайнятістю жінок та важкими санітарно-гігієнічними умовами праці, недостатності соціальної допомоги сім'ям з дітьми, соціально-економічною нестабільністю в суспільстві ми відносимо до основних негативних чинників скороченого відтворення населення сучасної України.

За коефіцієнтами народжуваності, смертності та приросту населення за період 1913–2006 рр. (додаток А, табл. А.2) видно, що з 1913 по 1990 рр. природний приріст був виражений позитивним числом, хоча мав тенденцію до зменшення, а 1995 по 2006 рр. – коефіцієнт смертності більший за коефіцієнт народжуваності, тому природний приріст мав від’ємне значення і складав у 2006 році – 6,4.

Порівняно з деякими зарубіжними країнами у демографічній ситуації Україна має негативний стан, оскільки коефіцієнт природного приросту населення – найбільше від’ємне число з поданих статистичних даних (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Загальний коефіцієнт природного приросту населення
для деяких країн світу (на 1000 осіб) [101, с. 532]**

Країна	1990 р.	1995 р.	2000 р.	2003 р.	2005 р.
Україна	0,5	–5,8	–7,6	–7,5	–7,6
Російська Федерація	2,2	–5,7	–6,7	–6,2	–5,9
Австралія	8,4	7,3	6,3	6,0	6,1
Австрія	1,0	0,9	0,4	0,0	0,4
Іспанія	1,7	0,3	0,7	1,2	2,1
Італія	0,4	–0,5	–0,6	–0,5	–0,5
Німеччина	–0,1	–1,4	–0,8	–1,7	–1,7
Великобританія	2,7	1,6	1,1	1,4	2,0
США	8,1	6,0	6,0	5,7	5,7
Франція	4,2	3,4	4,1	3,5	4,3
Японія	3,2	2,1	1,8	0,8	0,6

Демографічне відтворення населення в економічно розвинутих країнах також характеризується зниженням народжуваності, але воно компенсується підвищенням середньої тривалості життя. Це дозволяє їм підтримувати на відповідному рівні загальну чисельність населення. Негативним чинником для відтворення населення України є тенденція до неухильного скорочення середньої тривалості життя населення, особливо в чоловіків, зокрема в сільській місцевості.

За результатами аналізу Всеукраїнського перепису населення в 2001 р. помітне переважання чисельності міського населення над сільським, відповідно: 32 574 (67,2 %) та 15 883 тис. осіб (32,8 %). Порівняно з попереднім переписом 1989 р. міське населення зменшилося на 2,0 млн осіб, а сільське – на 1,2 млн осіб, хоча

відмічається стабільність співвідношення між ними. Причинами скорочення міського населення є його природне скорочення та адміністративно-територіальні перетворення (міграційні потоки мають позитивне сальдо), а сільського – депопуляційні процеси та негативне сальдо міграції.

В Україні зниження темпів приросту населення спостерігається з 1985 р., а абсолютне скорочення – з 1993 р. За період 1989–2001 рр. (згідно даних переписів населення) наявне населення України зменшилося на 3,2 млн осіб і на 5.12.2001 р. становило 48,4, а на 1.01.2006 р. – 46,9 млн осіб. Аналіз статеві структури населення України за останні роки показує позитивні зрушення у співвідношенні чисельності чоловіків і жінок. Так, підсумки Всеукраїнського перепису населення 2001 р. свідчили про зменшення статевої диспропорції у структурі населення України, а саме: у 1959 р. на 1000 жінок припадало 797 чоловіків, у 1989 р. – 857, у 2001 р. – 861 чоловіків, в 2007 р. – 856. Це відбулося, в основному, за рахунок сільського населення, в якому за той самий період статеve співвідношення змінилося відповідно: 767, 841, 865, а в міських поселеннях – 827, 873, 857 [102].

На якість населення значно впливає ступінь його старіння, що перетворилось на глибинну проблему розвинутих суспільств. Існує декілька шкал виміру для визначення вікового складу населення, кожна з яких засвідчує факт високого рівня старіння населення в Україні. Наприклад, за шкалою ООН молодим вважається населення, в якому частка осіб 65 років і більше в віковій структурі сягає 4 %, при досягненні частки в 4–7 % – суспільство визначається як старе. За вказаною шкалою населення України вважається старим, за даними переписів населення, як в 1959 р., 1989 р., так і в 2001 р., відповідно: 6,9, 11 та 14 %, а за шкалою Е. Росseta (базується на частці населення 60 років і більше) ці показники ще вищі (у 1989 – 18 % та 2001 р. – 21 %) [102].

Україна на сучасному етапі трансформаційних перетворень має значні проблеми з відтворенням генофонду нації, а втрата науково-технічного та освітянського потенціалу знижує її шанси на повноцінне його формування – це показує аналіз процесу формування людського потенціалу. В значній мірі, вирішення проблем скорочення чисельності населення обумовлюється збереженням його здоров'я. На основі глибинного усвідомлення на суспільному й індивідуальному рівнях цінності здоров'я, що здатне мобілі-

зувати на його захист економічні ресурси та соціальну енергію індивідів стає можливим досягнення цієї мети [107, с. 209].

Таким чином, всебічний аналіз соціально-демографічних передумов формування трудового потенціалу соціально-економічних систем в період їх трансформації показав низку негативних факторів, що обумовлюють стійкі тенденції до його звуженого відтворення якісної і кількісної складових. На нашу думку, в першу чергу забезпечення гарантованого державою стандарту якості медичних, освітніх і культурно-духовних послуг, що виступають головними умовами розвитку трудового потенціалу приведе до послаблення негативних явищ.

2.2. Роль освітньо-професійної системи та медичного забезпечення у відтворенні трудового потенціалу

У впровадженні європейських норм і стандартів в освіті, науці і техніці, поширенні власних культурних і науково-технічних здобутків в ЄС полягає інтеграційний процес. Розвиток України визначається у загальному контексті Європейської інтеграції з орієнтацією на фундаментальні цінності загальносвітової культури: парламентаризм, права людини, права національних меншин, лібералізацію, свободу пересування, свободу здобуття освіти будь-якого рівня тощо. Все це є невід'ємним атрибутом громадянського демократичного суспільства.

В умовах глобального інформаційного суспільства, економіки знань відбувається тотальна реструктуризація ринку праці, тенденції розвитку якого диктують нові виклики для системи освіти, якими є:

- зміни в характері праці;
- скорочення терміну довгострокового контрактного працевлаштування і зростання самозайнятості;
- зростання безробіття серед тих осіб, які не мають освіти, щоб відповідати вимогам якісно нових робочих місць;
- дефіцит кваліфікованих кадрів через невідповідність попиту і пропозиції;
- зменшення кількості великих підприємств, розширення економічної активності середніх і малих компаній;

- вплив нових інформаційно-комунікаційних технологій на зайнятість;
- зростання зовнішньої і внутрішньої мобільності робочої сили.

Освіта сьогодні розглядається як одна з основних цінностей, без яких неможливий дальший розвиток суспільства. Це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави.

Фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства є освіта і професійна підготовка. Вони також є гарантом індивідуального розвитку, розвивають інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства. Розвиток держави, структурні перетворення на мікроекономічному і макроекономічному рівні мають гармонійно поєднуватися з реформою освіти та професійної підготовки для того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей, встановити нову систему цінностей, відповідати запитам людства щодо змін у сфері роботи як у громадському, так і в приватному секторах. Важливе значення у розвитку людських ресурсів, визнання їх високими цінностями людини та суспільства посідають освіта та професійна підготовка, що зумовило прийняття Міжнародною організацією праці у 1975 році Конвенції про розвиток людських ресурсів.

Становлення України як демократичної держави, формування ринкових відносин зумовлюють зміну цільових настанов освіти та професійної підготовки як соціальної системи. Метою освіти, згідно із Законом України “Про освіту”, є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних робити свідомий суспільний вибір, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення економіки кваліфікованими працівниками.

З точки зору підвищення трудового потенціалу, однією з основних цінностей, без яких неможливий подальший розвиток суспільства є освіта – це цілеспрямований процес набуття, розширення й оновлення знань, виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином установлених державою освітніх рівнів [21, с. 160].

Цілеспрямований процес навчання наявних та потенційних працівників професійним знанням і вмінням з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, через різні форми професійної освіти, включаючи як заклади професійної освіти різних рівнів, так і професійне навчання на виробництві, – це професійна підготовка [21, с. 160].

Освіта і професійна підготовка являють собою багатофункціональну систему зі складною структурою. На життя суспільства вплив цієї системи доволі широкий – у дошкільних закладах і загальноосвітній школі починається процес формування особистості, індивідуальної та суспільної свідомості людей, що триває і в системі професійної підготовки. У наш час зростає роль системи освіти як інституту духовного виховання особи, збагачення її людського капіталу, поліпшення її якостей як суб'єкта суспільних відносин.

Система освіти та професійної підготовки як інститут духовного виробництва, професійного та інтелектуального розвитку особи, нарощення її творчого потенціалу повинна формувати таку сукупність знань і навичок членів суспільства, які могли б забезпечити можливість їх доцільної діяльності в системі суспільного поділу праці.

Система освіти і професійної підготовки складається із закладів загальної та професійної освіти, наукових, науково-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних та місцевих органів управління освітою і самоврядування в галузі освіти, служб розвитку персоналу підприємств, а також системи послідовних освітніх програм та державних освітніх стандартів різних рівнів і спрямованості.

З позицій формування і розвитку здібностей людини безперервний для суспільства в цілому процес освіти та професійної підготовки складається з послідовних етапів, які характеризуються самостійними, але взаємопов'язаними цілями і засобами їх досягнення.

Етап I – формування у кожного члена суспільства системи загальноосвітніх знань, трудових умінь, прийомів творчої діяльності. На цьому етапі даються фундаментальні, найстабільніші знання. Завдання цього етапу виконуються в процесі загальної середньої освіти.

Етап II – формування у кожного члена суспільства системи професійних знань і вмінь, досвіду творчої діяльності, тобто здо-

буття спеціальних, конкретних знань. Завдання цього етапу виконуються в процесі первинної професійної освіти або професійної підготовки на виробництві.

Етап III – періодичне оновлення, поглиблення, розширення загальних і професійно значимих знань, умінь, навичок, що забезпечують підвищення ефективності праці згідно з вимогами ринкових відносин і змінами у техніці, технологіях та організації виробництва. У сучасних умовах значення цього етапу дедалі помітніше зростає. Завдання етапу виконуються в процесі підвищення кваліфікації, перепідготовки (як на виробництві, так і в закладах післядипломної освіти), а також у процесі додаткової освіти та самоосвіти.

Етап IV є дещо умовним, оскільки його завдання виконуються паралельно із завданнями трьох попередніх етапів. Мета ж етапу полягає у формуванні у членів суспільства знань і вмінь не пов'язаних з професійною діяльністю (майбутньою чи реальною), а таких, що забезпечують задоволення різноманітних інтелектуальних, громадянських і соціальних потреб людини, всебічний розвиток її особи, самореалізацію в інших сферах життя (сімейній, культурній, суспільній, політичній тощо). Завдання цього етапу частково виконуються в процесі всіх названих форм освіти, але спеціально – у процесі додаткової освіти й самоосвіти [21, с. 161].

У наш час вказаним етапам відповідає реалізація освітніх програм, які поділяються на загальноосвітні – основні та додаткові; професійні (спеціальні) – основні та додаткові.

Надання загальних знань і навичок, формування загальної культури особистості, її адаптація до життя в суспільстві, створення основи для свідомого вибору й освоєння професійних освітніх програм є метою загальноосвітніх програм.

Професійні програми мають на меті надання спеціальних знань, потрібних для трудової діяльності за певною професією, підготовку спеціалістів відповідної кваліфікації, послідовне підвищення їхнього професійного та загальноосвітнього рівня.

Підготовка кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою у системі професійно-технічної та вищої освіти здійснюється за освітньо-кваліфікаційними рівнями згідно з відповідними освітньо-професійними програмами. Державні документи, які визначають зміст та нормативний термін навчання і передбачають відповідні форми контролю та державної атестації – це освітньо-професійні програми підготовки кваліфікованих робітників і фа-

хівців з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів (ОКР). В Україні встановлено такі ОКР (рис. 2.2): кваліфікований робітник; молодший спеціаліст; бакалавр; спеціаліст; магістр.

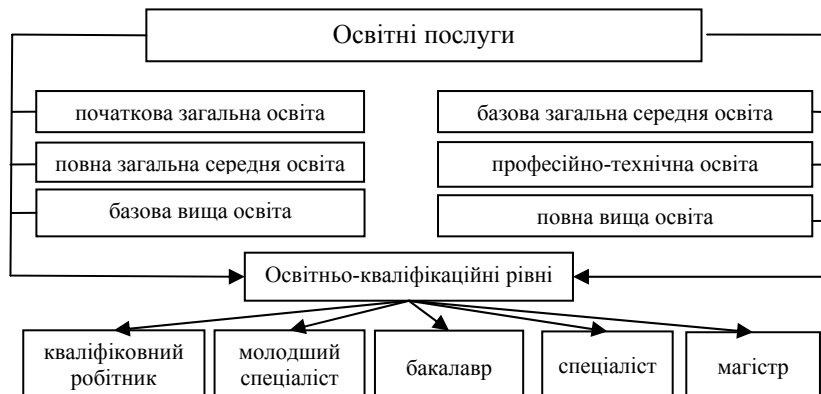


Рис. 2.2. Освітньо-кваліфікаційні рівні підготовки трудових ресурсів в Україні

Принципове значення має прийняття такої розгалуженої схеми, оскільки гарантує людині вільний вибір і дає змогу здобути освіту відповідно до розумових і професійних здібностей.

На сьогодні системою дошкільного виховання охоплено 54 % дітей відповідного віку, які відвідують дошкільні навчальні заклади. Кількість дітей, які відвідували дошкільні навчальні заклади становила у 2006 р. 1081 тис., що на 1214 тис. менше або на 53 %, ніж у 1990 році. У 2006 р. в Україні функціонувало 15,1 тис. навчальних дошкільних закладів, що на 11,6 тис. закладів менше або на 47 %, ніж у 1990 році (додаток Б, табл. Б.1).

У системі національної середньої освіти України у 2006 р. функціонувало 21,4 тис. загальноосвітніх навчальних закладів, що на 0,4 тис. менше, ніж у 1990 році. Кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах за період 1990–2007 рр. зменшилась на 2012 тис. або на 28 % (додаток Б, табл. Б.2).

Також, удосконалюється мережа інтернатних закладів, відповідно до зміни демографічної ситуації, соціально-економічних умов в країні. Так, наприклад, з початку нового навчального року в Україні діє 401 спеціальна школа-інтернат для дітей із вадами

фізичного або розумового розвитку, працюють ЗОШ соціальної реабілітації та 221 школа приватної форми власності [22 с. 159].

Як відомо, духовний розвиток також є важливою передумовою формування трудового потенціалу, який в значній мірі залежить від культурної інфраструктури та ідеологічного впливу на людину. Але українське суспільство і в цій сфері має безліч проблем. Навіть поряд із зростанням кількості професійних театрів зменшується число їх відвідувань; не супроводжується зростанням відвідувань збільшення кількості музеїв, хоча і спостерігається поступове підвищення активності населення (додаток В, табл. В.1, В.2).

Наступний рівень – вища освіта має велике значення у формуванні якісного складу трудового потенціалу. В цілому, вища освіта забезпечує фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку за такими освітньо-кваліфікаційними рівнями, як молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст і магістр (додаток Б, табл. Б.3).

Рівень освіти людей підвищується, про це свідчать результати Всеукраїнського перепису населення, тобто більше людей має вищу та повну загальну освіту (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Рівень освіти населення України у 2004-2008 рр. [102]

Показник	Кількість осіб, які мають освіту, тис. чол.			
	вищу		загальну середню	
	всього	з них повну	всього	з них повну
Постійне населення у віці 10 років і старше, тис. осіб:				
2004 р.	12049,1	4194,4	28998,5	12550,6
2008 р.	13686,3	5656,7	28475,4	15245,7
2008 р. до 2004 р. у %	113,6	134,9	98,2	121,5
На 1000 осіб постійного населення у віці 10 років і старші:				
– все населення:				
2004 р.	274	95	660	285
2008 р.	313	129	651	349
2008 р. у % до 2004 р.	114,2	135,8	98,6	122,5
– міське населення:				
2004 р.	345	127	613	297
2008 р.	379	166	598	348
2008 р. у % до 2004 р.	109,9	130,7	97,6	117,2
– сільське населення:				
2004 р.	133	32	752	263
2008 р.	177	54	764	350
2008 р. у % до 2004 р.	133,1	168,8	101,6	133,1

Вищу та повну загальну освіту мали 28,9 млн осіб, що перевищило показники 2004 року на 17,6 %. Освіта стає якіснішою як в міському так і в сільському населенні. Кількість тих, що мали вищу освіту з розрахунку на 1000 осіб у вказаному віці, порівняно з даними останнього перепису, у містах збільшилася на 30,7 %, у селах – на 68,8 %. Відповідна динаміка характерна і для показника кількості осіб із повною загальною середньою освітою, який зріс у містах на 17,2 %, у селах – на 33,1 %.

В освітньому рівні зайнятого населення на Україні склалися територіальні відмінності, які пов'язані із структурою виробництва та рівнем розвитку продуктивних сил. Найкраще забезпечені людськими ресурсами являються Донецька, Дніпропетровська, Харківська області та м. Київ, найменше – Чернівецька і Волинська області.

За період трансформації освітньої системи аналіз її стану показав, що з 1990 по 2007 рр. відбулося скорочення кількості закладів I–II рівнів акредитації на 172 або на 23 %, але, поряд з цим, зросла на 201 заклад (у 2,3 рази) кількість закладів освіти III–IV рівнів акредитації. Чисельність студентів, що навчалася у закладах I–II рівнів акредитації, у 2007 р. порівняно з 1990 навчальним роком зменшилась на 38 %, а у вузах III–IV рівнів акредитації – збільшилась у 2,6 разів.

Збільшення чисельності вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації обумовлюється:

1. Доступною правовою базою щодо створення навчальних закладів, в тому числі і недержавних.

2. Збільшенням попиту на нові спеціальності та послуги в період трансформації регіональних соціально-економічних систем.

В рамках виконання державної програми прогнозування науково-технологічного та інноваційного розвитку України, аналіз даних експертних оцінок отриманих на початку 2006 року свідчить, що вітчизняна наука зберегла здатність за певних умов виконувати дослідження і отримувати результати світового рівня з наступних напрямів:

- розробка новітніх розділів математики та теоретичної фізики;
- радіофізика міліметрового та субміліметрового діапазону;
- імунобіотехнології, біосенсорика та молекулярна діагностика;
- біотехнологія рослин та біофізика;
- біодеградація;

- кріобіологія та кріомедицина;
- нейронаука, зокрема нейрофізіологія;
- інформатика;
- мікро- та оптоелектроніка;
- аерокосмічні технології, а також у низці інших напрямів фізики, хімії, біології [105, с. 19].

Зберегла Україна і потужний потенціал матеріалознавчої науки, зокрема в таких напрямках світового значення, як:

- управління процесами структуроутворення;
- формування властивостей конструкційних та інструментальних матеріалів, їх зварювання з використанням високочастотних джерел енергії та електромагнітного впливу;
- розробка технологій виробництва функціональних матеріалів для електроніки, лазерної та діагностичної техніки;
- створення новітніх композиційних матеріалів та вивчення механічних властивостей побудованих на їх основі складних конструкцій і систем;
- розробки технологій виробництва синтетичних алмазів та інших надтвердих матеріалів [105, с. 20].

Професійно-технічна освіта є невід'ємною ланкою системи безперервної освіти України, тому у динаміці суспільного розвитку та ринкових перетворень вона набуває важливого значення. В Законі України “Про професійно-технічну освіту” (1998 р.) визначений набір правових, організаційних, фінансово-господарських засад функціонування та розвитку професійно-технічної освіти.

У підпорядкуванні Міністерства освіти і науки України станом на 2006 рік перебувало 1021 державний професійно-технічний навчальний заклад (ПТНЗ), що на 225 закладів менше, ніж у 1990 р. У ПТНЗ навчалось близько 473,8 тис. учнів, із них понад 350 тис. (70 %) поряд із професією здобувають повну загальну середню освіту (додаток Б, табл. Б.4).

Професійно-технічна освіта виконує важливі функції соціального захисту молоді. В ПТНЗ навчається 8,6 тис. сиріт (1,8 % випускників шкіл, які здобувають професію вперше), понад 50 тис. напівсиріт (9,6 %), 170 тис. (33 %) із малозабезпечених та неблагополучних сімей [105, с. 165].

Для розвитку економіки країни потрібні високопрофесійні робітники, що відповідають сучасним вимогам роботодавців. І в той же час інтеграція України в світову економічну систему також

потребує високоосвічених, мобільних та творчих кадрів, які мають готувати професійно-технічні навчальні заклади [112, с. 15]. Тому, в Україні збільшилась кількість професійно-технічних навчальних закладів нових типів, зараз їх налічується близько 129, і відповідно, навчання в ПТНЗ здійснюється із 342 професій [22, с. 166].

Головною причиною порушення системи професійного навчання молоді та зниження рівня незайнятості трудоактивного населення є довгострокове безробіття. Одним із шляхів виходу із даного становища для частини молоді, особливо з вищою освітою, є її прагнення до еміграції в інші країни, де вони можуть реалізувати свою трудову активність і забезпечити особистісне відтворення за рахунок більшої грошової винагороди. Але це негативно відображається на соціально-демографічному формуванні саме населення України та її регіонів [72, с. 33; 100, с. 26].

Визнання і поширення теорії людського капіталу стало значним стимулом для розвитку освіти та професійної підготовки в усьому світі. Саме в результаті цього, освіта перестала сприйматися як один з видів невиробничого споживання, а стала трактуватися як інвестиції в людський капітал, що не лише приносять прямі економічні та зовнішні соціальні вигоди, а й стимулюють економічне зростання цілої держави.

Відомо, що у високорозвинених країнах з ринковою економікою витрати держав на освіту досить великі і постійно зростають. Освіта стала елементом стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування увійшло в практику державного регулювання всіх розвинутих країн.

Тому, державний вплив на цю сферу має яскраво виражений економічний характер. Важелями непрямого регулювання є субсидії, за допомогою державних субсидій стимулюється розвиток тих форм, видів і методів навчання та наукової діяльності, які є особливо важливими і перспективними.

У розвинутих країнах держава виходить з того факту, що чим краща освітня підготовка робочої сили, тим значніша її роль у виробництві, тим менше в країні соціальних проблем, пов'язаних із безробіттям, бідністю, злочинністю тощо. Освіта в умовах структурного безробіття є особливо ефективним заходом, що супроводжує суттєві техніко-економічні зміни, оскільки вона підвищує мобільність працівника, створює основу для швидкого оволодіння новою спеціальністю.

Професійна підготовка на підприємствах має також велике значення, набуття виробничого досвіду. Це особливо важливо, коли відбувається пошук першої роботи, для запобігання безробіттю серед молоді. Але, відсутність досвіду роботи сильно зменшує конкурентоспроможність потенційного працівника, інколи стає дуже серйозною перешкодою для його працевлаштування.

На ринок праці освіта позитивно впливає не лише тому, що підвищує конкурентоспроможність працівників, а й тому, що акумулює потенційно незайняту молодь. Висококваліфіковані кадри є динамічнішим елементом виробничої системи: вони продукують нові ідеї, сприяють найшвидшому впровадженню в практику наукових відкриттів, тобто темпи науково-технічного прогресу багато в чому залежать саме від них. Тому, одним з найважливіших стимулів розвитку освіти стало її трактування як виробника людського капіталу та чинника соціально-економічного зростання. Як результат, підвищення рівня освіти працівників веде до зростання їхніх заробітків і, отже, впливає на збільшення національного доходу країни та можливості людського розвитку.

Економічне зростання історично завжди пов'язане з розширенням системи освіти, водночас воно забезпечує віддачу за здобуті в ході навчання якості, і дає необхідні кошти, щоб оплачувати здобуття цих якостей. Трудовий потенціал створює система освіти, що регулюється та субсидується державою. Тому, чим вища цінність робочої сили, тим більший економічний вигравш суспільства. У зв'язку з цим прихильники концепції людського капіталу твердять, що освіта є важливішим засобом соціально-економічної політики держави, ніж трансфертні виплати, перерозподіл багатства чи прогресивне оподаткування.

Як суспільне благо освіта має таку специфіку, що самі споживачі неповністю оцінюють свої вигоди від неї, а, отже, і свою потребу в ній. До того ж, існують так звані зовнішні вигоди від зростання освітнього рівня населення країни.

Положення про те, що підвищення рівня освітньої підготовки неминуче веде до зростання продуктивності праці є вихідною передумовою аналізу механізму, що пов'язує освіту і продуктивність.

Виділяють три напрями впливу освіти на продуктивність праці:

1. Освіта збільшує не лише швидкість, з якою поширюються відкриття, а й швидкість, з якою вони здійснюються. Це пояснюється трьома причинами:

– по-перше, подальший розвиток науки і техніки немислимий без висококваліфікованих вчених, дослідників та інженерів, які є генераторами ідей і від яких залежить практична реалізація здійснених відкриттів;

– по-друге, значна частка наукових розробок здійснюється в навчальних закладах;

– по-третє, нерідко ідеї вдосконалення технологій та організації виробництва народжуються безпосередньо на робочому місці.

Якщо освіта і професійна підготовка розвивають новаторські здібності працівника, роблять його винахідливим та ініціативним, то це також сприяє технічному прогресу. Прискорення темпів науково-технічного прогресу підвищує суспільну продуктивність праці.

2. Освіта і професійна підготовка роблять продуктивнішою працю кожної окремої людини. Зростання кваліфікації та рівня освіти економічно активного населення підвищує продуктивність праці в економіці.

3. Освіта розвиває в людині ділові навички та підприємливість. Освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок.

Отже, внесок освіти в економічне зростання здійснюється за такими напрямками:

- наділяє робочу силу продуктивними знаннями;
- сприяє нарощенню нових знань;
- стимулює процес продукування нових ідей.

Пряме вивчення дії освіти на продуктивність праці ускладнене рядом об'єктивних причин:

- результати розумової праці не обов'язково і не одразу набувають матеріального вираження;
- надзвичайно ускладнений порівняльний аналіз ефективності праці представників різних професійно-кваліфікаційних груп;
- нелегко виділити "чистий" ефект освіти тощо.

Вивчення ефективності освіти з погляду її впливу на економічне зростання має велику практичну цінність у зв'язку з тим, що:

- виявляє джерела та чинники економічного зростання;
- сприяє оптимальному розподілу ресурсів між різними сферами;
- пояснює розподіл доходів у суспільстві;
- впливає на поведінку споживачів освітніх послуг як інвесторів системи освіти.

У підвищенні ефективності інвестицій в науку полягає другий стратегічний напрямок. Реальні темпи просування України шляхом створення інноваційно-орієнтованої економіки визначають наукові колективи, вчені, спеціалісти, підприємці. Завданням держави є створення умов для ефективного використання свого науково-технологічного потенціалу. Для цього країна повинна значно більше вкладати коштів в людські ресурси, підвищення їх кваліфікації, дослідження, розробки і впровадження інновацій.

Розвиток освіти та професійної підготовки сприяє виконанню таких важливих завдань соціально-економічного розвитку, як:

- прискорення темпів економічного зростання;
- пом'якшення нерівності в розподілі доходів;
- підвищення якості національної робочої сили;
- зменшення безробіття і запобігання йому в майбутньому.

Усе наведене безпосередньо і опосередковано активно сприяє людському розвитку.

Умови накопичення та розвитку сукупного трудового потенціалу створюють освіта і професійна підготовка. Трудовий потенціал є не просто джерелом економічних можливостей, активним чинником економічного зростання, а й характеризує дієздатність економіки на всіх рівнях. Крім того, держава через систему освіти і професійної підготовки сприяє забезпеченню вищого рівня соціально-політичного розвитку та соціальних гарантій особи, що опосередковано також сприяє економічному розвитку.

Значний вплив на рівень трудового потенціалу здійснює медичне забезпечення та рівень травматизму, який проявляється в першу чергу через втрати часу непрацездатності через хвороби чи травми, які у обсязі постійної щорічної кількості годин знижують можливий розмір виробництва, вимагають утворення резервів робочої сили, є причиною додаткових витрат на лікування працівників (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Непрацездатність через хвороби

Показник	Рік				
	2004	2005	2006	2007	2008
Зайнято населення, тис. чол.	20756,6	20799,8	20869,6	20904,7	20972,3
Кількість людино-днів непрацездатності через хвороби, тис. людино-днів	7596	12365	10236	9570	8756

У 2008 році через хвороби трудовий потенціал зайнятого населення знизився на 8756 людино-днів. Максимальний розмір втрат через хвороби відмічено у 2005 році – 12365 людино-днів. У наступних періодах хоча і відбувається зниження втрат робочого часу через хвороби та виробничий травматизм, ліквідувати повністю цей чинник неможливо (рис. 2.3).

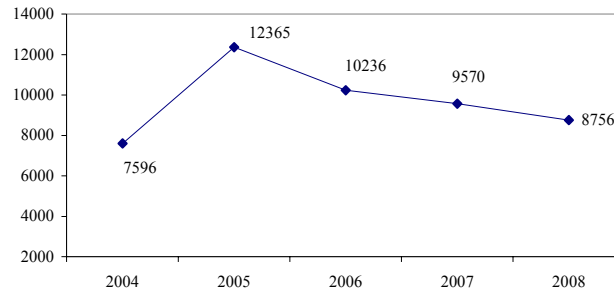


Рис. 2.3. Втрата працездатності через хвороби, тис. людино-днів

Відмічене зниження у 2005–2008 роках втрат людино-днів через хвороби, імовірно відбулося через зниження числа зайнятих у сільськогосподарському комплексі. Схожа ситуація спостерігалася і у зниженні втрат часу через травми на виробництві (табл. 2.7, рис. 2.4). фактичне вирішення проблем високого виробничого травматизму та професійної захворюваності перекладається на перспективу та не має вирішення у досліджуваному періоді.

Таблиця 2.7

Непрацездатність через травматизм

Показник	Рік				
	2004	2005	2006	2007	2008
Зайнято населення, тис. чол.	20756,6	20799,8	20869,6	20904,7	20972,3
Кількість потерпілих з втратою працездатності на 1 робочий день і більше зі смертельним наслідком, тис. чол.	40	42	41	48	40
Кількість людино-днів непрацездатності у потерпілих з втратою працездатності на 1 робочий день і більше (включаючи померлих), тимчасова непрацездатність яких закінчилася у звітному році, тис. людино-днів	2558	2696	2595	2627	2544

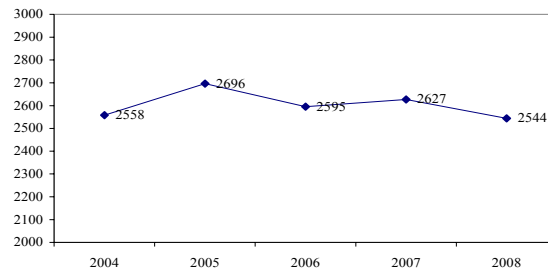


Рис. 2.4. Втрата працездатності через травматизм (тис. людино-днів)

Перекладання проблеми зниження проблем травматизму та професійної захворюваності на перспективу перетворює її у один з напрямків підвищення трудового потенціалу.

Разом з тим, заходи зниження захворюваності та виробничого травматизму складні за механізмами реалізації та перетворюють даний напрямок роботи у довготривалі процедури політики підвищення трудового потенціалу, що здатні забезпечити ефект протягом 5–10 років. Інша сторона проблеми – виключення негативного впливу соціальних чинників на захворюваність та травматизм, очевидно забезпечить більший ефект ніж аналогічні вузькопрофільні заходи.

2.3. Вплив соціально-економічної політики на формування трудового потенціалу

Визначальним напрямом внутрішньої політики держави є соціальна політика. Це невід’ємна складова функціонування держави, втілена в соціальні програми та різноманітні заходи, спрямовані на задоволення потреб та інтересів людей і суспільства в цілому. Система соціального захисту і соціальних гарантій є основним способом реалізації соціальної політики. Для реалізації соціальної політики держави існує два підходи: соціальний та ринковий. Суть першого підходу виходить з того, що суспільство має гарантувати кожному громадянину доходи, не нижчі за межу незабезпеченості; зміст другого підходу полягає в тому, що сус-

пільство бере на себе зобов'язання тільки створити умови кожному члену суспільства для здійснення ним економічної активності та як результат – одержання доходу. Обидва ці підходи найчастіше комбінуються, що забезпечує результативність соціальної політики та гідний рівень життя населення в цілому і кожного громадянина окремо.

В Україні становлення нової економічної системи, безпосередньо, пов'язане з реформуванням соціальної політики. Слід відмітити, що рівень життя населення є показником результативності соціальної політики держави. Міра задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людини, забезпечувана сукупністю матеріальних і соціальних умов життя і є рівнем життя населення. Тому, основними елементами рівня життя слід вважати: рівень і структура споживання матеріальних благ; рівень споживання послуг установ побутового обслуговування; стан та рівень охорони здоров'я; рівні освіти і культури, соціального забезпечення; забезпеченості житлом.

Однією з важливих умов підготовки планомірної інтеграції України до європейського співтовариства й допомагає виявляти ті соціально-економічні параметри, що потребують особливої уваги у контексті наближення до європейських стандартів є аналіз динаміки показників, що визначають рівень життя населення.

Таблиця 2.8

Аналіз показників доходів і витрат населення (2002–2008 рр.) [25]

Показник	Рік						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
Доходи – всього	185073	215672	274241	381404	472061	623289	856633
у т.ч.:							
– заробітна плата	78950	94608	117227	160621	205120	278968	371053
– прибуток та змішаний дохід	33540	36330	43828	58404	69186	95203	131727
– доходи від власності (одержані)	5297	6706	8337	11072	13855	20078	30901
– соціальна допомога та інші одержані поточні трансферти	67286	78028	104849	151307	183900	229040	322952
у т.ч.:							
– соціальна допомога	31601	35318	52035	84617	103092	124472	178337
– інші одержані поточні трансферти	6656	8281	11500	12545	14510	18209	32125

Продовження таблиці 2.8

1	2	3	4	5	6	7	8
– соціальні трансферти в натурі	29029	34429	41314	54145	66298	86359	112490
Витрати та заощадження – всього	185073	215672	274241	381404	472061	623289	856633
у т.ч.:							
– придбання товарів та послуг	153589	180730	221713	306769	385681	509533	689055
– доходи від власності (сплачені)	334	902	1864	3523	8374	16924	30431
– поточні податки на доходи, майно та ін. сплачені поточні трансферти	14092	17763	19030	25461	33803	49053	67375
у т.ч.:							
– поточні податки на доходи, майно тощо	11054	13789	13553	17774	23396	35598	46976
– внески на соціальне страхування	2080	2584	3647	5064	7134	8326	11862
– інші поточні трансферти	958	1390	1830	2623	3273	5129	8537
– нагромадження нефінансових активів	2464	1680	3254	4444	7159	9939	17708
– приріст фінансових активів	14594	14597	28380	41207	37044	37840	52064
з них:							
– приріст грошових вкладів і заощаджень в цінних паперах	10184	21592	20475	53297	54880	94526	90540
– заощадження в іноземній валюті	–825	–3881	13288	7200	17961	19908	32561
– позики, одержані за виключенням погашених (–)	–2103	6236	6256	19355	45766	77043	116603
Наявний дохід	141618	162578	212033	298275	363586	470953	646337
Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн	2938	3400,3	4468,4	6332,1	7771	10126	13972,40
Реальний наявний дохід, у % до відповідного періоду попереднього року	118	109,1	119,6	123,9	111,8	114,8	109,6

*Примітка. *Попередні дані.*

Порівняльний аналіз доходів і витрат населення у 2002–2008 рр. за рівнем матеріальної забезпеченості, в основу якого покладені показники витрат, доходів та заробітної плати домогосподарств наведений у таблиці 2.8.

На основі аналізу основних показників рівня життя у 2008 р. можна зробити висновки про збереження позитивних тенденцій, що склалися у вказаному періоді. Зростання реального наявного доходу та номінальної заробітної плати, зростання питомої ваги заробітної плати в структурі доходів населення можна віднести до позитивних тенденцій. До негативних тенденцій належить тривале зниження темпів приросту таких показників, як реальний наявний дохід та реальна заробітна плата, збереження основних структурних диспропорцій в оплаті праці за галузевою та регіональною ознаками, природне скорочення та деформація вікового складу населення.

Доходи населення характеризують динаміку окремих блоків економічної системи й відображають стан справ у сфері кінцевого споживання, що дозволяє оцінювати реальний рівень вирішення завдань з підвищення добробуту населення. Головним аспектом економічного зростання є стабільне підвищення доходів населення. За офіційними даними Держкомстату, у I півріччі 2009 р. сукупний номінальний дохід населення, який включає заробітну плату, доходи від власності, прибуток та змішаний дохід, соціальну допомогу та інші одержані трансферти, склав 856,633 млрд грн, що порівняно з відповідним періодом попереднього року більше на 37,44 % (рис. 2.5).

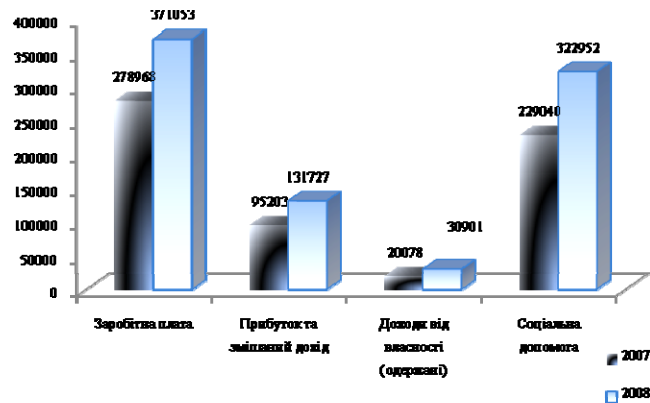


Рис. 2.5. Джерела отримання доходів населення України (2007–2008 рр.), млн грн

Під впливом підвищення базового соціального стандарту – прожиткового мінімуму; вдосконалення тарифної системи оплати праці; державних соціальних гарантій – мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії за віком, відбулося зростання номінальних доходів населення країни. За той самий період набула більших темпів динаміка витрат населення (рис. 2.6) за рахунок збільшення витрат на оплату житлово-комунальних послуг, підвищення тарифів на електроенергію та імпортований природний газ, на товари зернової та фруктов-овочевої групи. Витрати населення у січні-червні поточного року, порівняно з аналогічним періодом попереднього року збільшились на 28 %.

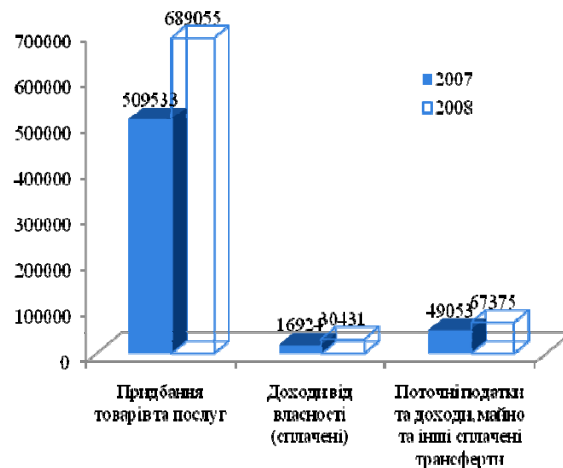


Рис. 2.6. Динаміка витрат населення України (2007–2008 рр.), млн грн

Реальний наявний дохід за 2008 р., визначений з урахуванням рівня інфляції, порівняно з відповідним періодом 2007 р. збільшився на 10,8 %. Водночас, порівняно з аналогічним періодом попереднього року, виявилася негативна тенденція до сповільнення темпів його приросту на 20,6 %.

Низхідна динаміка реальних наявних доходів населення у 2008 р. проти відповідного періоду попереднього року пояснюється зростанням бази порівняння та уповільненням темпів зростання мінімальних державних соціальних гарантій на тлі підвищення з 1.01.2007 р. ставки оподаткування доходів фізичних осіб до 15 % (проти 13 %, які діяли у 2006 р.).

У 2007 році відбувалося зростання середньої заробітної плати за всіма видами економічної діяльності (додаток Г, рис. Г.1). Зокрема, середня заробітна плата штатних працівників за вказаний період становила 1225 грн, що майже у 2,5 рази більше від розміру мінімального прожиткового мінімуму. При цьому, порівняно з відповідним періодом 2006 р., розмір середньої заробітної плати збільшився на 26,2 %.

Як і в попередній період, у 2007 році зберігалася помітна міжгалузева диференціація та відсутність залежності заробітної плати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників, кількості, якості та результатів праці. У фінансових установах та на підприємствах авіаційного транспорту спостерігався найвищий рівень оплати праці. Значний рівень зарплати залишався також у державному управлінні галузі транспорту та зв'язку. Водночас, середня зарплата у працівників охорони здоров'я, освіти, сільського, лісового, рибного господарства залишалася на значно нижчому рівні від середнього. У порівнянні до відповідного періоду попереднього року, зберігалися також високі міжрегіональні відмінності у рівнях заробітної плати (додаток Г, рис. Г.2).

У 2007 році не змінився рейтинг регіонів України за рівнем середньої заробітної плати. Як і у 2006 році, на першому місці утримувався Київ, за ним – Донецька, Дніпропетровська та Запорізька області. В кінці рейтингу залишалися Вінницька, Чернігівська, Волинська та Тернопільська області. Середньомісячна зарплата реєструвалася вищою за середній рівень по Україні (1225 грн) в тих самих п'яти регіонах: м. Київ, Донецька, Дніпропетровська, Запорізька та Київська області.

Водночас, в 13-ти регіонах з 27-ми індекс реальної заробітної плати перевищував середній рівень по країні. В Івано-Франківській (115,5 %), Житомирській (114,3 %), Волинській (114,1 %), Херсонській (114,1 %), Хмельницькій (113,7 %), Кіровоградській (113,7 %), Одеській (113,6 %) та Чернівецькій (113,3 %) областях були максимальні показники зростання реальної заробітної плати. Найгірша ситуація складалася в Дніпропетровській (106,2 %), Сумській (107,3 %) та Луганській (108,2 %) областях. Слід відзначити, що в першому кварталі 2007 року лідерами в рейтингу зростання середньої зарплати були Херсонська (115,8 %), Івано-Франківська (115,6 %), Одеська (115,5 %) області та м. Київ (115,2 %) [25].

Не враховуючи наслідки світової фінансової кризи, яка розпочалась у наступному за досліджуваним періодом сформовані тен-

денції соціального захисту за представленими показниками об'єктивно сприяють нарощенню трудового потенціалу. Разом з тим, більшою мірою цільовий показник залежить від інших джерел поповнення.

Інший напрям поповнення трудовими ресурсами – їх демографічне нарощення, за рахунок міграційного та природного приросту. Різні по своїй суті, вказані джерела диференційовані у часовій системі координат. Стимулювання народжуваності, як інструмент нарощення трудового потенціалу забезпечить ефект через часовий проміжок у 16 років, через що розглядається у якості стратегічного напрямку управління. На відміну від нього переміщення економічно-активного населення на короткому проміжку часу здатне забезпечити ефект перерозподілу трудових ресурсів, зниження безробіття у праце надлишкових регіонах, та підвищення їх якості у регіонах-реципієнтах.

З точки зору соціальної політики, наслідки нерационального розвитку територій виступають одночасно причинами соціальної напруги та перерозподілу трудового потенціалу через міграції, що стало характерним для внутрішніх переміщень з сільських до міських поселень протягом останніх п'ятдесяти років.

Завдяки високій частці немеханізованої праці у сільському господарстві у минулому, утворений високий міграційний потенціал сільських поселень. Потреба описання суб'єкта міграцій та одночасно об'єкта управління виникає перед прийняттям рішення про регулювання міграційної поведінки.

Прогнозована потенційна міграція орієнтована в першу чергу на осіб працездатного віку. Проте, реальна міграційна хвиля збільшується на число дітей у сім'ях потенційних трудових мігрантів і складе 9776,1 тис. чол., з яких 2640,5 тис. чол. неповнолітні члени сімей потенційних мігрантів, що лише з часом набудуть статусу носіїв трудового потенціалу (табл. 2.9).

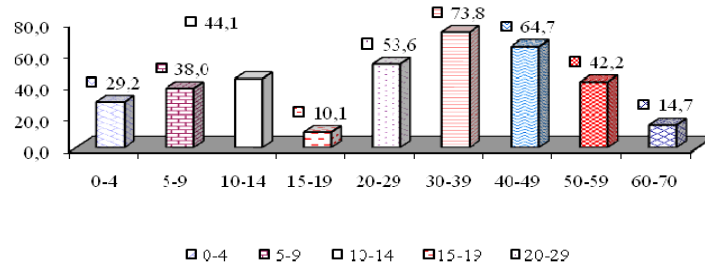
Вікова структура імовірної міграції лише на 69,95 % складається з економічно активного населення сільських поселень, які слід зменшити на рівень зайнятості в сільському господарстві ринкової економіки з передовими технологічними засобами виробництва (від 2 до 8,1 %).

У загальній структурі міграційного потоку економічно-активного населення з членами сімей частка осіб пенсійного та передпенсійного віку становить 11,39 % у групі сільського населення 50–59 років та 3,98 % у групі 60–70 років (рис. 2.7).

Таблиця 2.9

Вікова структура потенційних міграційних потоків, тис. чол.

Категорія населення	Чисельність, тис. чол.	Частка у загальній чисельності, %
Населення сільських територій	14556,5	100
у т.ч. у віці (роки):		
0–4	1147,1	7,88
5–9	1493,5	10,26
10–14	1733,7	11,91
15–19	395,9	2,72
20–29	2104,9	14,46
30–39	2901,1	19,93
40–49	2543,0	17,47
50–59	1658,0	11,39
60–70	579,3	3,98
із загальної кількості населення у віці:		
– молодшому за працездатний	4374,2	30,05
– економічно активне населення	10182,3	69,95

**Рис. 2.7. Вікова структура потенційних міграційних потоків, %**

На основі структурованості потенційної міграції слід зробити висновок про те, що вплив системних соціально-економічних змін, виділений у окремий фактор, в основі свого прояву містить характерні ознаки трудової міграції з загальною чисельністю потенційних трудових мігрантів від 6557,6 до 6992,8 тис. чол.

Оскільки виділена група потенційних мігрантів молодших працездатного віку прив'язана до батьків, то навіть за неналежності її членів до носіїв трудових відносин, їх міграційна поведінка продиктована мотивацією старших членів родини відбувається за закономірностями протікання трудових міграцій.

На очікуванні одночасного переміщення всіх потенційних мігрантів ґрунтується припущення про негативні наслідки міграції переважної більшості економічно-активного населення сільських поселень до міст. Історичний досвід виключає таку можливість. Переміщення відбувається в кілька хвиль прив'язаних до характеру реалізації намірів трудових мігрантів. На першому етапі дії трудового мігранта мотивовані пошуком місць прикладання праці для отримання засобів до існування з ігноруванням потреби у постійному проживанні в місцях праці. Найбільша група трудових мігрантів сільської місцевості включається у маятникові міграції з регулярним прибуттям на роботу та поверненням після закінчення робочого дня. Група мігрантів з віддаленим місцем проживання мігрує з меншою частотою, затримується на тривалий термін у містах та організовується навколо тимчасового житла разом з паралельним існуванням постійного у сільських поселеннях. Невід'ємною формою трудових міграцій, яка доповнює маятникову є сезонна міграція, що проявляється в утворенні тимчасових потоків пов'язаних з сезонністю сільськогосподарського виробництва.

Утворення трьох міграційних потоків не випадкове і за формою реалізації, з однієї сторони, прив'язане до факторів притягання конкретизованих у наявності вільних робочих місць, сезонності та галузевої спеціалізації міст, структури ринку праці, стадій економічного циклу тощо, а з іншої – до факторів виштовхування, які формують міграційний потенціал.

Цілком чітке статистичне обґрунтування у міграційних факторах мають закономірності маятникового та сезонного руху трудових мігрантів, досліджені в минулому. Трудова та сумісна з нею економічна маятникові міграції в основі мають потребу пошуку робочих місць та додаткових доходів. Житлове забезпечення для осіб, що знаходяться в пошуках роботи не має пріоритетного значення, тому вони задовольняються мінімальним фізіологічним забезпеченням. Явище постійної трудової міграції нехарактерне для фактора системних структурних змін у сільському господарстві, тому що отримання постійного помешкання сільським жителям у міських поселеннях при сучасних цінах на нерухомість є малоймовірним.

За показником плинності кадрів на галузях економіки характерних ринку праці міст можна оцінити чисельність міграційних груп, що можуть бути прийняті. Постійний рух на нетіньовому ринку

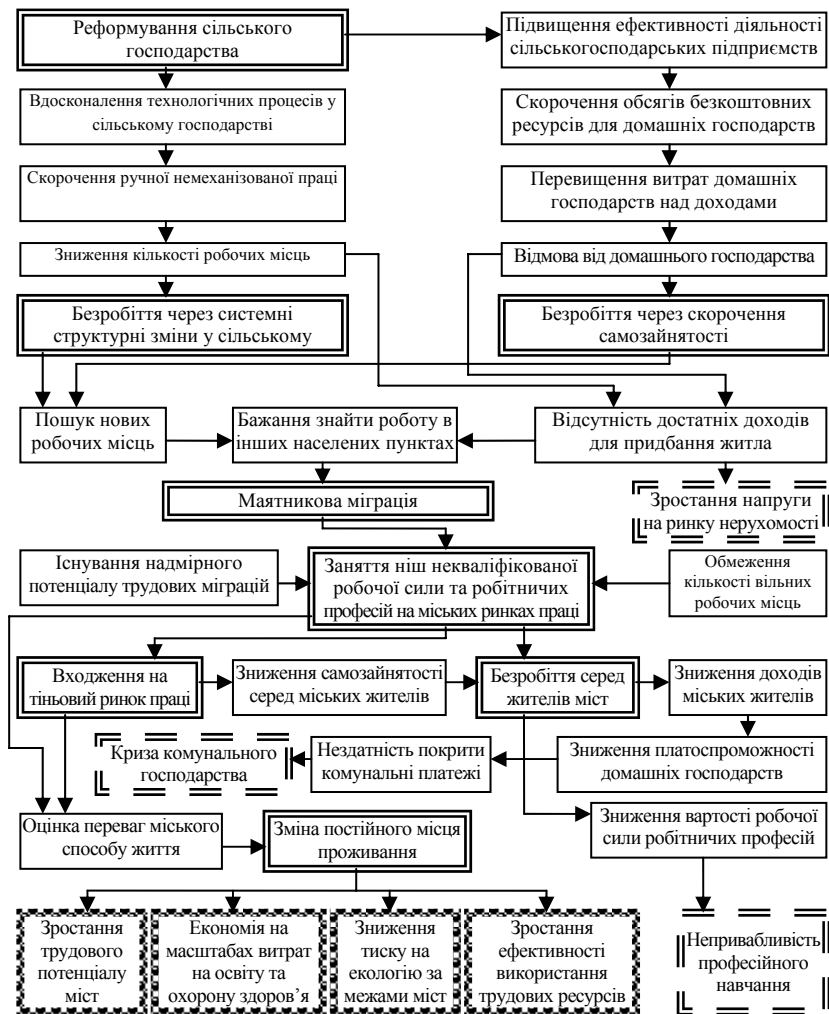
праці має рівномірний розподіл протягом 2004–2008 років. У 2008 р. кількість працевлаштованих з числа незайнятого населення складає 1048 тис. чол. [23], на які можуть претендувати сільські мігранти. Включення у перерозподіл міського ринку праці для сільських жителів ускладнюється їх низькою кваліфікацією та спеціалізацією на немеханізованій ручній праці. Таким чином, потенційні мігранти претендують на робочі місця та місця, які не потребують професії і спеціальності. Кількість робочих місць на легальному ринку праці, за які зростає конкуренція з боку сільських працівників за даними 2004 року склала 91,1 тис. чол. [23].

На перших етапах конкурентної боротьби з працівниками міст недоступні робочі місця, що вимагають високої кваліфікації, досвіду роботи та спеціалізованих знань для даної групи мігрантів.

За рахунок нижчого рівня заробітних плат у сільській місцевості маятникові мігранти здатні задовольнитись більш скромними заробітками, ніж міські жителі. У 2004–2008 роках заробітна плата у сільському господарстві та мисливстві була найнижчою і становила у 2004 році 295 грн/чол. на місяць з подальшим зростанням у 2008 році до 1076 грн/чол. на місяць. Виключення становило лише готельне та ресторанне господарство у 2004–2008 роках. Про очевидну привабливість робочих місць у містах для сільських працівників навіть за відсутності впливу фактора системних структурних перетворень у сільському господарстві свідчить нижчий за середній темп зростання заробітної плати в сільському господарстві. Це підтверджується роботами ряду вчених та дослідженнями маятникової міграції населення [23].

Значна частина мігрантів орієнтована на зайнятість на тіньовому ринку праці, зокрема неофіційному сегменті з надання послуг населенню поряд з включенням мігрантів до конкуренції на офіційному ринку праці.

Сукупність чинників перерозподілу трудового потенціалу, серед яких безальтернативність виникнення безробіття через структурні зрушення у технологічному процесі сільськогосподарського виробництва, зниження самозайнятості через непривабливість сільськогосподарської діяльності для домашніх господарств та відсутність засобів для купівлі житла у містах провокують домінування саме маятникових переміщень (рис. 2.8). Поява міграцій викликана реформуванням сільського господарства.



Умовні позначення:



Рис. 2.8. Соціальні наслідки системних змін у технологічному процесі АПК для перерозподілу трудового потенціалу [79, с. 224]

Підвищення ефективності діяльності підприємств в АПК реалізоване через вдосконалення господарського механізму сільсько-господарських виробників та заміни технологій стає безпосередньою метою сучасного етапу економічних відносин. Вплив реформування АПК відбувається через два взаємозалежних наслідки. З однієї сторони, використання нових технологій скорочує частку ручної немеханізованої праці, після чого відбувається скорочення кількості робочих місць та зростання безробіття. З іншої сторони, підвищення ефективності господарювання підприємств призводить до скорочення безкоштовних ресурсів для домашніх господарств, що супроводжується зростанням витрат, отриманням збитків від домашніх господарств та відмови від них. До зростання безробіття призводить зниження самозайнятості у домашніх господарствах.

Зниженню технологічного безробіття протидіє тенденція до зниження самозайнятості, через яку загальний рівень безробіття у сільських поселеннях у зв'язку з втратою інтересу до домашніх господарств лише зростає. Тобто, має місце взаємне підсилення цих чинників.

Міжгалузеве перетікання робочої сили тотожне до переміщення безробітних у міста. Зростання безробіття в сільсько-господарському виробництві тотожне поширенню цього явища у сільській місцевості через її моногалузеву спеціалізацію. Однак, на етапі міграції надлишку робочої сили у кінцевому пункті перебування на особу впливає чинник-обмеження у формі відсутності достатньої кількості засобів для придбання житла та переїзду на постійне місце проживання. Міграціям економічно-активного населення сільської місцевості маятникової форми надає існування саме цього чинника-обмеження.

Міські поселення нездатні прийняти таку кількість трудових мігрантів з огляду на якість трудових ресурсів та забезпечення їх фізіологічних потреб. Існування надмірного трудового потенціалу та обмеження кількості вільних робочих місць штовхає мігрантів шукати роботу на тіньовому ринку праці, ототожненого з незафіксованим у статистичній звітності його сегментом. Висока імовірність зниження самозайнятості та зростання безробіття передбачається внаслідок збільшення пропозиції трудових ресурсів на неофіційному ринку праці.

Ускладненнями ситуації з працевлаштуванням та зростанням соціальної напруги через зниження доходів і платоспромож-

ності домашніх господарств для міських жителів обертаються позитивні процеси на сільському ринку праці, що супроводжуються одночасним покращенням соціального забезпечення мігрантів.

Сучасні вітчизняні та зарубіжні науковці сходяться на позитивних наслідках концентрації робочої сили у містах попри існування соціального загострення. Після тривалого періоду існування стійкої маятникової міграції, яка завершується усвідомленням переваг міського способу життя широкого розмаху набуває прояв позитивних наслідків. Після цього міграційна поведінка особи характеризує завершення етапу маятникових трудових міграцій та включення до постійного соціально-побутового руху населення у формі переселення до міст.

Існує чотири головних напрямки отримання позитивного ефекту від концентрації економічно-активного населення у містах:

- зростання ефективності використання трудових ресурсів;
- зниження тиску на екологію за межами міст;
- економія на масштабах витрат на освіту та медицину;
- зростання трудового потенціалу міст.

Зростання трудового потенціалу є найбільш вагомим та одночасно суперечливим для міст на сучасному етапі міграційної поведінки населення, оскільки саме цей процес при явних позитивних наслідках у кризовий період призводить до зростання безробіття серед міських жителів.

На прикладі даних про чисельність населення за 1980–2009 рр. простежується показовий характер зростання трудового потенціалу України (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**Чисельне співвідношення наявного населення
сільських та міських поселень [74]**

Чисельність наявного населення, тис. чол.	Наявне населення на початок року				
	1990	1995	2000	2005	2009
У містах	34869,2	16609,6	33338,6	32009,3	31587,2
У сільських поселеннях	16969,3	35118,8	16091,2	15271,5	14556,5
Всього:	51838,5	51728,4	49429,8	47280,8	46143,7

Не менш важливим є збільшення ефективності використання трудового потенціалу. Співвідношення обсягів виробництва у містах та селах з чисельністю економічно-активного населення свідчить про вищий рівень ефективності в перших (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Ефективність використання трудових ресурсів (обсяг виробництва на одну особу з числа економічно-активного населення), тис. грн

Вид поселення	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	Можливий приріст обсягів виробництва однієї особи за рахунок міграцій сільського населення, тис. грн/чол.
У містах	121,1	102,9	136,7	156,3	38,1
У сільській місцевості	97,7	96,8	89,5	80,6	

Ймовірне зростання обсягів виробництва за рахунок ефективнішого використання трудових ресурсів, що мігрують до міст у розмірі 38 тис. грн на кожного мігранта показує узагальнений спрощений розрахунок.

Зростання соціальної ефективності розвитку від міграцій сільського населення до міст відбувається також через економію на освіту та медичне обслуговування за окремими неосновними в цих сферах витратами та їх перенесенням безпосередньо на освіту та медицину. Через зниження побутових відходів та їх централізовану утилізацію у міських поселеннях переміщення населення до міст здатне знизити тиск на екологію сільської місцевості.

У приведених наслідках результат міграцій носить позитивний характер, так як попри негативну оцінку сільських міграцій у минулому, коли переїзд до міст сприймався виключно як втрата трудового потенціалу сільського господарства.

Через відсутність житла для новоприбулих виникає криза на ринку нерухомості. По суті нестача житла здатна стримувати обсяги міграцій та перетворити постійну міграцію на маятникову.

Зростання пропозиції некваліфікованої та професійно-технічної робочої сили на ринку праці міст знижує її вартість та викликає втрату інтересу до професійно-технічного навчання.

Наслідки проявляються також у тиску на соціальну інфраструктуру та зокрема на комунальне господарство міських поселень. Механізм вразливості комунального господарства включає послідовні якісні зміни, які починаються через вищу конкурентоспроможність за ціною сільської робочої сили на сегментах некваліфікованого ринку праці.

Зростання безробіття серед міських працівників, яке супроводжується зниженням обсягів їх доходів та здатності сплачувати

рахунки за використане тепло, воду, електроенергію, газ тощо, стає результатом конкуренції сільських та міських працівників.

Компенсувати втрати комунального господарства за рахунок зростання доходів сільських працівників не вдасться, оскільки переважна частина їх проживає у гуртожитках, некомфортабельних житлах або є маятниковими мігрантами. Явище виникнення кризи комунального господарства тимчасове, тому, що логічним завершенням маятникової форми переміщення стає постійна міграція та прийняття сільськими мігрантами міського способу життя, в результаті якого вони переходять в коло клієнтів комунальних служб та стають повноправними споживачам їх послуг.

Для втручання у третій негативний наслідок існує кілька причин:

- втрата фінансових ресурсів на відновлення зношених основних фондів та інноваційний розвиток;
- стагнація та розвал комунального господарства;
- зростання збитків комунального господарства, які необхідно покрити з міського бюджету.

Не слід приймати спеціальних регуляторних заходів стосовно перших двох негативних наслідків. Коли тимчасове негативне явище перетвориться на стійкі позитивні тенденції будівництва на ринку нерухомості та збільшення кількості робочих місць будівельних професій, тоді перевищення попиту на житло над пропозицією стимулює зростання цін на нього та розвиток житлового будівництва. Аналогічним чином відбувається регулювання освітніх вподобань абітурієнтів професійно-технічних закладів та природні зрушення у кваліфікаційно-професійній структурі трудових ресурсів.

2.4. Джерела поповнення трудових ресурсів

Найважливішим джерелом відтворення людських ресурсів є перехід підлітків у працездатний вік, але в сучасних умовах науково-технічний прогрес ставить щоразу вищі вимоги до якості підготовки робочої сили, а соціальний прогрес – до підвищення культурно-освітнього рівня народу. Тому, вигіднішим є охоплення більшої кількості молоді, не тільки з середньою шкільною освітою,

а й з вищою. Як наслідок, зростає кількість учнів і студентів у складі населення працездатного віку. На деякий час це скорочує людські ресурси, але після закінчення навчання діти стають багатого освіченішими, чим і додають країні більш якісніші послуги.

Природний приріст населення разом з міграційними джерелами поповнення трудових ресурсів регіону відіграє визначальну роль у збільшенні їх чисельності і з урахуванням тривалості досягнення повноліття. Так, наприклад, за 2009 рік чисельність населення зменшилась на 229 тис. чол., а рівень природного скорочення у сільській місцевості у 2009 році (10,02 ‰) значно вищий, ніж у міських поселеннях (2,58 ‰) [73].

У 2009 році зафіксовано зростання числа народжених порівняно з 2008 роком на 8,01 %, а також зниження числа померлих на 2,11 %. У 2009 році такої тенденції не було, а число народжених порівняно з попереднім роком зросло на 2,67 %, при зростанні кількості померлих на 0,63 %. Це очевидно і вплинуло на зниження темпів природного скорочення населення [73].

Реальні причини рівня отриманих показників полягали у тенденціях смертності та народжуваності. Рівень та основні причини смертності наведені у таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Кількість померлих з основних причин смерті [73]

Рік	Всього померлих, тис. осіб	З них від:					
		хвороб системи кровообігу	новоутворення	зовнішніх причин смерті	хвороб органів травлення	хвороб органів дихання	деяких інфекційних та паразитарних хвороб
2005	782	488,8	91,8	70	31,7	28	17,2
2006	758,1	480,8	90,4	64,6	30,2	24,7	16,3
2007	762,9	480,6	90	66	33,6	25,1	16,8
2008	754,5	480,1	89	61,4	35,2	23,3	17,3

У 2008 році спостерігалось зменшення кількості зареєстрованих шлюбів і розлучень. Інтенсивність вступу до шлюбу становила 6,9 випадки на 1000 жителів, а розлучень – 3,7 % [73].

Найбільше міграційне скорочення 2007 р. відбулось за рахунок міжрегіональної міграції, на яку припало 81 % відтоку. У міждержавній міграції значна питома вага припала на країни СНД. Серед прибулих вона склала 92,9 %, а серед вибулих – 72,5 % [67].

Тому, досить важко використовувати лише природний рух населення з двох видів поповнення чисельності економічно активного населення. Його зниження на протязі аналізованого періоду свідчить про відсутність резервів поповнення робочої сили, та можливість екстенсивного підвищення трудових ресурсів області. Слід також враховувати вади природного руху населення, зокрема поповнення чисельності економічно-активного населення лише через 15–17 років після народження.

Натомість, використання механічного руху населення є більш доцільним, де область отримує вже "готові" трудові ресурси, без додаткових витрат на виховання, освіту, медичне обслуговування тощо. З іншої точки зору, тимчасовий надлишок робочої сили можна скоротити також за умов активізації міграційної політики.

Причому, в ході аналізу складової народжуваності разом із чисельністю народжених представленою у таблиці 2.13, вагоме місце займає питання статевої структури народжених, частки дітей народжених жінками, які не перебували у шлюбі, розмір сім'ї тощо.

Таблиця 2.13

Розподіл народжених за статтю [73]

Показник	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Загалом	427,3	426,1	460,4	472,7	510,6
Хлопчики	221,9	218,3	248,8	251,6	269,6
Дівчатка	205,4	207,8	211,6	221,1	241,0

Статева структура народжених, представлена у таблиці, свідчить як про загальне скорочення чисельності народжених, так і про скорочення народжених окремих статевих груп.

Початково, у 2004 році частка дівчаток у чисельності народжених на 16,5 тис. чол. нижча від частки хлопчиків, у 2005 році ця різниця становила – 10,5, 2006 – 37,2, 2007 – 30,5, 2008 – 28,6 тис. чол.

Проте, факт перевищення чисельності народжених хлопчиків над чисельністю народжених дівчаток, не свідчить про існування аналогічних закономірностей у статевій структурі трудових

ресурсів в перспективі, хоча продемонстрована тенденція протягом п'яти років наштовхує на висновок про відсутність випадковості у отриманих результатах.

Велике значення у майбутньому становленні трудових ресурсів відіграє відтворення населення. В першу чергу це стосується поділу на повні та неповні сім'ї (за відсутності батька), де існування батька вносить вплив у виховання дитини (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Частка дітей, народжених жінками, які не перебували у зареєстрованому шлюбі, до загальної кількості народжених [73]

Показник	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Всього	10,0	10,8	14,1	13,4	13,3
у міських поселеннях	7,7	8,9	11,3	10,0	10,6
у сільській місцевості	13,1	12,8	16,9	16,9	16,2

Із загальної чисельності народжених частка дітей, народжених жінками, які не перебували у зареєстрованому шлюбі, на початок аналізованого періоду становила 10,0 %, і до 2008 року зросла до 13,3 %.

Частка дітей, народжених у незареєстрованому шлюбі, у міських поселеннях на 30 % нижча за аналогічний показник у сільській місцевості. Причиною такого становища є незбалансованість співвідношення між особами жіночої та чоловічої статі у сільській місцевості району.

Великий вплив на відтворення трудових ресурсів здійснює розмір сім'ї, і зокрема кількість дітей у ній. Зафіксовано, що найбільша частина новонароджених у 2008 році були першими дітьми у сім'ї – 6842 чол. або 57,02 % (рис. 2.9).

Як відомо, що у сім'ї з малою кількістю дітей батьки здатні приділити їм більше уваги як з духовного, так і з матеріального боку, і навпаки в багатодітних сім'ях, і діти раніше засвоюють суть суспільних міжособистісних відносин.

Основні причини рівня отриманих показників полягали у тенденціях смертності та народжуваності. Рівень та основні причини смертності розглянемо на основі даних таблиці Д.1 (додаток Д).

Згідно статистики у 2004 році спостерігалось збільшення кількості зареєстрованих шлюбів і розлучень. Встановлено, що до шлюбу вступають 6,9 % на 1000 жителів, а розлучень – 3,7 % [73].

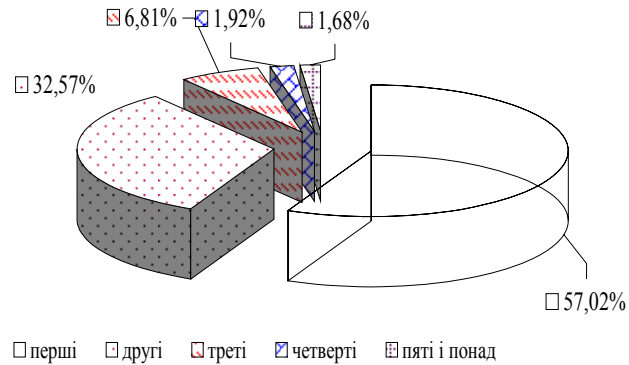


Рис. 2.9. Розподіл народжених за порядком народження у 2008 р.

Також було досліджено найбільше міграційне скорочення, причиною якого стала міжрегіональна міграція. У міграції між державами головну роль відіграли країни СНД, які налічували: 92,9 % – прибулих та 72,5 % – вибулих.

З двох наведених рівнів поповнення чисельності населення, важко використовувати природний рух населення. Його зниження протягом аналізованого періоду свідчить про зменшення кількості робочої сили, а з ним і можливість підвищення трудових ресурсів області. Також потрібно враховувати недоліки природного руху населення, а саме збільшення економічно-активного лише через 15–17 років після народження. Тому, більш вигідним є використання механічного руху населення, коли область отримує вже готові трудові ресурси, без витрат на виховання, освіту, медичне обслуговування тощо. Якщо розглядати з іншого боку, то тимчасовий надлишок робочої сили можна скоротити за умов активізації міграційної політики.

З точки зору лібералізації стосунків з іншими державами, пріоритет на користь регулювання зовнішньої міграції цілком виправданий, коли інші держави відстоюють власні інтереси та вимагають нормалізації міграційного законодавства, контролю за нелегальною міграцією, припинення транзиту нелегальних мігрантів з інших держав тощо. Проте, обсяги міграцій, вимагають визначення пріоритетів у регулюванні саме за внутрішньою міграцією представленою напрямками "село–місто" та "село–село".

Прогалини у нормативно-правовому регулюванні слід сприймати як недоліки роботи відповідних державних органів та організацій, тому що обсяг постійної внутрішньої міграції значно перевищує постійні закордонні переміщення, то і наслідки від них здійснюють на кілька порядків вищий вплив на трудовий потенціал.

Узагальнення відмічених вище, характерних сучасному етапу соціально-економічного розвитку, тенденцій дають підстави гіпотетично стверджувати про існування об'єктивних передумов низької ефективності реалізації сформованого трудового потенціалу. До причин закладеної на перспективу нераціональності слід віднести відсутність повноцінної системи відтворення людського потенціалу, що проявляється у констатованих диспропорціях та головне – відсутності повноцінних реформ ринку праці, пенсійної системи, освіти, медичного забезпечення, культури тощо.

Як наслідок, наявний трудовий потенціал фактично неспроможний перетворитися на людський капітал, – ключовий актив у функціонуванні суб'єктів господарювання та не знаходить попиту на ринку праці. Останнє, в свою чергу, викликає зниження попиту на послуги ключових секторів відтворення трудового потенціалу, таких як освіта, медицина, деградацію та зниження якості незадіяних трудових ресурсів.

ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ НА МЕЖІ СТРУКТУРНИХ ЗРУШЕНЬ ГОСПОДАРСЬКОГО МЕХАНІЗМУ

3.1. Ефективність і ключові фактори використання трудових ресурсів у контексті діалектичної взаємодії міжгалузевих чинників зайнятості

В Україні важливий вплив на формування людських ресурсів здійснює народжуваність. Це дуже ускладнює формування, адже дітей стає все менше і менше, внаслідок чого зменшуються людські ресурси. Проте, з іншого боку, це вигідно, бо жінки, які не народжують, менше зайняті піклуванням про дітей і активніше займаються суспільним виробництвом. Хоча негативні наслідки такої народжуваності є вагомішими, ніж позитивні. Вважається, що народжуваність є основною причиною приросту людських ресурсів, але й смертність має великий вплив. Отже, в першу чергу джерела і форми відтворення людських ресурсів залежать від демографічної ситуації, що склалася в Україні. Після цього уже від суттєвих резервів розширення людського потенціалу населення, до яких належать підвищення якості відтворення робочої сили і раціонального перерозподілу між галузями господарства, а також у плані технічного переоснащення галузей промисловості і сільського господарства, комплексної механізації ручної праці, в розвитку засобів так званої малої механізації.

Для поповнення людських ресурсів повинен бути розподіл між галузями та сферами. Також можливим є залучення частини осіб, зайнятих у домашньому допоміжному господарстві. Проте, в домашньому господарстві потрібна зайнятість у масштабах, що

визначаються кількістю дітей віком до року і понад рік у сім'ях, а також для догляду за хворими, інвалідами та ін. Ще одним джерелом

Таблиця 3.1

**Динаміка кількості зайнятого населення
за галузями економіки, млн осіб [104]**

Галузь	Кількість зайнятого населення за роками, млн осіб					Динаміка змін кількості зайнятого населення до базового періоду, %			
	2004	2005	2006	2007	2008	2005/2004	2006/2005	2007/2006	2008/2007
Наймані працівники підприємств, установ, організацій	4,1	4,0	3,9	3,8	3,7	97,6	97,5	97,4	97,4
Промисловість	2,8	2,7	2,6	2,5	2,1	96,4	96,3	96,1	84,0
Сільське, лісове та рибне господарства (без урахування осіб, які працюють в особистих селянських господарствах)	1,7	1,6	1,7	1,6	1,6	94,1	106,2	94,1	100,0
Будівництво	1,5	1,7	1,8	1,9	2,3	113,3	105,9	105,5	121,0
Транспорт і зв'язок	1,4	1,3	1,4	1,3	1,4	92,8	107,7	92,8	107,7
Торгівля, громадське харчування, матеріально-технічне постачання та збут, заготівля	1,5	1,6	1,6	1,6	1,5	106,7	100,0	100,0	93,7
Житлово-комунальне господарство та невиробничі види побутового обслуговування населення	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	100,0	100,0	100,0	87,5
Охорона здоров'я, фізкультура і соціальне забезпечення	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3	93,3	100,0	100,0	92,8
Освіта, культура, мистецтво та наукове обслуговування	2,6	2,4	2,4	2,3	2,4	92,3	100,0	95,8	104,3
Фінансування, кредитування, страхування	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	100,0	100,0	100,0	100,0
Апарат органів державного та господарського управління, кооперативних і громадських організацій	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	114,3	100,0	100,0	87,5
Інші галузі	0,5	0,4	0,4	0,4	0,3	80,0	100,0	100,0	75,0
Інші зайняті економічною діяльністю	2,5	2,4	1,9	1,8	1,9	96,0	79,2	94,7	105,5
з них особи, які працюють в особистих селянських	1,7	1,0	0,8	0,6	0,4	58,8	80,0	75,0	66,6

господарствах									
Всього зайнято	21,8	21,3	20,9	20,4	20,1	97,7	98,1	97,6	98,5

поповнення людських ресурсів є багатодітні матері, інваліди, пенсіонери на пільгових умовах. Але для їх залучення до суспільного людського процесу потрібні особливі організаційні умови. Особи пенсійного віку є важливою складовою суспільства. Працюючи, пенсіонери збільшують кількість людських ресурсів, та й їхня робота набагато якісніша, оскільки вони мають високий виробничий досвід. Також їхня роль в суспільному виробництві підвищує їхню матеріальну зацікавленість (див. табл. 3.1).

В Україні суттєво зменшується кількість зайнятих у промисловості та будівництві, а у галузях нематеріального виробництва – зростає. Ці зміни дуже повільні, але набувають важливого значення.

Основним споживачем робочої сили є невиробнича сфера, але вона вивільняється і вивільнятиметься з галузей матеріального виробництва.

Таблиця 3.2

**Кількість зайнятого населення за місцем проживання
та формами власності [104]**

Зайняте населення	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Всього, тис. осіб, у т.ч. за формами власності, %:	20048	20419,8	20238,1	20400,7
– міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав;	0,1	0,2	0,1	0,2
– державною;	47,1	44,0	43,1	40,3
– колективною;	36,0	35,6	33,0	32,3
– приватною	16,8	20,2	23,8	27,2
Міське – всього, тис. осіб, у т.ч. за формами власності, %:	14049,9	14164,3	14169,1	14294,0
– міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав;	0,1	0,2	0,1	0,1
– державною;	53,7	5,0	48,2	45,2
– колективною;	31,0	31,6	30,7	31,0
– приватною	15,2	17,7	21,0	23,7
Сільське – всього, тис. осіб, у т.ч. за формами власності, %:	5998,3	6255,5	6069,0	6106,7
– міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав;	0,1	0,1	0,1	0,2
– державною;	31,6	29,4	31,0	28,9
– колективною;	47,8	44,7	38,4	35,3

— колективною;	20,5	25,8	30,5	35,6
— приватною				

Трудові ресурси у загальній кількості населення України (47,4 млн осіб) становлять 58,5 %, у місті – 76 %, сільській місцевості – 22 %. З усіх людських ресурсів 25,3 млн осіб (91,2 %) працездатні у працездатному віці, 2,4 млн. осіб – зайняті особи пенсійного віку і підлітки (8,8 та 0,03 % відповідно). Більшість робітників і службовців, зайнятих у господарстві, – це жінки (72–85 %). Спостерігається тенденція щорічного зростання частки осіб пенсійного віку та підлітків [104].

Важливим є розподіл зайнятого населення за формами власності (табл. 3.2).

Більшість зайнятого населення працює на підприємствах державної (43,1 %) і колективної (33,0 %) форм власності. Можна відмітити, що з кожним роком ці показники зменшуються, а частка зайнятих в приватних структурах зростає.

Колективна форма власності нараховує найбільше зайнятих у будівництві, торгівлі, громадському харчуванні, матеріально-технічному постачанні та збуті, заготівлі, промисловості; найменше – в апаратах органів державного та господарського управління, органів управління кооперативними та громадськими організаціями. В аграрному секторі найбільше зайнятих у господарствах з приватною формою власності.

Разом з нерівномірним територіальним розподілом галузей економіки спостерігаються регіональні відмінності у зайнятості населення. Чисельність зайнятого населення зменшується в усіх областях, крім Одеської (у 2003 р. було 1138,5 тис. осіб проти 1127,3 тис. осіб у 2002 р.) і Тернопільської – відповідно 518,3 і 516,2 тис. осіб (див. табл. 3.3).

Надлишок людських ресурсів є практично в усіх регіонах держави. Значні резерви робочої сили знаходяться в господарстві України, причиною цього стало зменшення чисельності зайнятих на ручних роботах, реструктуризація та перепрофілювання ряду підприємств. Також резерв робочої сили існує і в структурі зайнятих. Господарство України має багато керівників та фахівців. Проте деякі з них не призводять до зростання продуктивності праці, тому необхідно внести зміни в управлінський склад. Перехід на нові системи зумовить потребу в галузевому перерозподілі значної частини робочої сили.

На сьогодні в Україні майже в усіх областях існує надлишок трудових ресурсів, що дає змогу зробити висновок: надлишок робочою сили складають особи старших вікових груп. Але, при

Таблиця 3.3

**Регіональна динаміка зайнятості населення
у сферах економічної діяльності [104]**

Регіон, область	Кількість зайнятого населення за роками, тис. осіб						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
АР Крим	870,0	818,6	805,0	772,9	774,3	809,6	801,2
Вінницька	901,9	847,7	824,1	823,1	815,9	833,4	799,1
Волинська	456,8	437,4	435,8	440,6	440,5	442,1	440,1
Дніпропетровська	1821,1	1676,9	1659,4	1655,2	1659,2	1710,2	1698,6
Донецька	2480,7	2310,8	2197,3	2125,6	2078,3	2033,3	1686,1
Житомирська	621,5	587,9	556,8	549,0	524,3	531,2	498,7
Закарпатська	584,1	563,4	552,7	545,8	537,5	584,0	512,2
Запорізька	958,2	881,3	864,7	845,9	833,4	873,0	820,1
Івано-Франківська	622,1	567,7	559,7	531,7	515,7	525,9	500,9
Київська	839,4	791,8	483,8	749,3	736,9	753,7	690,4
Кіровоградська	544,9	489,8	480,7	457,9	437,5	454,0	400,8
Луганська	1259,5	1068,8	1050,9	999,2	950,0	968,8	940,0
Львівська	1273,1	1182,0	1152,0	1133,9	1123,7	1115,1	1000,2
Миколаївська	637,4	625,9	604,5	586,2	587,4	615,5	597,8
Одеська	1127,3	1138,5	1111,6	1079,2	1079,4	1111,8	1054,5
Полтавська	838,4	788,1	765,1	734,2	725,1	727,0	690,4
Рівненська	569,3	559,9	545,1	530,5	532,3	515,8	512,6
Сумська	693,3	646,3	627,1	621,7	601,2	626,1	600,1
Тернопільська	516,2	518,3	495,3	472,8	436,9	426,2	414,0
Харківська	1467,8	1411,5	1381,1	1341,4	1330,0	1356,7	1289,6
Херсонська	581,5	556,8	539,5	505,6	496,1	513,4	490,7
Хмельницька	786,6	727,9	721,9	711,3	709,7	719,1	688,5
Черкаська	688,3	634,2	619,0	599,4	577,7	585,1	543,6
Чернівецька	443,6	417,4	405,1	393,7	383,9	381,3	372,5
Чернігівська	674,9	609,3	593,7	573,8	555,2	566,3	533,7
м. Київ	1302,4	1317,8	1312,1	1314,3	1324,4	1411,2	1400,6
м. Севастополь	165,2	172,7	169,7	174,3	175,4	188,8	147,7
Для України в цілому	23725,5	22348,7	21823,7	21268,5	20941,9	21378,6	20124,7

цих обставинах не можна не враховувати і природний приріст населення. При зниженні на перспективу природного приросту насе-

лення працездатного віку та "старінні" людських ресурсів навіть у районах з їх надлишком доцільно розширювати сферу прикладання праці на місці та досить обережно розв'язувати питання їх територіального перерозподілу, що має сенс у прогнозуванні раціонального використання людських ресурсів сільської місцевості, районів з їх надлишком. Сільське господарство, як свідчить практика, забезпечене трудовими ресурсами. Однак, вважати працездатне сільське населення резервом для галузевого перерозподілу доцільно за умов відповідного зниження затрат живої праці на виробництво сільсько-господарської продукції на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

Реалізуючи свою головну мету ефективного використання суспільних ресурсів, ринкова економіка показала всі вади командно-адміністративної системи господарювання. Після відмови від адміністративних принципів управління, яскравим прикладом недоліків тоталітарного режиму з його ідеалами повної зайнятості є різке зростання чисельності безробітних. Проте недоліки системи проявлялись не лише у системі трудових відносин. Реконструкція вітчизняних підприємств, залучення новітніх технологій призводить до заміни виробництв новими, чисельність зайнятих на яких значно нижча за середню по галузях. Високий рівень енерго- і матеріаломісткості, застарілість технологій, технічна відсталість з лібералізацією зовнішньоекономічних відносин та господарської діяльності показали не конкурентоспроможність вітчизняних товарів, продуктів та послуг, в результаті чого відбувся різкий спад виробництва, і як наслідок вивільнення надлишку робочої сили.

За своєю суттю, безробіття найбільшим чином впливає на молодь та осіб жіночої статі. Це відбувається не випадково, зайнятими залишаються найбільш кваліфіковані працівники з тривалим стажем роботи та найбільш конкурентоспроможні на ринку праці за умов кризи.

Трудоресурсна ситуація, в силу погіршення соціально-економічного розвитку, відзначається існуванням високого рівня безробіття, яке набуло широкого розвитку після початку реформування господарсько-економічних відносин у державі.

У 2008 р. у структурі безробітних найбільшою була частка осіб 15–19 років (рис. 3.1). Слід врахувати, що до цієї групи відносяться безробітні, різниця у віці яких коливається від 15 до 19 (всього 5) років, а інтервал інших приведених груп безробітних сягає 10 років.

Рівень безробіття за статевою структурою серед жінок на 1,2 % перевищував загальний рівень безробіття у 2004 році та на 2,3 % рівень безробіття серед чоловіків регіону (рис. 3.2).

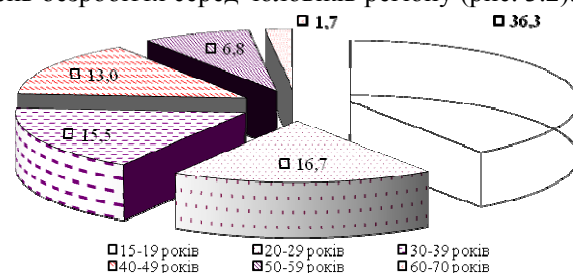


Рис. 3.1. Вікова структура безробітних, %

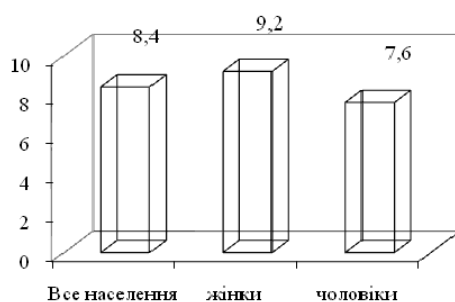


Рис. 3.2. Рівень безробіття серед осіб чоловічої і жіночої статі у 2008 році, %

Такий стан речей спостерігається через негласну статеву дискримінацію, коли особам чоловічої статі легше працевлаштуватися, і при скороченні чисельності працівників на підприємствах і в організаціях першими під звільнення попадають особи жіночої статі.

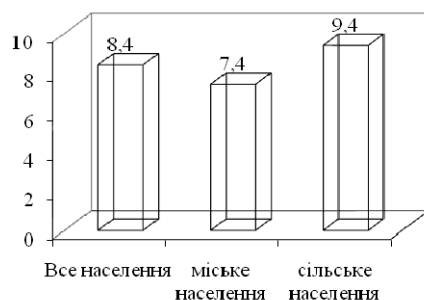


Рис. 3.3. Рівень безробіття серед сільського та міського населення у 2008 році, %

В силу галузевої моноспеціалізації сільських територій з наведених даних виділяється помітна різниця між рівнем безробіття у сільській місцевості та міських поселеннях (рис. 3.3).

Реальна причина виявленої диференціації рівня безробіття серед міського і сільського населення полягає у тому, що:

- значно вищий розвиток продуктивних сил у містах, криза виробництва у яких визвала адекватний рівень безробіття;
- правила надання статусу безробітних, до яких не відносяться власники земельних наділів (паїв), в число яких можна занести переважну частину сільських жителів.

Осіб, які тимчасово незайняті у зв'язку з переходом з одного робочого місця на інше, звільнених за власним бажанням, та осіб що знаходяться в пошуках робочих місць після закінчення навчання, демобілізацією з військової строкової служби включає фрикційне безробіття.

Частка безробітних у економічно активного населення перевищувала допустимі параметри (рівень фрикційного безробіття) на 4,4 % (8,4–4,0). З цих даних можна зробити висновок про наявність більш глибоких причин незбалансованості регіонального ринку праці, ніж структурні реформи економіки чи світова фінансова криза.

На користь цього висновку додатковим аргументом є співвідношення між чисельністю вивільнених та числом вільних робочих місць, де конкурс на одну вакантну посаду в середньому становить 3,24 вивільнених (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Вивільнення працівників та попит на робочу силу у 2008 р. [104]

Показник	Всього, чол.	У т.ч. особи, які займали			Відсоток від загальної кількості вивільнених	
		робочі місяця	посади службовців	місяця, які не потребують професії, спеціальності	жінки	молодь у віці до 28 років
Вивільнено	141675	71475	44600	25600	58,8	7,4
Попит на робочу силу для заміщення вільних робочих місць та вакансій	43750	26325	13075	4350	31,1	10,2

Незбалансованість існувала і у структурі попиту та вивільнених, де зокрема попит на некваліфіковану робочу силу незначний – 8,4 % від кількості вакантних робочих місць, а частка вивільнених некваліфікованих працівників становила 18,07 %.

Частка осіб жіночої статі у чисельності вивільнених працівників становила 58,8 %, а число вакантних робочих місць на які запрошували жінок була 31,1 %.

Таблиця 3.5

**Вивільнення працівників окремих категорій
за видами економічної діяльності у 2008 р. [104]**

Вид економічної діяльності	Чисельність вивільнених, чол.	У т.ч. особи, які займали:			Відсоток від загальної кількості вивільнених	
		робочі місяця	посади службовців	місяця, які не потребують професії, спеціальності	жінки	молодь у віці до 28 років
Всього	141675	71475	44600	25600	58,8	7,4
Сільське та рибне господарства, мисливство та лісове господарство	27125	13000	4875	9250	53,9	9,5
Промисловість	60400	34350	16575	9475	36,4	18,2
Будівництво	7275	3900	2625	750	44,3	10,0
Торгівля, ремонтні послуги	15025	7875	5150	2000	75,7	5,3
Готелі та ресторани	200	50	150	0	87,5	12,5

Транспорт та зв'язок	5250	2200	2250	800	43,8	6,2
Фінансова діяльність	4675	1125	3300	250	60,4	6,4
Операції з нерухомістю	2200	675	1100	425	64,8	5,7
Державне управління	9275	4450	3775	1050	45,6	12,4
Освіта	3675	1075	1950	650	61,9	15,0
Охорона здоров'я та соціальна допомога	3300	1825	1075	400	68,9	2,3
Колективні, громадські та інші послуги	3275	950	1775	550	68,7	9,9
Інші	0	0	0	0	0,0	0,0

Оскільки, у структурі попиту такого явного переважання потреб у трудових ресурсах однієї галузі над потребами іншої не існує, тому причиною такого явища слід рахувати наявність структурного безробіття, коли структура трудових ресурсів не відповідає структурі робочих місць. У структурі вивільненого персоналу найбільші частки приходилися на сільське, лісове, рибне господарства, та промисловість, тобто галузі, трудові ресурси яких є основою регіонального ринку праці (табл. 3.5).

Таке явище слід вважати природним наслідком структурної невідповідності галузей економіки законам ринку, коли сфера виробництва повинна залучати 30 % від числа зайнятих трудових ресурсів, а основна частина трудових ресурсів – 60 %, повинна припадати на сфери послуг.

Значна частина звільнених займала робочі місця, що підтверджує зроблені припущення про скорочення обсягів виробництва та його переозброєння, як головного чинника, через який спровоковано високий рівень безробіття. Чисельність звільнених різноробочих та службовців значно нижче за вивільнення робітників.

Як було відмічено, загальний рівень попиту значно нижчий, ніж чисельність вивільнених працівників, що пов'язано з вище наведених причин, а також структурної невідповідності пропозиції трудових ресурсів та структури робочих місць, зниження потреби підприємств у трудових ресурсах через оновлення виробництв та загального спаду виробництва.

Різниця між попитом і пропозицією існувала і у галузевій структурі вивільнення та наявних вакансій (див. табл. 3.6).

Як і у чисельності звільнених, серед вакантних робочих місць найбільшу частку займала промисловість. На її фоні частка інших галузей економіки є незначною. Проте, характерним є майже

рівномірний розподіл попиту з боку сільського господарства і будівництва, торгівлі, ремонтних послуг, державного управління та охорони здоров'я і соціальної допомоги. Тобто, мала місце поступова переорієнтація ринку праці на ринкові стандарти, коли переважна частина зайнятих працівників працює у сфері послуг.

Провівши паралелі між структурою звільнення та попитом на працівників, слід відмітити, що вони лише незначною мірою відображали реальні відносини на регіональному ринку праці, оскільки обсяги переходів працівників з одного робочого місця на інше значно перевищують приведені цифри. У 2008 році з числа незайнятого населення працевлаштовано 26316 чол. (табл. 3.7), що свідчить про реальні масштаби переміщення працівників між вакантними робочими місцями на ринку праці регіону.

Таблиця 3.6

Попит на робочу силу за видами економічної діяльності у 2008 р. [104]

Вид економічної діяльності	Чисельність вивільнених, чол.	У т.ч. особи, які займали:			Відсоток до загальної кількості вивільнених	
		робочі місця	посади службовців	місця, які не потребують професії, спеціальності	жінки	молодь у віці до 28 років
Всього	43750	26325	13075	4350	31,1	10,2
Сільське та рибне госпо- дарство, мисливство та лісове господарство	4275	2050	1275	950	22,2	8,8
Промисловість	18575	14450	2875	1250	0,0	84,4
Будівництво	4100	3200	450	450	6,7	11,6
Торгівля, ремонтні послуги	3250	2450	275	525	43,8	8,5
Готелі та ресторани	775	575	150	50	67,7	6,5
Транспорт та зв'язок	1650	1250	350	50	15,2	4,5
Фінансова діяльність	525	0	525	0	61,9	9,5
Операції з нерухомістю	2075	1275	300	500	22,9	6,0
Державне управління	2800	200	2425	175	33,0	13,4
Освіта	875	225	625	25	14,3	5,7
Охорона здоров'я та соціальна допомога	2975	275	2700	0	55,5	11,8
Колективні, громадські та інші послуги	1875	375	1125	375	21,3	5,3

Інші	0	0	0	0	0,0	0,0
------	---	---	---	---	-----	-----

Найбільша частка у структурі працевлаштованих приходить на промисловість, що характеризує вагу цієї галузі у ринку праці. Поряд з промисловістю значний вплив на працевлаштування здійснювали: сільське господарство, торгівля та ремонтні послуги, будівництво, колективні, громадські та інші послуги, освіта, транспорт та зв'язок, охорона здоров'я та соціальна допомога тощо.

Зазначимо, що найбільша частка працевлаштованих припадає на осіб, які займали робочі місця, а частка висококваліфікованих службовців є незначною. А це, в свою чергу, свідчить про продовження кризових тенденцій на ринку праці регіону, коли кваліфікована робоча сила в першу чергу реалізує себе через самозайнятість.

Таблиця 3.7

Працевлаштування незайнятого населення за окремими категоріями працівників за видами діяльності у 2008 р. [104]

Вид економічної діяльності	Чисельність працевлаштованих, чол.	У т.ч. особи, які займали:			Відсоток до загальної кількості	
		робочі місця	посади службовців	місця, які не потребують професій, спеціальності	жінки	молодь у віці до 28 років
Всього	657900	372200	130525	155175	49,5	39,1
Сільське та рибне господарство, мисливство та лісове господарство	103150	41825	8925	52400	51,5	36,2
Промисловість	247700	166950	35900	44850	35,9	47,2
Будівництво	40625	27025	4675	8925	31,8	37,7
Торгівля, ремонтні послуги	97725	60300	19750	17675	58,9	37,3
Готелі та ресторани	12700	8325	1925	2450	62,0	50,4
Транспорт та зв'язок	26375	15925	7775	2675	45,1	41,8
Фінансова діяльність	6875	1800	4725	350	64,0	29,5
Операції з нерухомістю	15325	6625	3925	4775	48,1	34,4
Державне управління	24725	9125	12375	3225	61,8	37,9
Освіта	28700	7675	13725	7300	67,8	39,6
Охорона здоров'я	25175	12575	9625	2975	74,4	44,7

та соціальна допомога						
Колективні, громадські та інші послуги	28725	14050	7125	7550	48,7	35,0
Інші	100	0	75	25	100,0	0,0

Зрештою, до вказаних проблем використання наявного трудового потенціалу слід додати існуючу з кінця 2008 року волатильність економіки і окремих галузей, спровоковану світовою фінансовою кризою. Остання потенційно спроможна змінити галузеву структуру економіки України, і як наслідок спровокувати нову хвилю безробіття одночасно знижуючи ефективність використання наявного трудового потенціалу та ефекти від його нарощення та розвитку.

3.2. Наслідки безробіття та нераціонального використання трудових ресурсів

Наслідки безробіття традиційно проявляються у зміні відношення безробітних категорій трудових ресурсів, до власного статусу, освіти, підготовки, матеріального забезпечення, і на рівні економіки є актуальними через набуття статусу чинника потенційних змін в механізмі формування трудового потенціалу, ефективності та раціональності його використання.

Довготривале безробіття, виступає вагомою причиною виключення чи ексклюзії індивіда. В межах оцінки наслідків безробіття на мікрорівні, зниження активності пошуку роботи, зменшення бажання працювати, втрата трудових навичок, переоцінка трудових цінностей у безробітних проявляється після незайнятості більше дев'яти місяців [79]. Також через відчуття ганьби та деморалізацію довготривале безробіття призводить до великих психологічних втрат для робочої сили [56]. Воно породжує бідність і подальше розшарування населення за рівнем доходів, розвиток процесів маргіналізації тощо [80]. За даними Держкомстату України, проявляється позитивна тенденція щодо скорочення загальної тривалості безробіття, а також обсягів довготривалого безробіття (табл. 3.7). Серед безробітних осіб, які перебували на обліку у службі зайнятості на 1.01.2008 р., середня тривалість безробіття складала 6 місяців, проти 7 місяців на цю дату 2005 року.

Порівнявши кількість безробітних, які перебували на обліку державної служби зайнятості більше одного року станом на 1 січня 2008 і 2004 року, можна відстежити скорочення майже вдвічі (на 52,1 %). При цьому, їх частка у загальній чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, протягом 2004–2008 рр. скоротилася на 4,5 %. Чисельність безробітних працездатного віку, які шукали роботу понад один рік у 2008 р., порівняно з 2004 р., скоротилася більш, ніж на половину (на 62,4 %), а їх частка у загальній чисельності безробітних зменшилася з 42,5 % у 2004 до 22,5 % у 2008 р.

За період 2004–2008 рр. чисельність незайнятих осіб, які припинили пошуки роботи, скоротилася на 61,7 %; економічно неактивних осіб працездатного віку, які не знали де і як її шукати – зменшилася на 44,6 % (табл. 3.8), відповідно з 2,7 % економічно неактивного населення працездатного віку у 2004 до 1,5 % у 2008 р.

Таблиця 3.7

Динаміка тривалості безробіття [102]

Показник	Чисельність безробітних за роками, тис. чол.					Темп зростання, %
	2004	2005	2006	2007	2008	2008/2004
Безробітні, які перебувають на обліку державної служби зайнятості більше 1 року (тис. чол.)	156,8	109,8	84,8	74,7	75,1	47,9
Відсоток від загальної чисельності	16,0	12,5	11,2	11,6	11,5	–
Чисельність безробітних працездатного віку (за методологією МОП), які шукали роботу понад один рік (тис. чол.)	810,3	454,0	370,9	312,9	304,7	37,6
Відсоток від загальної чисельності	42,5	29,8	25,7	23,0	22,5	–
Середня тривалість безробіття за даними державної служби зайнятості (місяців)	7	6	6	6	6	85,7
Середня тривалість безробіття за методологією МОП (місяців)	8	7	6	6	5	62,5

Таблиця 3.8

**Динаміка зміни чисельності незайнятих осіб працездатного віку,
які припинили пошук роботи [103]**

Показник	Дані за роками, тис. чол.					Динаміка змін чисельності незайнятих осіб за роками до базового періоду, %				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004/ 2003	2005/ 2004	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Чисельність незайнятих осіб працездатного віку, які припинили пошук роботи, з-за втрати надії її знайти	443,4	279,6	202,1	170,3	169,8	70,2	63,1	72,3	84,3	99,7

Продовження таблиці 3.8

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Чисельність економічно неактивних осіб працездатного віку, які не знали де і як шукати роботу, яким чином організувати власну справу або були переконані у відсутності підходящої роботи	222,9	234,2	162,7	126,6	123,4	—	105,1	69,5	77,8	97,5
Відсоток до економічно неактивного населення працездатного віку	2,7	2,8	2,0	1,6	1,5	—	—	—	—	—

У країнах ЄС та США проводилися дослідження, які трактували рівень безробіття як додатковий фактор ризику смерті, який

немає прямого зв'язку з рівнем економічного розвитку. Такі дослідження охоплювали 8 країн (США, Великобританію, Швецію, Канаду, Францію, Німеччину, Італію та Іспанію) і проводив їх М.Г. Бренер у 1970-х роках. Зміни рівня безробіття неминуче впливають на скорочення тривалості життя, а також фізичного та психологічного здоров'я населення, як це довели результати дослідження [119].

Через безробіття зростає кількість злочинів. Було виявлено, що 70 % ув'язнених були безробітними у момент скоєння злочинів. Безробіття негативно впливає і на загальну демографічну ситуацію в країні, спричиняючи зростання рівня смертності та зменшення рівня народжуваності [89].

Безробіття має великий вплив на сімейне благополуччя. Воно спричиняє погіршення відносин в сім'ї, розлучення, дитячу смертність, жорстоке поводження з дітьми, конфлікти між батьками і дітьми. Частіше відхилення в поведінці спостерігається у дітей, що проживають у сім'ях безробітних. Дружини безробітних переживають такі ж психологічні та моральні симптоми, як і їх чоловіки. Тому вони не можуть дбати один про одного, а в результаті страждають діти. Дуже багато підлітків тікають з дому, щоб не бачити конфліктів своїх батьків.

Результати дослідження, що проводилося серед безробітних у Новосибірську, показали, що майже 21 % опитаних безробітних відмічають погіршення відносин у сім'ї, 76 % відчують зміни у відношеннях із друзями, майже 40 % не відчують жодної психологічної підтримки з боку близьких та родичів, біля 20 % опитаних відмітили погіршення самооцінки через зміну свого соціального статусу [14].

Зв'язок між рівнем безробіття в Україні та окремими демографічними й соціальними показниками наведено у таблиці 3.9. Скорочення рівня безробіття позитивно впливає на населення, де рівень народжуваності за 2004–2008 рр. зріс на 10,6 %; на 13,1 % скоротилися темпи природного скорочення населення, спостерігається тенденція до скорочення кількості розлучень та рівня злочинності.

Таблиця 3.9

Зв'язок між рівнем безробіття та окремими демографічними та соціальними показниками (% до попереднього року) [103]

Показник	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Рівень безробіття за методологією МОП	94,9	83,9	94,6	93,5	92,7
Рівень безробіття за даними	99,5	90,4	86,4	84,6	84,2

державної служби зайнятості					
Рівень народжуваності	104,5	99,7	108,0	102,7	101,6
Рівень смертності	99,5	102,7	96,9	100,6	96,1
Рівень природного скорочення населення	93,6	106,5	83,6	97,4	96,2
Середня очікувана тривалість життя	99,9	99,6	100,2	100,2	99,8
Рівень злочинності	93,2	93,2	85,9	86,3	85,7
Кількість розлучень	97,7	105,9	97,6	99,6	98,2

Одним із проявів негативного впливу безробіття на працівників, що зберегли роботу, є виникнення вимушеної неповної зайнятості. Вимушена неповна зайнятість спричинена переходом від адміністративно-командної до ринкової економіки. Причинами даного виду зайнятості є інфляція, зменшення потреби у робочій силі на підприємствах, які знизили виробництво завдяки скороченню попиту на ринках товарів і послуг, заборгованість і несвоєчасна виплата зарплати [89].

Фактично "приховане безробіття" обумовлене надлишком робочої сили відносно необхідної для виробництва продукції, яка користується попитом на ринку, і виявляється у тимчасовому скороченні робочого дня чи робочого тижня для окремих груп працівників, у використанні вимушених відпусток без збереження заробітної плати.

Категорія працівників, які перебувають у стані прихованого безробіття, має відмінні соціально-економічні характеристики, що виокремлює їх в специфічний сегмент ринку праці [79]. У структурі прихованого безробіття чітко виділяються дві підгрупи (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Структура прихованого безробіття

Приховане безробіття	
Підгрупа I	Підгрупа II
Сприйняття власної вимушеної неповної зайнятості як форми адаптації до ринкових умов. Представники цієї підгрупи успішно використовують вільний робочий час для організації своєї вторинної зайнятості, поєднують доходи від основної роботи з іншими, відчують себе більш конкурентоспроможними, більш захищеними від безробіття	Представники цієї підгрупи є менш адаптованими на ринку праці. Вони потерпають від низьких доходів, неможливості знайти підходящу роботу, низької конкурентоспроможності. Сприйняття вимушеної неповної зайнятості являється справжньою трагедією, тому що виникає ймовірність стати повністю безробітними

В Україні спостерігається поступове скорочення рівня вимушеної неповної зайнятості працівників, як свідчать дані статистики [104]. За період 2004–2008 рр. (табл. 3.11) в Україні відбулося зниження (у 2 рази) частки працівників, що працювали в режимі неповного робочого дня: з 8,8 % у 2004 р. до 4,1 % у 2008 р.

Порівняно нижчими є темпи зменшення частки працівників, які перебували у вимушених адміністративних відпустках, з 2,0 % до 1,0 %, відповідно, у 2004 та 2008 роках.

Спостерігається феномен бідності зайнятого населення, що є свідченням порушень прав людини на справедливую винагороду за працю, а також принципових засад формування вартості робочої сили і системи оплати праці. В таких випадках працівники вимушені шукати додаткові джерела доходів, що неминуче призводить до істотного перевищення тривалості робочого дня, роботи в несприятливих умовах, практичної відсутності відпочинку і дозвілля, резуль-

Таблиця 3.11

**Динаміка зміни вимушеної неповної зайнятості
серед населення України, тис. чол. [104]**

Показник	Рік					Динаміка змін вимушеної неповної зайнятості за роками до базового періоду, %				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004/ 2003	2005/ 2004	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007
Чисельність працівників, які з ініціативи адміністрації працювали неповний робочий час	997,1	842,2	620,4	505,5	500,3	75,2	84,5	73,7	81,5	98,9
Частка до середньо-облікової кількості працівників	8,8	7,4	5,4	4,4	4,1	–	–	–	–	–
Чисельність працівників, які з ініціативи адміністрації перебували у відпустках	221,1	200,4	137,2	126,5	123,9	58,6	90,6	68,5	92,2	97,9
Частка до середньо-облікової кількості працівників	2,0	1,8	1,2	1,1	1,0	–	–	–	–	–

татом чого є погіршення стану здоров'я людей. Це призводить до зменшення тривалості життя, розповсюдження захворювань, викли-

каних стресами [19]. Негативні наслідки безробіття не обмежуються лише тими, хто безпосередньо зіткнувся з цією проблемою, його вплив відчувають і ті, хто зумів зберегти роботу [10].

Якщо проаналізувати економічні наслідки нераціонального використання людських ресурсів, в першу чергу слід відмітити вплив безробіття на розмір та динаміку зміни валового внутрішнього продукту (ВВП), що визначається дією закону Оукена. Артур Оукен відзначив, що рівень безробіття знаходиться у визначеній числовій залежності від ВВП. Приріст ВВП на 2,7 % утримує рівень безробіття незмінним; приріст ВВП на кожні додаткові 2 % зменшує рівень безробіття на 1 %; кожне додаткове скорочення приросту ВВП відносно вказаної величини на 2 %, навпаки, підвищує безробіття на 1 % [5]. Із цього закону випливає, що певні темпи приросту ВВП необхідні для того, щоб утримувати норму безробіття на попередньому рівні. Це пояснюється тим, що оскільки продуктивність праці постійно зростає, то, щоб зайняти ту саму кількість працівників за інших однакових умов, слід розширювати виробництво. З цих причин щорічно певна частина реального ВВП повинна використовуватися для створення нових робочих місць, здатних стримувати безробіття [17, с. 171].

Крім закону Оукена у західній літературі широкого визнання набула концепція А. Філіпа, що пояснює обернену залежність між темпами інфляції та часткою безробіття [68, с. 465]. Ця концепція показує залежність між приростом сукупного попиту, інфляцією та рівнем безробіття. Суть концепції: чим вищим є приріст сукупного попиту, тим вищою є інфляція та зростання реального продукту, але нижчим є рівень безробіття. І навпаки, чим нижчими є темпи зростання сукупного попиту, тим меншими є інфляція і зростання сукупного попиту і вищим рівень безробіття. При цьому подібний зв'язок між рівнями інфляції та безробіття є справедливим у короткотерміновому періоді, у довготерміновому ймовірність подібного взаємовпливу є невисокою [5].

Безробіття незаперечно впливає на фінансове положення сім'ї та окремих осіб. Втрата роботи супроводжується значним погіршенням матеріального становища, оскільки, зазвичай, рівень виплат, які забезпечує держава для підтримки безробітних є значно нижчим за середній рівень заробітної плати у країні [10, 15, 48].

Допомога по безробіттю в багатьох країнах світу розраховується у процентному відношенні до заробітку на останньому місці роботи (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Розмір допомоги по безробіттю у країнах світу [116]

Країна	Відсоток розміру допомоги безробітним від величини заробітної плати, %
Німеччина	68
Канада	60
Австрія	60
Бельгія	50
ПАР	45
Угорщина	65

У нашій державі спостерігається схожа тенденція. Середні виплати для безробітних швидко зростають. Протягом 2004–2008 рр. середній розмір допомоги на випадок безробіття зріс у 2,3 рази, проте він залишається значно меншим як за мінімальний розмір заробітної плати, так і за величину прожиткового мінімуму для працездатної особи.

У 2004 р. середній розмір допомоги на випадок безробіття складав 62 % від встановленого рівня мінімальної заробітної плати та 38 % від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, у 2008 р. ці показники зросли, відповідно, до 79 та 65 % (рис. 3.4).

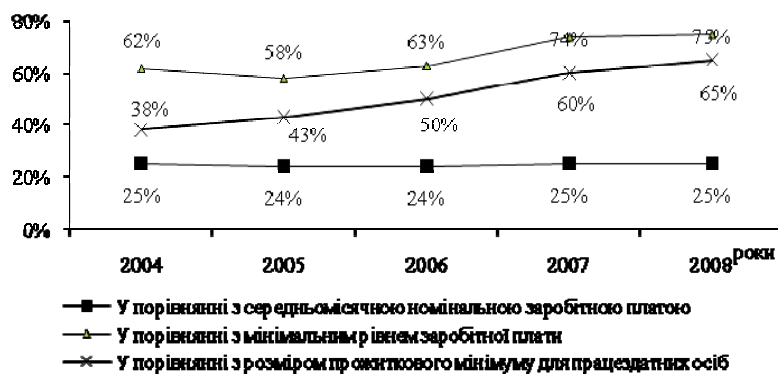


Рис. 3.4. Порівняння середнього розміру допомоги на випадок безробіття за показниками оплати праці

У той самий час відношення середнього розміру допомоги на випадок безробіття до середньої номінальної заробітної плати залишається незмінним і складає лише 25 %. Рівень доходів сім'ї у разі набуття статусу безробітного одним та двома членами сім'ї скоротиться суттєво, відповідно, на 39 та 75 %. Такі втрати матеріальних коштів суттєво впливають на людей. Поширюється бідність, погіршується якість життя населення [48].

Через такі проблеми поширюється трудова міграція. Ринок праці України постійно функціонує в умовах значних міграційних потоків, які, з одного боку, розширюють сферу прикладання праці, а з іншого – потребують чіткого регулювання з боку державних структур [118]. Кожен третій економічно активний громадянин України має бажання податися на заробітки до країн ближнього і дальнього зарубіжжя [113]. На сьогодні трудова міграція з України стала об'єктивною реальністю і масовим явищем [118]. Особливо інтенсивно за кордон на пошуки роботи виїжджає економічно активне населення віком від 20 до 50 років. Через брак коштів та можливість отримати високооплачувану роботу громадяни пропонують свої послуги на зовнішньому ринку праці.

Ще одним наслідком безробіття є зростання тіньової зайнятості. Тіньова економіка становить майже половину загального обсягу виробництва в Україні. Для значної частини українців діяльність тіньового сектору сприймається як забезпечення робочими місцями. Проте підприємства, що працюють у цьому секторі, не сплачують податки, це збільшує податкове навантаження на офіційну економіку, знижує ефективність її функціонування, звужує можливості розвитку, стримує процеси створення нових та оновлення старих робочих місць, не сприяє підвищенню заробітної плати працівникам [113].

Проблематичним також є безробіття у містах з монофункціональною структурою. У країні нараховується близько 120–150 мономіст. У таких регіонах рівень безробіття перевищує його середнє значення: в Україні у 1,4...1,6 разів. Високий рівень застійного безробіття в мономістах призводить до бідності, що призводить до підвищення рівня злочинності, відбувається зниження соціального розвитку, абсолютне скорочення кількості населення [89, 118].

Економічним наслідком безробіття також вважається і розмір коштів, що витрачаються державою на виплати допомоги по

безробіттю, забезпечення професійного навчання та перекваліфікації безробітних, оплату громадських робіт та виплату дотацій на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних.

Щороку, за статистичними даними [48], виплати безробітнім України збільшуються (рис. 3.5).

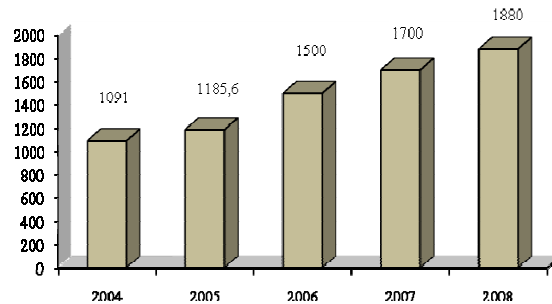


Рис. 3.5. Сума видатків на виплату допомоги з безробіття, млн грн

За період з 2004 по 2008 рік темпи щорічного приросту даного показника склали, відповідно 8,7; 26,5; 13,3 та 10,6 %.

Як зазначено, це може бути не вигідним для суспільства, оскільки розмір допомоги не забезпечує належні умови для відтворення робочої сили та призводить до зменшення фінансування активних заходів на ринку праці, таких як професійне навчання безробітних чи створення для них додаткових робочих місць [56].

Брак інформації лише посилює стрес через відсутність чіткого уявлення про пошук роботи. Про робочі місця, не заявлені на ринку праці, набагато легше дізнатися тим, хто має роботу, а ніж безробітним. Інформація про те, як шукати роботу, що надається на курсах з навчання пошуку роботи, можливо, досягає мети, укріплюючи у людей надію на отримання нової роботи. Але курси не завжди виявляються ефективними, оскільки офіційна політика держави полягає в збереженні деякого надлишку робочої сили. Якщо ті безробітні, що навчалися на курсах чи брали участь в програмах спрямованих на стимулювання зайнятості, згодом терплять невдачу, неможливість отримати роботу може паралізувати їх волю до дій. У результаті вони стають ще більш вразливими перед негативною дією ефекту довгої відсутності роботи [10].

Держава активно бореться із цим, надає тимчасові робочі місця та громадські роботи, які можуть бути джерелом доходу безробітних. Прикладом може слугувати дослідження, яке проводилося в Словенії, вплив на працевлаштування безробітних. Громадські та тимчасові роботи є ефективними тоді, коли вони постійними, або якщо безробітний після громадських робіт без тривалої перерви знаходить постійну роботу [56].

Проаналізувавши дані Держкомстатистики України [104], можна зробити висновок, що кількість осіб, охоплених громадськими роботами за період 2004–2008 рр., зросла на 9,8 %. В той час як проведення подібних робіт за аналогічний період збільшилася майже вдвічі з 67,3 млн грн у 2004 р. до 120,3 млн грн у 2008 р. При цьому, тривалість громадських робіт у розрахунку на одного безробітного, залученого до їх проведення зменшилася на 2,4 % (табл. 3.13).

Таким чином, вартість організації громадських робіт для одного безробітного у 2008 році коштувала 286,2 грн, тобто майже в два рази більше, ніж у 2004 році.

Існує ще один активний метод подолання безробіття – дотації підприємствам, організаціям та установам для створення

Таблиця 3.13

**Показники ефективності організації
та проведення громадських робіт в Україні [104]**

Показник	Рік					Динаміка змін порівняно з попереднім роком, %				
	2004	2005	2006	2007	2008	2004/ 2003	2005/ 2004	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007
Кількість осіб, залучених до громадських робіт, тис. чол.	414,2	419,2	437,4	422,1	420,4	109,4	101,2	104,4	96,5	99,6
Середня тривалість громадських робіт у розрахунку на одного безробітного, залученого до їх проведення, днів	14	13,2	12,5	12,3	12,0	100	94,3	94,7	98,4	97,6
Вартість організації та про-	67,3	90,3	111,3	134,7	120,3	132,4	134,2	123,2	121,0	89,3

ведення громадських робіт, млн грн										
Вартість організації та проведення громадських робіт у розрахунку на одного безробітного, залученого до їх проведення, грн	162,5	215,4	254,5	319,1	286,2	118,8	132,6	118,2	125,4	89,7

додаткових робочих місць на працевлаштування безробітних. Згідно діючого законодавства дотації надаються роботодавцям за умови працевлаштування безробітних на строк понад два роки.

Вчені розглядають й інший позитивний бік безробіття. Крім розглянутих негативних наслідків нераціонального використання людських ресурсів, спостерігається і позитивний вплив безробіття на соціальні та економічні сфери розвитку суспільства (рис. 3.6).

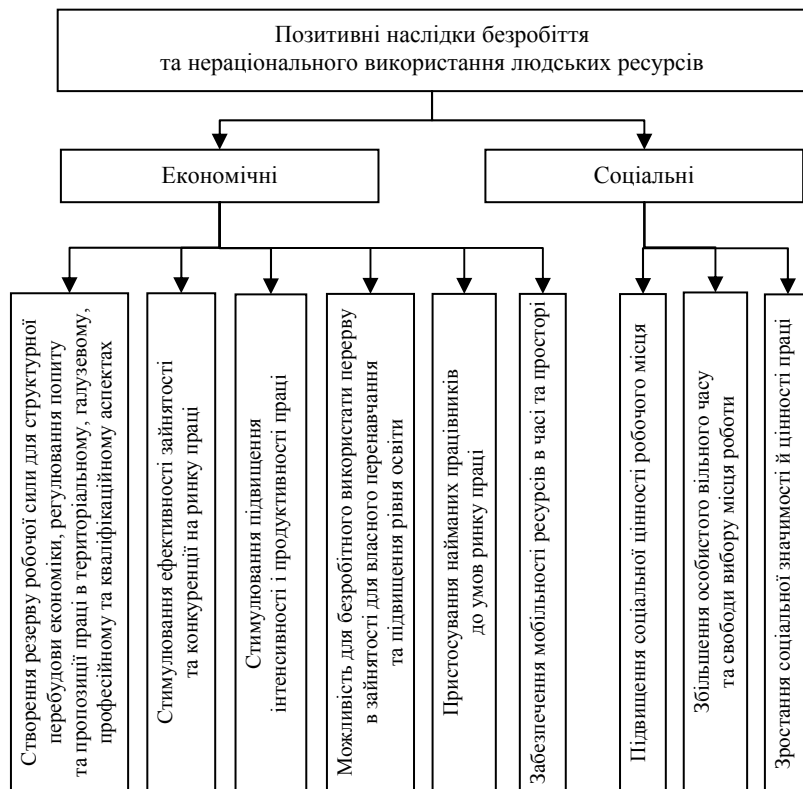


Рис. 3.6. Позитивні наслідки безробіття та нераціонального використання людських ресурсів

Наслідки безробіття та нераціональне використання людських ресурсів можуть бути як негативними, так і позитивними. Вони проявляються у соціальній, психологічній, медичній та інших сферах людського життя, на загальнодержавному та міжособистісному рівнях (рис. 3.7). Разом з наведеним баченням наслідків безробіття та нераціонального використання трудового потенціалу, вже на сучасному етапі варто передбачити високу ймовірність їх зміни доповнення новими аспектами, закономірностями та механізмом формування. Очевидна причина ймовірних змін полягає у зростанні ролі глобалізації та перерозподілі трудового потенціалу, як її результату з однієї сторони.

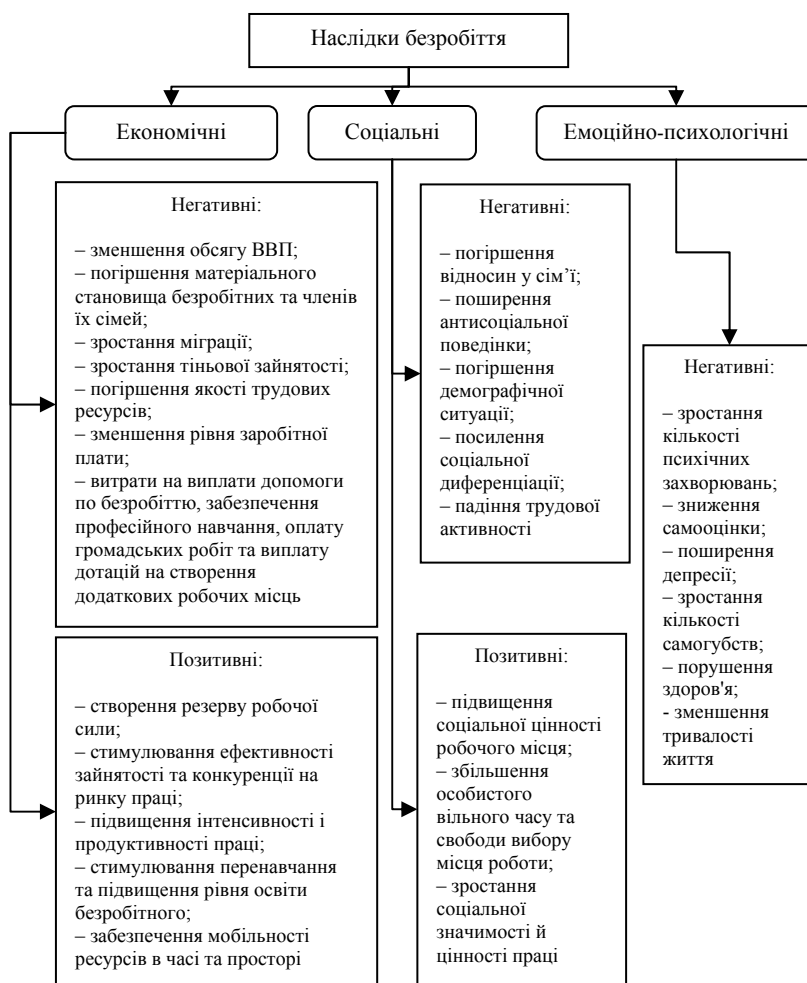


Рис. 3.7. Основні економічні, соціальні та емоційно-психологічні наслідки безробіття і нерационального використання трудових ресурсів

З іншого боку перспективи розвитку наступних етапів інформаційного суспільства та настання економіки знань гіпотетично передбачають трансформацію системи формування продуктивних сил та діалектики їх взаємодії в процесі ефективного використання

трудового потенціалу. Незважаючи на середньо- та довготермінову перспективу, ключові тенденції проявляються вже на нинішньому етапі.

3.3. Ключові тенденції забезпечення зайнятості та самозайнятості економічно активного населення

Діяльність служби зайнятості покликана забезпечувати соціальний захист безробітних здійснюється через пасивні та активні заходи. Їх характер значною мірою залежить від здатності держави реалізувати політику соціального захисту.

За період з 2004 по 2008 роки чисельність безробітних знизилась на 12,8 % [104] і становила 6,4 % (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Безробіття, у середньому за 2008 рік, у відсотках до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи [104]

Категорія населення	Всього	У т.ч. за віковими групами, років						Працездатного віку*
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
Все населення	6,4	13,3	7	5,3	6,1	4	0	6,9
Жінки	6,1	13,6	7,1	4,9	6,2	3,5	0	6,9
Чоловіки	6,6	13,1	7	5,7	5,9	4,6	0	6,9
Міське населення	6,7	14,9	7,2	5,1	6,2	3,9	0,1	7
Сільське населення	5,7	10,3	6,6	5,8	5,7	4,2	–	6,5

Примітка. *Жінки віком 15–54 роки, чоловіки – 15–59 років.

Імовірно, причини зниження полягають у припиненні звільнень тривалий час незайнятих працівників, що утримувались у якості резерву на випадок зростання обсягів виробництва. При цьому чисельність зареєстрованих за рік безробітних за цей період знизилась на 17,94 %.

Із загального числа безробітних у 2008 році працевлаштовані 1084 тис. чол. Число знятих з обліку з інших причин перевищує число працевлаштованих і становить 540,5 тис. чол. З початку аналізованого періоду динаміка показника працевлаштування

демонструвала тенденцію до зростання, як і динаміка показника знятих з обліку з інших причин (рис. 3.8).

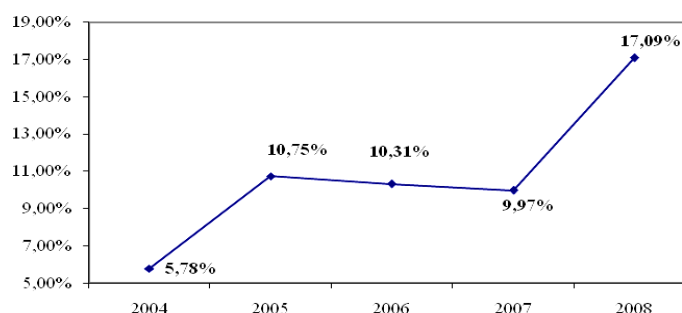


Рис. 3.8. Частка працевлаштованих осіб з числа зайнятих у професійному навчанні та перенавчанні

Зниження аналізованих показників відбувалось порівняно з 2004 роком, проте порівняно з попереднім періодом відмічене зростання безробіття з одночасним зниженням кількості працевлаштованих.

З отриманого порівняння можна прийти до висновку, що центр зайнятості працює з низькою ефективністю, оскільки частка непрацевлаштованих (знятих з обліку) становить у 2008 р. 21,61 % від чисельності зареєстрованих безробітних, і лише 43,3 % з числа зареєстрованих безробітних були працевлаштовані.

Таблиця 3.15

Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості [104]

Рік	Кількість незайнятих громадян			
	Всього, тис. осіб	з них		
		працевлаштовано		перебували на обліку, на кінець року, тис. осіб
		тис. осіб	відсоток до осіб, які перебувають на обліку	
2000	2744,10	597	21,8	1188,00
2001	2760,20	772,7	28	1028,80
2002	2799,20	831,8	29,7	1055,20
2003	2835,20	877,3	30,9	1003,70
2004	2900,60	984,2	33,9	998,9
2005	2887,70	1049,80	36,4	903,5
2006	2700,40	1070,80	39,7	780,9

2007	2419,70	1098,60	45,4	660,3
2008	2500,70	1084,00	43,3	876,2

Дані, наведені у таблиці 3.15 свідчать про зниження ефективності діяльності центрів зайнятості, яке виражається зниженням частки працевлаштованих у чисельності зареєстрованих безробітних починаючи з 2007 року, та зростання частки знятих з обліку у чисельності безробітних починаючи з цього ж періоду.

Кількість зареєстрованих за рік безробітних за аналізований період 2000–2008 років, знижується, що відбувається через зростання вимог до осіб що звертаються в центр зайнятості, та існування програми скорочення виплат по безробіттю, проте світова фінансова криза що розпочалася у другому півріччі 2008 року стала причиною відміченого зростання безробіття навіть за умов вжиття вказаних заходів.

Результатами існування програми зниження виплат по безробіттю стала тенденція скорочення числа осіб, що отримують допомогу по безробіттю, що в свою чергу об'єктивно забезпечило можливість збільшити розмір допомоги по безробіттю (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

Виплати допомоги по безробіттю населенню [104]

Рік	Середній розмір допомоги по безробіттю в грудні		
	гривень	у відсотках	
		до мінімальної заробітної плати	до попереднього року
2000	59,39	50,3	119,2
2001	85,23	72,2	143,5
2002	105,98	64,2	124,3
2003	118,32	57,7	111,6
2004	146,37	61,8	123,7
2005	192,89	58,1	131,8
2006	251,48	62,9	130,4
2007	339,27	73,8	134,9
2008	571,07	94,4	168,3

Поряд із скороченням числа осіб, яким призначена допомога по безробіттю, скорочення відбувається і за обсягами витрат коштів на допомогу по безробіттю, що демонструє певний економічний ефект. Скорочення чисельності осіб, яким призначена допомога по безробіттю швидшими темпами ніж обсягів фінан-

сування допомоги по безробіттю призводить до зростання виплат на одного безробітного. Проте явний економічний ефект, приховує зниження соціальної ефективності, коли зниження обсягів допомоги з безробіття призводить до зростання бідності серед незайнятого населення та відповідно втрати можливостей відтворення трудового потенціалу.

До професійного навчання та перепідготовки безробітних, як виду соціального захисту досліджуваної категорії трудових ресурсів у 2008 році залучено 10357 чол. [104].

Порівняно з 2006 роком чисельність осіб направлених на професійне навчання та перенавчання скоротилась на 54,17 %. З 2003 року до 2005 року показник чисельності зайнятих у професійному навчанні та перенавчанні зростав, хоча і був нижчим від рівня 2002 року.

Слід відмітити, що зниження чисельності зайнятих у професійному навчанні та перенавчанні у 2006 році, не має значного впливу ефективність заходів соціального захисту безробітних, оскільки чисельність працевлаштованих після проходження перепідготовки знаходиться на дуже низькому рівні, і не перевищує 17,09 % від досліджуваної категорії безробітних (див. рис. 3.8).

Таким чином, можна зробити висновки, що робота соціальних служб малоефективна, в першу чергу через неефективність реалізації заходів соціального захисту безробітних, та, зокрема через орієнтованість на отримання економічного ефекту у вигляді економії на обсягах ресурсів, передбачуваних для реалізації функцій соціального захисту у районі, а не на отримання соціального ефекту – скорочення числа безробітних через працевлаштування, та як наслідок, збільшення доходів.

У сфері самозайнятості, слід встановити місце та роль особистого підприємництва в економіці держави та окремо взятого регіону. Узагальнено слід відмітити, що малий бізнес – це форма господарської діяльності, яка дає змогу заповнити ніші підприємництва, не охоплені великими компаніями через невеликі розміри ринкових сегментів, збитковість великих інвестицій, велику частку ручної праці, низьку технологічну організацію виробництва, виконання нетехнологічних операцій, потребу в особистому контакті зі споживачами тощо.

З іншої сторони, існує ряд ключових переваг використання малого бізнесу, які, в першу, чергу полягають у збільшенні зай-

нятості економічно активного населення, збільшенні числа послуг населенню, зростанні доходів населення, сталих надходженнях до місцевих бюджетів тощо.

Здатність малого бізнесу виконувати власні функції залежить від кількості такого роду суб'єктів господарювання, сталості їх розвитку, співвідношення показників динаміки закриття та кількості новостворених малих підприємств.

Для сучасного етапу розвитку малого підприємництва в Україні характерне господарське піднесення викликане двома причинами: по-перше – заповненням ніш невикористаної пострадянської господарської системи, через орієнтацію на гігантomanію та централізоване управління; по-друге – сучасним етапом економічного піднесення, в якому малий бізнес займає провідну роль за рахунок вищої гнучкості власного господарського механізму.

Таблиця 3.17
Основні показники розвитку малих підприємств України [44]

Показник	2002 р.	2005 р.	2008 р.
Кількість підприємств	233607	253791	272741
На 10 тис. осіб наявного населення	48	53	57
Відсоток до загальної кількості підприємств-суб'єктів підприємницької діяльності	83,6	84,5	85,7
Обсяг виробленої продукції (робіт, послуг) у діючих цінах відповідних років, млн грн	23304,3	25787,6	33802,2
Відсоток до загального виробництва (робіт, послуг) по економіці в цілому	7,1	6,7	6,6
Середня річна кількість зайнятих працівників, тис. чол.	1818,7	1932,1	2052,2
Середня річна кількість найманих працівників, тис. чол.	1807,6	1918,5	2034,2
У розрахунку на одне підприємство, чол.	8	8	7



Рис. 3.9. Динаміка зростання чисельності малих підприємств України

Статистичні показники розвитку малого бізнесу в Україні свідчать про стійке зростання кількості малих підприємств з перерахованих причин. Починаючи з 2002 року відбувається щорічне зростання числа суб'єктів малого бізнесу, відповідно у 2005 році порівняно з 2002 роком на 8,64 %, а у 2008 році порівняно з 2002 роком – на 16,75 % (табл. 3.17, рис. 3.9).

Разом з тим відбувається зростання кількості малих підприємств на 10 тис. осіб наявного населення у 2005 році на 10,42 % порівняно з 2002 р. та на 18,75 % у 2008 р. порівняно з 2002 р. Зростання кількості малих підприємств в Україні привело до збільшення обсягів виробленої ними продукції (товарів, робіт, послуг). При цьому зростання обсягів виробництва здійснюється також за рахунок зростання виробництва кожного конкретного суб'єкта господарювання, про що свідчить вищий темп приросту обсягів виробленої продукції порівняно з приростом числа підприємств у 2008 р.

Негативною рисою в плані зниження зайнятості економічно-активного населення на малих підприємствах є зменшення кількості найманих працівників на одне мале підприємство з 8 чол. у 2002 році до 7 чол. у 2008 році.

Провідну роль у тенденції зростання малого підприємництва в першу чергу відіграють промислово розвинені регіони, столиця та великі мегаполіси. Частка малих підприємств в загальній кількості суб'єктів підприємницької діяльності постійно збільшується. Так, якщо у 2002 році вона становила 76,8 %, то у 2008 році вже 82,8 %.

Традиційно створення підприємств малого бізнесу відбувається навколо столиці та обласних центрів, а також знахо-

диться у прямій залежності від потенціалу регіону (промислового, кадрового, сировинного), інвестиційної привабливості, географічного положення.

В середньому по Україні на 10 тис. осіб наявного населення припадало у 2008 році 57 малих підприємств.

На цьому етапі оцінки показників розвитку малого бізнесу слід зробити висновки про структурні зрушення за формами власності малих підприємств, де існує тенденція до збільшення переваги недержавного капіталу.

Під впливом структурних зрушень, викликаних зростанням кількості малих підприємств, біля двох третин малих підприємств функціонувало у сфері торгівлі і послуг. Так, 37,03 % малих підприємств від їх загальної кількості у 2008 році є торговельними, 13,38 % – з надання послуг по операціях з нерухомістю, здавання під найм та послуг користувачам, 4,49 % – транспортних, 3,92 % – з надання колективних, громадських та особистих послуг. У виробничій сфері працювало 35,2 % малих підприємств, серед яких 19,4 % – промислові, 7,9 % – будівельні, 7,9 % – сільськогосподарські. Причому, в останні роки простежується тенденція зростання питомої ваги промислових та сільськогосподарських підприємств в загальній їх кількості, частка будівельних підприємств має тенденцію до спаду.

Таким чином, на основі проведених оцінок можна зробити ряд висновків, які свідчать, що на сучасному етапі в показниках розвитку малого бізнесу, що виступає формою само зайнятості, відбувається такі процеси:

1. За формами власності підприємств малого бізнесу переважають колективні та приватні.

2. Найбільшого розвитку підприємства малого бізнесу отримали у промислових та столичному регіонах, що стало можливим завдяки вищому рівню розвитку цих адміністративних одиниць.

3. До числа пріоритетних галузей розвитку малого бізнесу належать торгівля, через швидку окупність інвестицій у цей сектор економіки, та промисловість, через реструктуризацію великих підприємств, заснованих при командно-адміністративній системі управління. Намітилась тенденція структурної перебудови економіки із зростанням підприємств, орієнтованих на сферу обслуговування.

4. Для України характерні процеси перерозподілу трудового потенціалу на користь малих підприємств, зростання кількості

малих підприємств на 10 тис. наявного населення, обсягів вироблених ними товарів, робіт, послуг, зайнятості на малих підприємствах тощо. При цьому різниця полягає у зниженні середньої чисельності працівників малих підприємств з 8 до 7 чол. з відстеженням тенденції до надання переваг особистому підприємництву.

СИСТЕМА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

4.1. Нормативно-правова база регулювання рівня життя населення та відтворення трудових ресурсів

Незадовільні передумови відтворення трудового потенціалу поступово усуваються введенням конкретних заходів на державному рівні. Зокрема, прийняття законів України "Про статус і соціальний захист громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", "Про державну допомогу сім'ям з дітьми", "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні"; національних програм "Діти України", "Планування сім'ї", Програма поліпшення становища сім'ї, охорони материнства і дитинства; цільових національних програм "Здоров'я літніх людей", "Протитуберкульозні заходи в Україні", "Профілактика венеричних захворювань", "Запобігання втратам трудового потенціалу від серцево-судинних та онкологічних захворювань" дозволяє пом'якшити процеси формування трудового потенціалу [8]. Прийнято низку важливих директивних актів для виконання Закону України "Про професійно-технічну освіту" Кабінетом Міністрів та Міністерством освіти і науки України, зокрема, це положення: "Про професійно-технічний навчальний заклад"; "Про вище професійне училище та Центр професійно-технічної освіти"; "Про училище-агрофірму"; "Про організацію навчально-виробничого процесу"; "Про ступеневу професійно-технічну освіту"; "Про порядок надання робочих місць для проходження учнями виробничої практики" та ін.

На додаток до перерахованих нормативних актів, в силу багатогранності та складності відтворення та ефективності використання трудового потенціалу прямий та опосередкований вплив здійснюють Конституція України, кодекси України: Цивільний, Господарський, Господарсько-процесуальний, Цивільно-процесуальний, Житловий, Про адміністративні правопорушення, Бюджетний та Сімейний, закони України: "Про державний бюджет України", "Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні", "Про податок з доходів фізичних осіб", "Про місцеве самоврядування в Україні", "Кодекс законів України про працю", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про колективні договори і угоди", "Про зайнятість населення", "Про охорону праці", "Про прожитковий мінімум", "Про індексацію грошових доходів населення", "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати", "Про оплату праці", "Про відпустки", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про організації роботодавців", "Про господарські товариства", "Про державну підтримку малого підприємництва", "Про оподаткування прибутку підприємств", "Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців", "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці, гарантії їх соціального захисту", "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні", "Про державну допомогу сім'ям з дітьми", "Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам", "Про соціальні послуги", "Про соціальну адаптацію осіб, які відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк", "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", "Про недержавне пенсійне страхування", "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям", "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", "Про реструктуризацію заборгованості з квартирної

плати, плати за житлово-комунальні послуги, спожиті газ та електроенергію" та інші.

З метою покращення ситуації у сфері забезпечення кваліфікованими кадрами виробництва КМУ було прийнято розпорядження від 24.01.2001 р., № 13-р "Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві", на виконання якого наказом Мінпраці затверджено відповідне положення та утворено міжвідомчу консультативну раду з питань професійної підготовки кадрів на виробництві. Також, розробляється проект закону України "Про розвиток персоналу на виробництві".

На існування різноманітних підходів як на макроекономічному, так і мезоекономічному рівні вказує аналіз функціонування трудових підсистем. Базуючись на трудовій та близьких до неї сферах, що оточують та утворюють систему чинників розвитку трудового потенціалу перелік ключових показників оцінювання включає рівень безробіття, організації робочих місць, їх автоматизації, кваліфікації працівників, час відпочинку, травматизм, умови праці, втрати робочого часу (рис. 4.1).



Рис. 4.1. Чинники відтворення трудового потенціалу

Порівняння фактичних та нормативних значень забезпечує можливість використання критеріальної бази аналізу позитивних та негативних наслідків для відтворення та ефективного використання трудового потенціалу.

В управлінні трудовим потенціалом серед макроекономічних орієнтирів – критеріїв слід виділити сфери:

- оплати праці (наявність оцінки праці);
- ринку праці (безпека праці; чисельність безробітних; рівень безробіття; чисельність робочої сили);
- нормування праці (рівень організації праці; комплексні нормативи; частка технічно-обґрунтованих норм; технічно-обґрунтовані норми);
- умов праці й відпочинку (режим праці).

З числа показників впливу чинників соціального середовища традиційно виділяються нормативи доходів і витрат населення, серед яких:

- мінімальна частка зарплати в сукупних доходах;
- відрахування у пенсійний фонд (пенсійне страхування);
- мінімальна тарифна ставка I розряду;
- розмір надбавки до зарплати;
- відсоток нарахування пенсії від попередньої зарплати;
- нарахування дотацій на побутові послуги, відсоток від суми доходів;
- відсоток мінімальних витрат на нагальні потреби у загальній структурі витрат.

Дія чинників організації, умов праці та трудових відносин визначається за критеріями:

- тривалості робочої зміни, робочого часу;
- тривалості надурочних робіт;
- раціональних режимів праці і відпочинку;
- ступеня суміщення професій;
- режиму праці і відпочинку;
- тривалості відпустки;
- відсоток чисельності безробітних;
- компенсації за роботу у вихідні та святкові дні;
- трудових пенсій, відсоток від зарплати останнього місяця роботи;
- забезпечення спецвзуттям та спецодягом;
- навантаження незайнятого населення на одного працюючого.

Економічні критерії в свою чергу передбачають застосування оціночних показників, що визначають:

- темп зростання (зниження) виробництва, у відсотках до від-повідного періоду минулого року;
- абсолютний приріст середньомісячної номінальної заробітної плати одного працюючого до відповідного періоду попереднього року, грн;
- темп зростання (зменшення) обсягу інвестицій в основний капітал, у відсотках до відповідного періоду попереднього року;
- обсяги інвестицій в основний капітал на одну особу, грн;
- темп зростання (зменшення) реальної заробітної плати, у відсотках до відповідного періоду попереднього року;
- частку працівників, яким нарахована заробітна плата нижче прожиткового мінімуму для працездатної особи, %;
- темп зростання (зменшення) заборгованості із виплати заробітної плати, у відсотках до початку року.

В силу складності процесу формування трудового потенціалу перелік показників трудових нормативів слід представити у формі багаторівневої класифікації (рис. 4.2):

1. Нормативи затрат часу за призначенням: обслуговування; чисельності; керованості; режимів роботи; трудомісткості; співвідношень чисельності; зайнятості протягом зміни; важкості праці; темпу роботи; умов праці.
2. Нормативи часу за видами затрат часу:
 - оперативного (основного, допоміжного, неповного штучного);
 - штучного (обслуговування, на відпочинок);
 - штучно-калькуляційного (підготовчо-заключного часу).
3. За ступенем диференціації: укрупнені (типові, єдині); мікроелементні; комплексні; елементні (комплекси прийомів, прийоми).
4. За сферою використання: міжгалузеві; галузеві; місцеві; індивідуальні.
5. За формою представлення: аналітичні; графічні; табличні; формульні; емпіричні залежності; номограмні.

У межах економічних систем виявлено систему складних процесів формування соціальних відносин та систему соціального розвитку, що засвідчила існування великої кількості показників, за якими відображається динаміка формування трудового потенціалу. Серед можливих соціальних нормативів нами пропонуються:

- соціальні: соціально-демографічні, соціально-житлові, соціально-охоронно-оздоровчі, соціально-освітні та соціально-культурні;
- економічні: економіко-правові та фінансові;
- трудові (табл. 4.1).

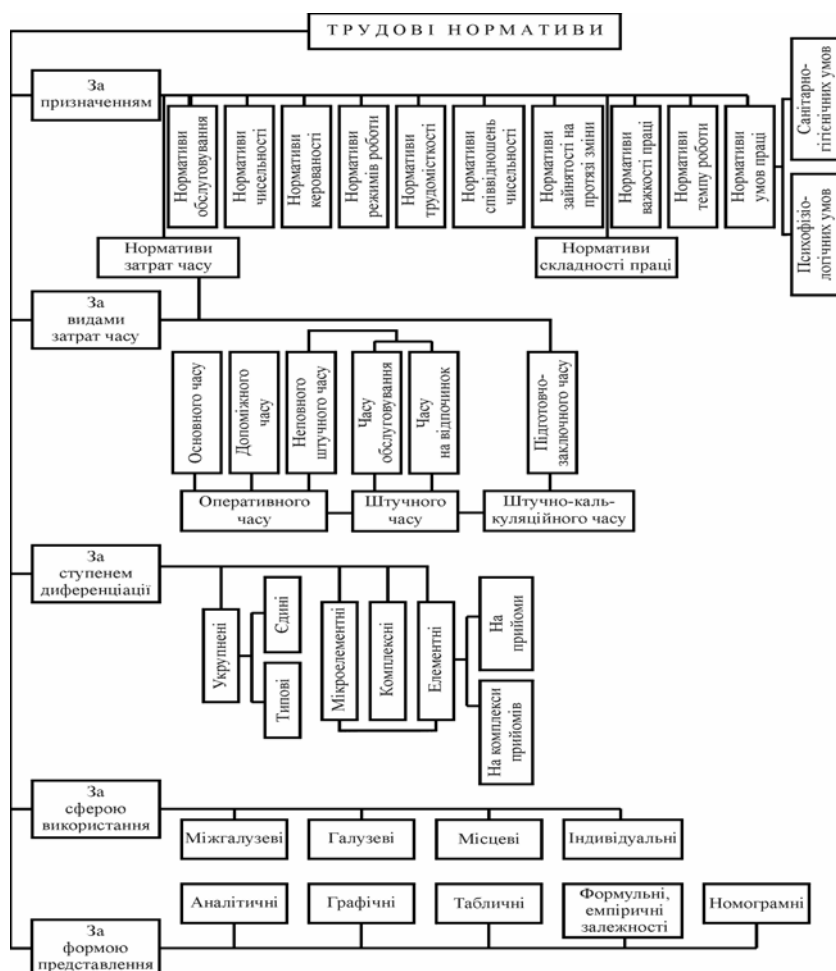


Рис. 4.2. Трудові нормативи та алгоритми їх формування [75, с. 157]

Значна кількість невирішених питань, що потребують подальшого розв'язку накопичилась за наявності певних позитивних зрушень у галузях економіки регіону. Зокрема, для промислових підприємств характерні:

Таблиця 4.1

Нормативи соціального розвитку регіональних економічних систем

Область застосування	Норматив
Сфера соціально-економічного розвитку: трудова	Економічно активне населення
	Рівень зайнятості
	Рівень безробіття
	Середня тривалість незайнятості
	Працівники в адміністративних відпустках
	Частка працюючих неповний робочий день
	Вивільнення працівників
	Попит на робочу силу
	Навантаження на робоче місце
	Втрати робочого часу
	Втрати робочого часу у промисловості
	Кількість працівників, що працюють у невідповідних соціально-гігієнічних нормах
	Частка працівників, що працюють у невідповідних соціально-гігієнічних умовах
	Навчались новим професіям
	Частка підготовлених новим професіям
	Підвищили кваліфікацію
	Частка осіб, що підвищили кваліфікацію
	Кількість працівників, охоплених колективними договорами
	Кількість позовів на порушення трудового законодавства

- фізична та моральна застарілість виробничих фондів;
- несприятливість до нововведень та низька інноваційна діяльність;
- зростаючий дефіцит кваліфікованих робочих кадрів;
- вкрай недостатній обсяг іноземних інвестицій в оновлення виробничих фондів і впровадження нових технологій;
- надмірний податковий тягар та висока вартість кредитних ресурсів.

Умови праці:

- кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають соціально-гігієнічним нормам, тис.;

- питома вага працівників, які працюють в умовах, що не відповідають соціально-гігієнічним нормам, в обліковій кількості штатних працівників.

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів:

- навчались новим професіям, тис.;
- питома вага працівників, що навчались новим професіям, в обліковій кількості штатних працівників;

- підвищили кваліфікацію, тис.;
- питома вага працівників, що підвищили кваліфікацію, в обліковій кількості штатних працівників;

- кількість працівників, охоплених колективними договорами, тис.;

- частка працівників, охоплених колективними договорами в обліковій кількості штатних працівників;

- кількість позовів з приводу порушення трудового законодавства.

Залежно від механізму соціально-економічного розвитку перелік запропонованих показників може змінюватись, де критерієм їх включення є актуальність та роль чинника, що відображає показник у якості ключової детермінанти соціального розвитку.

В межах нормативного значення показники дають змогу судити про раціональність впливу соціального розвитку на трудовий потенціал, в чому полягає головна роль запропонованих нормативних показників. Свідченням потреби у змінах є відхилення від нормативного значення показника.

У період економічного зростання в зв'язку з необхідністю запровадження нових технологій, схем організації виробництва, коли майже вичерпано екстенсивні чинники економічного зростання і необхідна інтенсифікація як виробництва, так і надання послуг, якість підготовки робочої сили має першорядне значення.

Здобуття кваліфікації не гарантує зайнятості. З одного боку, збереження високого ступеня монополізації економіки обумовлює існування значної частки технологічно відсталих виробництв, що суттєво обмежує можливості застосування отриманих знань та навичок безпосередньо у виробничому процесі. З іншого, якість отриманих у процесі навчання знань часто не відповідає вимогам до робочої сили, які висуваються з боку високотехнологічних виробництв.

Ключову роль відіграє стрімке старіння знань, обумовлене швидкими економічними зрушеннями, зокрема економічним піднесенням. Необхідно запроваджувати систему освіти протягом всього трудового життя для забезпечення належної якості професійно-освітньої підготовки робочої сили.

4.2. Соціальне середовище відтворення та ефективного використання людського потенціалу

Прийняття рішень у системі існуючих альтернатив передбачає повернення нормативного показника в межі еталонного рівня, що одночасно забезпечує раціональне використання трудового потенціалу. Разом з тим ключову роль у відтворенні трудового потенціалу відіграє соціальний розвиток економічної системи. Разом з тим, ефективність використання трудового потенціалу визначається також соціальною політикою (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Завдання та періодизація розвитку соціального середовища

Етап соціальної політики	Період	Завдання соціального регулювання	Причина виникнення соціальних проблем
1. Індустріалізація	1930–1936 рр.	Забезпечити індустріальні центри робочою силою	Голод, втрата засобів до існування
2. Освоєння цілини та інших територій СРСР	1955–1980 рр.	Освоєння цілиних територій, їх забезпечення трудовими ресурсами	Приховане безробіття, низькі доходи
3. Міграція з сільських територій до міст	З 1970 р.	Стимування сільського населення для забезпечення сільського господарства трудовими ресурсами (мета держави)	Відсутність соціальних благ у сільських поселеннях
4. Економічний спад та розпад СРСР	1980–1991 рр.	Уникнення соціальних бунтів	Приховане безробіття, товарний дефіцит, відсталість у соцстандартах
5. Соціальна політика періоду економічного спаду	1991–2000 рр.	Пошук національної ідентичності, дотримання соціальних гарантій для малозабезпечених	Тиск з боку Російської Федерації, відсутність роботи та можливості отримувати доходи

6. Соціальна політика періоду економічних реформ	з 2001 р.	Переведення соціальної сфери на комерційну основу, створення механізму соціального розвитку регіональних економічних систем	Неспроможність держави гарантувати відтворення соціальної системи, інфраструктури, розвиток та конкурентне середовище
--	-----------	---	---

У новітній історії управління соціальним середовищем чітко простежується через завдання регуляторних заходів.

Завдання, поставлені на окремих етапах управління соціальним розвитком, корінним чином відрізняються результатом відтворення трудового потенціалу.

Поставлені завдання залежать від ролі державної регуляторної політики у соціальному забезпеченні. Зокрема, вибіркового історичного екскурсу за періодизацією соціальної політики зведених нами у таблиці 4.1 свідчить про постановку державою завдання збереження і перерозподілу трудових ресурсів до початку п'ятого етапу.

Пріоритети соціального розвитку змінились виключно на етапі отримання незалежності України, після чого населення сприймається не як трудові ресурси, а як носій соціальних відносин та одержувач соціальних послуг. З одного боку, рівень соціальних гарантій, пропонований за часів Радянського Союзу не відповідав наявним світовим стандартам, а здійснювані витрати недостатні для їх підняття. З іншого, світова практика свідчить, що ринкові механізми, здатні продукувати соціальні гарантії, а населення виступає не одержувачем соціальної допомоги, а користувачем соціальних послуг – їх покупцем. Останнє перетворює соціальний розвиток у окрему сферу, а трудовий потенціал – у актив підприємства, що має реальний вимір виражений витратами на його відтворення, в тому числі вартістю соціальних послуг.

У довготерміновій перспективі вплив соціального середовища на трудовий потенціал виступає одним з визначних чинників формування його якісних характеристик а спроможності до відновлення через навчання, сферу відпочинку, мотивацію на основі ціннісних характеристик, світогляду, характеру та ментальності. Зміни викликані детермінантами соціального середовища відбуваються у формуванні таких груп чинників: потреб особи, особистості та зовнішнього середовища. Слід відмітити, що серед складових потреб особи та чинників особистості чітко простежується перелік елементів, вплив на які неможливий, проте які становлять

мотиваційні основи праці та ефекту від використання наявного трудового потенціалу (табл. 4.3).

Через багатогранність природи формування зовнішнього середовища, управління з метою раціоналізації відтворення трудового потенціалу є досить складним та вимагає великого обсягу суспільних ресурсів. Разом з тим можливість і доцільність регулювання системи соціального розвитку можна продемонструвати на основі схеми здійснення заходів оптимізації чинників соціального забезпечення населення (рис. 4.3).

Таблиця 4.3

Базові чинники формування мотиваційної основи ефективного використання трудового потенціалу

Чинник	Керованість	Засіб управління, характер керованості
1	2	3
1. Фактори потреб		
1. Базові потреби: харчування, одяг, сон, відпочинок, захист життя	Умовно керовані через задоволення мінімальних потреб	Зниження задоволення потреб нижче за критичний рівень стримує соціальні потреби
2. Спілкування, товариства	Керовані	Обмеження соціальних потреб за рахунок спілкування та товариства викликає потребу до їх задоволення
3. Праця	Керовані	Праця використовується як джерело отримання доходів для існування. Наявність робочих місць при достатньому рівні оплати праці не призводить до виникнення додаткових соціальних потреб
4. Вищі: культура, освіта, самовдосконалення	Керовані	Впливають на соціальні потреби, виникають після задоволення базових потреб та працезабезпечення. Задоволення на початкових етапах основних потреб дає ефект зниження соціальної напруги, але пізніше при виникненні вищих потреб відбувається сплеск соціальної активності
2. Чинники особистості		
1. Характер	Некеровані	Формуються з народження

		людини та, на думку психологів, не змінюється протягом її життя
2. Активність	Керовані	Залежить від виду діяльності, характеру праці, віку, статі тощо
3. Менталітет	Умовно керовані	Формування менталітету відбувається на основі головних рис характеру та суспільно-соціальних відносин

Продовження таблиці 4.3

1	2	3
4. Психологія	Умовно керовані	Формується на основі соціальної структури суспільства та місця в ній особистості
5. Суб'єктивізм	Керовані	Виникає під впливом наявних в особи знань, вмінь професійного та життєвого досвіду. Зростання освіченості населення за ефективних інформаційних потоків зводить фактор суб'єктивного впливу до мінімального рівня
6. Соціологія групи	Керовані	Управління відбувається через актуалізацію питання лідерства, групової поведінки, девіантів, психології групи
7. Ціннісні орієнтації	Керовані	Формується індивідуально у кожної особи протягом тривалого процесу виховання та становлення особистості. При входженні у малу соціальну групу можуть змінюватись через втрату актуальності або тиск групи на окремих її членів
8. Воля	Умовно-керовані	Подібно до активності формується разом з психологією, менталітетом та ціннісними орієнтирами
9. Навички	Керовані	Формуються на основі здобутих знань та вмінь екстрапольованих на життєвий та професійний досвід особи
10. Очікування	Керовані	Особливий вид стану особи, утворений на основі сподівань отримати соціальну вигоду

		<p>та сукупності характеру, ментальності, суб'єктивізму і ціннісних орієнтирів. Піддається управлінню через керованість суб'єктивним ставленням особи до соціального розвитку</p>
--	--	---

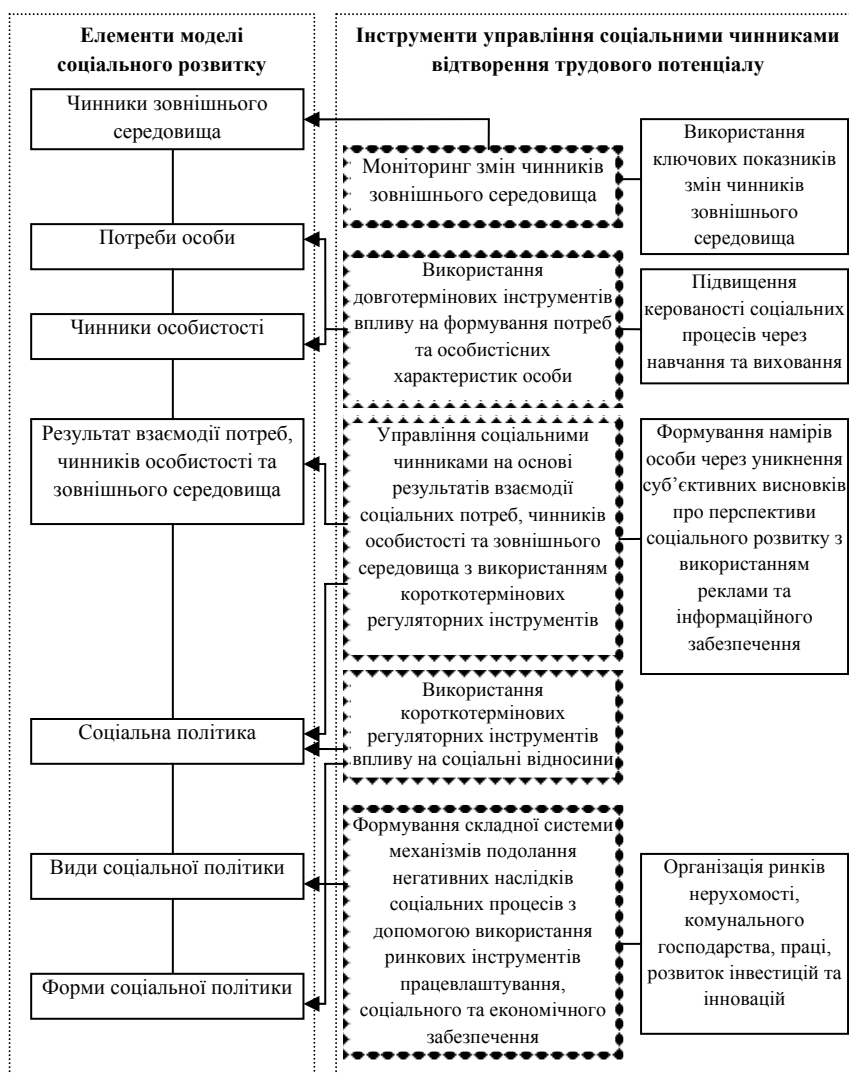


Рис. 4.3. Заходи оптимізації впливу соціального середовища на трудовий потенціал

Окрему увагу на цьому етапі слід приділити подоланню негативних наслідків соціальних процесів пов'язаних з кризою ринку праці соціального та економічного забезпечення тощо. Детально вони простежуються через чинники зовнішнього середовища, потреби особи, чинники особистості, результати їх взаємодії, що об'єктивно супроводжуються інструментами управління соціальним розвитком та перетворюються у соціальну політику спрямовану на підвищення трудового потенціалу та реалізується через окремі її види та форми складної системи механізмів подолання негативних наслідків соціальних процесів з допомогою використання ринкових інструментів працевлаштування соціального та економічного забезпечення.

Рациональність соціальної політики для відтворення трудового потенціалу визначається системою запропонованих нами критеріїв, в межах яких регуляторні заходи та системотворча діяльність суб'єктів господарювання відповідає оптимальному значенню.

Розробка заходів з усунення негативних відхилень є елементом механізму регулювання, який надає спрямованій дії хаотично сформованому соціальному середовищу і згладжує негативні наслідки від зростання соціальної напруги. Слід відмітити, що кожен з описаних інструментів підвищення трудового потенціалу використовується одночасно з іншими, доповнює їх та дає змогу подолати негативні наслідки від управлінських дій.

Прийнята і узгоджена стратегія формування трудового потенціалу потребує визначити склад нормативів, до яких входять соціальні, економічні, трудові та екологічні нормативи. Серед виділених, досягнення соціально-демографічних нормативів здійснюється через необхідність:

- забезпечити зростання трудових доходів, подолання бідності працюючого населення;
- сформувати якісну та доступну систему охорони здоров'я, здатну забезпечити тривале та здорове життя людей;
- забезпечити реалізацію конституційних гарантій встановлення розмірів мінімальної заробітної плати, пенсії, інших видів соціальних виплат та допомоги на рівні не нижче законодавчо встановленого прожиткового мінімуму;
- підтримувати сімейне підприємництво, інвестування у розвиток соціальної та виробничої інфраструктури і консультацій;
- здійснити профілактику та зниження професійної захворюваності;

- проводити пропаганду здорового способу життя, розвивати мережу закладів фізичної культури і спорту;
 - забезпечити доступність кваліфікованої медичної та первинної медико-санітарної допомоги;
 - відновити практику обов'язкових періодичних медичних обстежень на базі безкоштовної медицини, а також масової санітарно-гігієнічної освіти населення;
 - збільшити кількість працездатного населення за рахунок сприяння міграції та проведення комплексу заходів, що збільшать рівень народжуваності;
 - особливу увагу звернути на сім'ї з дітьми, забезпечити молодому поколінню з сімей різного рівня достатку доступ до освіти, медичного обслуговування, професійної підготовки, що дозволить сформувати трудовий потенціал, який відповідатиме потребам трансформованої економіки країни;
- Для того, щоб підвищити рівень продуктивного використання трудового потенціалу країни, забезпечити можливість його розширеного відтворення, необхідна політика, яка передбачатиме:
- суттєве зменшення податкового тиску на фонд заробітної плати;
 - приведення у відповідність рівня оплати праці з його кількістю і якістю;
 - стимулювання попиту на робочу силу, насамперед за рахунок розширення малого підприємництва;
 - регулювання пропозиції робочої сили на ринку праці;
 - державне регулювання процесу вивільнення працівників при загрозі безробіття, реалізацію принципів соціального партнерства на ринку праці;
 - стабілізацію фінансового забезпечення політики зайнятості;
 - стимулювання гнучких форм зайнятості;
 - розвиток самозайнятості населення;
 - забезпечити розвиток кредитування на демографічній цілі, в тому числі із застосуванням механізмів податкового кредиту;
 - економічно стимулювати сім'ї, зокрема кредитними та податковими інструментами;
 - забезпечити подолання негативних демографічних тенденцій, покращення показників структури та якості народонаселення;
 - ефективно використовувати залишковий трудовий потенціал осіб пенсійного віку;

- істотно розширити повноваження органів державної влади на місцях й органів місцевого самоврядування у визначенні пріоритетів щодо надання соціальної допомоги;

- розробити концепцію демографічної політики регіону.

Заходи щодо покращення трудових нормативів:

- залучити кошти міжнародних фінансових інституцій для розвитку системи мікрокредитування з метою створення нових робочих місць;

- посилити контроль за дотриманням місцевими органами виконавчої влади законодавчих і нормативних актів у сфері підприємницької діяльності;

- удосконалити роботу щодо отримання дозволів, необхідних для започаткування діяльності суб'єктів підприємництва;

- забезпечити діяльність системи оперативного обміну інформацією про наявність вакансій та вільних робочих місць роботодавцями всіх форм власності, аналіз заповнюваності вакансій та відповідності умов праці та рівня заробітної плати на вільних робочих місцях сучасним вимогам;

- посилити інвестиційне забезпечення модернізації робочих місць у конкурентоспроможних галузях економіки, здатних зміцнити позиції в зовнішньоекономічних зв'язках (наукомісткі галузі машинобудування, металургія, підприємства хімічної промисловості, агропромислового й будівельного комплексів).

4.3. Формування та ефективне використання трудових ресурсів на рівні функціонування господарського механізму бізнесових структур

Ключова роль макро- та мезоекономічного середовища відтворення трудового потенціалу реалізується головним чином на рівні бізнесових структур. Останні в Україні традиційно представлені великими приватизованими підприємствами, новоутвореними малими та середніми комерційними фірмами та незначною часткою відділень транснаціональних корпорацій. Очевидно, що високий рівень безробіття знімає перед новоутвореними суб'єктами господарювання та місцевими представництвами зарубіжних компаній проблему кадрового забезпечення. Для приватизованих вели-

ких підприємств навпаки проблема кадрового забезпечення залишається актуальною тривалий період.

По суті, першопричина незадовільного управління відтворенням трудового потенціалу та низької ефективності його використання закладена технологічною відсталістю суб'єктів господарювання за часів існування Радянського Союзу, що за відсутності дієвого реформування, залишається актуальною для їх правонаступників.

За постійного тривалого зниження обсягів реалізації та виробництва, наявний трудовий потенціал залишається на порядок вищим від потреби у кадровому забезпеченні. В таких умовах політика бізнесових структур нагадує балансування на межі намагання зберегти трудовий потенціал та домогтися ефективності його використання.

Незважаючи на різну галузеву орієнтацію, фінансове забезпечення, територіальне розташування, проблема ефективного управління трудовим потенціалом є типовою для групи великих приватизованих підприємств, має однаковий механізм формування та наслідки. З цієї причини, для прикладу, на основі даних ВАТ "АК АДВІС", що належить до машинобудівних підприємств з цільовою спеціалізацією на сільськогосподарське машинобудування та зареєстроване за адресою м. Хмельницький, вул. В. Чорновола, 88, розглянемо особливості сучасного трудоресурсного забезпечення бізнесових структур.

Для аналізу стану та розвитку персоналу ВАТ "АК АДВІС" розглянемо структуру персоналу, чисельність та плінність кадрів.

Управління трудовим потенціалом, серед великого числа функцій, передбачає ефективну політику залучення робочої сили, управління розміщенням працівників на робочих місцях, підготовку та перепідготовку, стимулювання продуктивності, обмеження плінності.

Управління плінністю кадрів для досліджуваного підприємства набуває актуальності на сучасному етапі розвитку кон'юнктури ринку праці. Особливість ситуації полягає у тому, що підприємство останнім часом пододало пік кризи і відмічене зростання його ринкової активності, на фоні якого відчутний дефіцит кваліфікованої робочої сили (табл. 4.5).

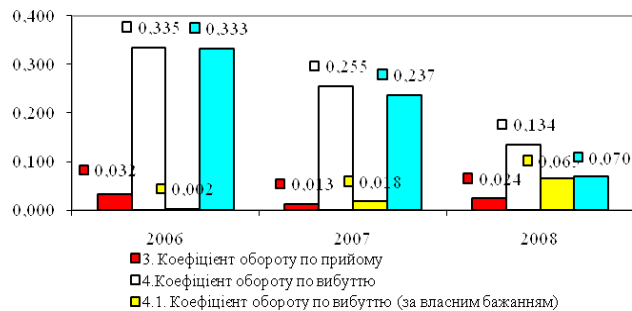
З урахуванням постійного звільнення частини персоналу через скорочення штатів, рівень коефіцієнта по вибуттю досить

високий, це негативно впливає на забезпечення підприємства кваліфікованим персоналом (рис. 4.4).

Таблиця 4.5

Плинність кадрів на підприємстві

Показник	Од. вим.	Рік			Темп зростання, %	
		2006	2007	2008	2007/2006	2008/2006
1. Чисельність прийнятих працівників	чол.				32,35	52,94
2. Чисельність звільнених	чол.	351	215	102	61,25	29,06
з них:						
2.1. За власним бажанням	чол.	2	15	49	750,00	2450,00
2.2. Скорочення штатів	чол.	349	200	53	57,31	15,19
3. Коефіцієнт обороту по прийому		0,032	0,013	0,024	40,18	73,03
4. Коефіцієнт обороту по вибуттю		0,335	0,255	0,134	76,08	40,09
4.1. Коефіцієнт обороту по вибуттю (за власним бажанням)		0,002	0,018	0,065	931,49	3379,64
4.2. Коефіцієнт обороту по вибуттю (скорочення штатів)		0,333	0,237	0,070	71,17	20,95
5. Середньорічна (облікова) чисельність персоналу	чол.	1047	843	759	80,52	72,49

**Рис. 4.4. Показники плинності кадрів на підприємстві**

Необхідно відмітити порівняно високий рівень звільнення працівників за власним бажанням на кінець аналізованого періоду. Високий рівень цього показника, який перевищує чисельність звільнених через скорочення штатів, в умовах високого безробіття свідчить про незадоволення працівників підприємства власним матеріальним та соціальним становищем на робочих місцях.

Вплив визначеного явища полягає в тому, що, як правило, звільняються кваліфіковані працівники з досвідом роботи, а на їхні місця приходить персонал, якому необхідне додаткове професійне навчання. Навіть кваліфікованому працівнику необхідний тривалий період освоєння на новому робочому місці (від 3 до 6 місяців), коли він зможе працювати з повною віддачею.

В структурі персоналу підприємства на кінець аналізованого періоду найбільшу питому вагу займають робітники – відрядники 55,47 % та робітники – погодинники 18,84 %. Питома вага керівників – 5,14 %, спеціалістів – 16,60 %. За аналізований період відмічено зниження чисельності персоналу по всіх категоріях промислової групи працівників, за виключенням спеціалістів у 2008 році, де їх чисельність зростає на 51 чол. (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

**Чисельність та структура працівників підприємства
за категоріями персоналу**

№ з/п	Категорія персоналу	Значення показника					
		2006 р.		2007 р.		2008 р.	
		чол.	%	чол.	%	чол.	%
1	Керівники	54	5,16	38	4,51	39	5,14
2	Спеціалісти	124	11,84	75	8,90	126	16,60
3	Інші службовці	13	1,24	4	0,47	30	3,95
4	Робітники	856	81,76	726	86,12	564	74,31
	у т.ч.						
	4.1. Відрядники	598	57,12	524	62,16	421	55,47
	4.2. Погодинники	258	24,64	202	23,96	143	18,84
	Всього:	1047	100,00	843	100,00	759	100,00

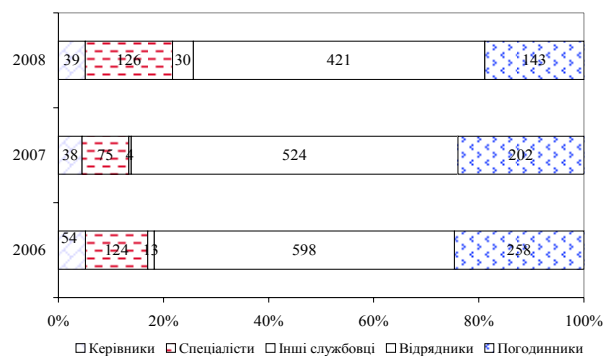


Рис. 4.5. Чисельність та структура персоналу підприємства

Необхідно відмітити, що найчисельнішою є група робітників – відрядників та погодинників, загальні зміни в яких будуть прямим чином відповідати тенденціям у загальній чисельності персоналу (рис. 4.5).

Із зниженням чисельності персоналу, частка робітників у структурі ПВП знижується. Очевидно, наявні структурні зрушення відбулись по причині початкової низької питомої ваги керівників, спеціалістів та інших службовців у чисельності персоналу компанії.

Освітньо-вікова структура персоналу підприємства свідчить про наявність значного кадрового резерву, позитивний елемент полягає в тому, що працівники не концентруються у одній віковій групі, і при звільненні осіб пенсійного віку підприємство не відчує кризи через нестачу персоналу (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

Структура персоналу підприємства за статтю та віком

Група персоналу	Вік								Всього:	
	до 30		30–40		40–50		понад 50		чол.	у т.ч. %
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%		
1. Без професійної підготовки	37	25,00	51	24,80	0	0,00	0	0,00	80	10,59
2. Професійно-технічна	10	6,91	44	21,54	21	8,81	89	53,61	143	18,82
3. Незакінчена вища	24	16,49	34	16,67	44	18,33	15	9,04	122	16,08
4. Вища технічна	45	30,32	14	6,91	65	26,90	62	37,35	185	24,41
5. Вища економічна	31	21,28	62	30,08	110	45,95	0	0,00	228	30,10
Всього:	147	100,0	206	100,0	240	100,0	166	100,0	759	100,0

З іншої сторони, слід відмітити й існування певних недоліків, які полягають у наявності великої частки молоді та працівників середнього віку без професійної підготовки, що з часом призведе до зниження рівня освіченості персоналу та зниження середнього кваліфікаційного рівня по підприємству. Також слід відмітити неадекватну структуру персоналу за категорією працівників з вищою економічною освітою, коли вихід на пенсію осіб пенсійного віку призведе до втрати понад 50 % цієї групи.

Серед категорії осіб віком 30–40 років відбувається характерне зниження чисельності працівників з вищою технічною освітою, що очевидно знижує здатність підприємства до впровадження

власних технологічних розробок та рішень. Натомість велика частка цієї освітньої категорії серед осіб молодшої вікової групи свідчить про здатність освоювати передові зарубіжні технології.

На початок аналізованого періоду, середньорічна продуктивність праці одного працівника складає 20404,2 грн на чоловіка і в подальшому зростає (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

**Продуктивність праці використовуваних
трудових ресурсів підприємства**

Показник	Од. вим.	Значення показника			Темп зростання, %	
		2006 р.	2007 р.	2008 р.	2007/2006	2008/2006
Обсяг виробництва	тис. грн	21363,2	21302,0	25647,0	99,7	120,1
Чисельність персоналу	чол.	1047	843	759	80,5	72,5
Чисельність робітників	чол.	856	726	564	84,8	65,9
Середня кількість відпрацьованих днів	дні	247	249	260	100,8	105,3
Тривалість робочого дня	год	7,8	7,8	7,8	100,0	100,0
Середньорічна продуктивність праці	грн/чол.	20404,2	25269,3	33790,5	123,8	165,6
Середньорічна продуктивність праці робітників	грн/чол.	24957,0	29341,6	45473,4	117,6	182,2
Середньоденна продуктивність праці	грн/день	82,6	101,5	130,0	122,8	157,3
Середньоденна продуктивність праці робітників	грн/день	101,0	117,8	174,9	116,6	173,1
Годинна продуктивність праці	грн/год	10,6	13,0	16,7	122,8	157,3
Годинна продуктивність праці робітників	грн/год	13,0	15,1	22,4	116,6	173,1

Основними чинниками зростання було зростання годинної продуктивності праці працівників та середньої кількості відпрацьованих днів в рік. Аналогічним чином зростання годинної продуктивності праці призвело до зростання продуктивності праці одного робітника у 2007–2008 роках.

Таким чином, при використанні показника продуктивності праці у якості оціночного значення результативності використання трудового потенціалу можна з впевненістю сказати, що відбу-

вається значне зростання цього показника. Слід також відмітити, що використання показника продуктивності праці робітників у якості оціночного значення виражає лише інтегральний показник використання наявного трудового потенціалу та ніякою мірою не дає змогу встановити вплив конкретного працівника на роботу колективу через психологічну атмосферу, використання ресурсів та устаткування, складність виконуваних робіт тощо.

Оцінка результатів роботи персоналу, через призму застосування наявного трудового потенціалу, інтегрована у загальну роботу підприємства і не може існувати відособлено, оскільки сам оціночний показник залежить від великої кількості чинників, серед яких чинники зовнішнього середовища, психологічного стану та типу особистості, стимулювання праці тощо. В цьому сенсі оцінка результатів роботи підприємства вимагає розглянути вплив окремих чинників на результат.

На сучасному етапі діяльності підприємство стикається з проблемою низького матеріального забезпечення а в значній кількості випадків нестачі отримуваних доходів на елементарне фізіологічне відтворення та забезпечення необхідних матеріальних благ для працівника та членів його родини. З цієї точки зору доцільно розглянути такі чинники як оплати праці, її рівень структура, узгодженість з динамікою продуктивності праці тощо. Фонд оплати праці у 2006 році склав 5051,0 тис. грн, і в подальших періодах відмічена тенденція до його зниження, яка найбільшим чином проявилась у 2007 році, де фонд оплати праці знизився до 5008,0 тис. грн (99,15 % від рівня 2006 р.). У 2008 році фонд оплати праці зростає, до 5124,8 тис. грн (101,46 % від рівня 2006 р.), що відбулося за рахунок зростання середньої заробітної плати персоналу (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

Розмір та структура фонду оплати праці підприємства

Група персоналу	Значення показника					
	2006 р.		2007 р.		2008 р.	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
1. Робітники відрядники	1913,5	47,81	2979,5	56,24	2477,8	57,29
2. Робітники погодинники	1472,8	29,09	336,9	26,47	975,6	27,35
3. Керівники	654,5	12,93	672,4	13,31	621,1	12,4
4. Спеціалісти	330,6	6,53	375,2	3,47	324,4	2,48
5. Інші службовці	679,6	3,64	644,0	0,51	725,9	0,47

Всього фонд ЗП	5051,0	100	5008,0	100	5124,8	100
----------------	--------	-----	--------	-----	--------	-----

У структурі фонду заробітної плати відмічені дві протилежні тенденції, де фонд заробітної плати робітників відрядників зростає порівняно з 2006 роком, а фонд заробітної плати інших категорій персоналу (за виключенням керівників та спеціалістів у 2007 р. та інших службовців у 2008 р.) знижується. На фоні зростання мінімальної заробітної плати з 640 грн/міс. у 2006 році, до 780 грн/міс. у 2007 році, та 1205 грн/міс. у 2008 році, зниження фонду заробітної плати стало можливим лише за рахунок скорочення чисельності персоналу.

Структура фонду заробітної плати не носить рівномірного характеру, навпаки показник питомої ваги фонду заробітної плати свідчить про значну деформованість політики оплати праці на підприємстві (рис. 4.6).

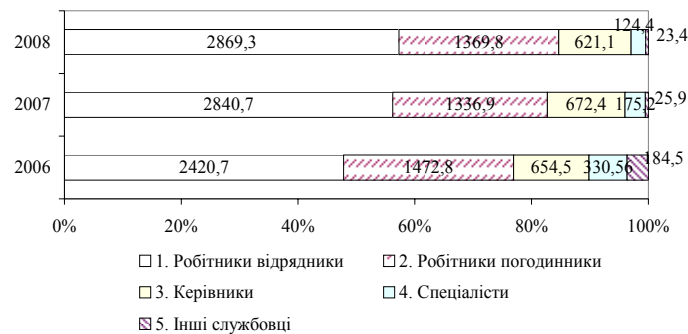


Рис. 4.6. Структура фонду оплати праці за категоріями персоналу підприємства

У системі мотивації праці персоналу існує ряд факторів, вплив яких важко переоцінити. В першу чергу слід відмітити, що існує формальний розподіл на матеріальні і моральні стимули. З досвіду роботи вітчизняних та закордонних підприємств відзначається, що при економічній депресії першочерговим чинником стимулювання праці працівників підприємства є матеріальна забезпеченість працівника, а саме сума коштів яку отримує працівник за виконану роботу.

На прикладі результатів роботи підприємства визначимо вплив матеріальних чинників шляхом порівняння отримуваних

працівниками підприємства доходів з мінімальним рівнем споживчого кошика в регіоні. Додаткова потреба у заробітках – це розмір недостатніх грошових коштів для покриття працівником власних фізіологічних норм та потреб сім'ї. Негативний вплив наявності великої різниці між мінімальним споживчим кошиком та отримуваною заробітною платою полягає у тому, що працівники постійно незадоволені своїм матеріальним становищем, що стимулює їх до пошуку інших джерел доходів, за межами підприємства. Найбільш розповсюдженим джерелом отримання додаткових доходів – домашнє підсобне господарство, з якого працівники отримують продукти харчування, а також збільшують сімейний бюджет шляхом реалізації надлишків вирощеної сільськогосподарської продукції, торгівля на речових ринках тощо.

На початок аналізованого періоду на підприємстві, розмір заробітної плати не покриває фізіологічних потреб працівника на суму 2469,0 грн/рік. У наступних періодах рубіж забезпечення мінімальних фізіологічних норм подолано, і робітники мають можливість отримувати на 1112,0 грн/рік. більше за мінімальні фізіологічні потреби у 2007 році та на 1434 грн/рік. – у 2008 році (рис. 4.7).

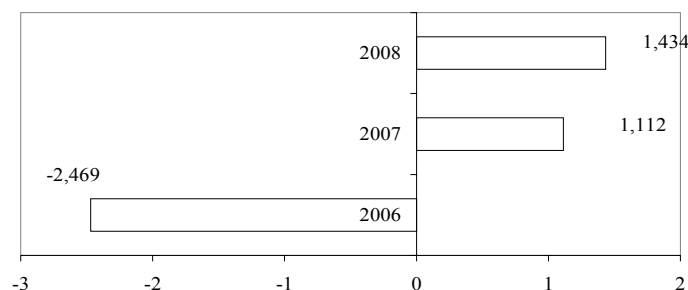


Рис. 4.7. Забезпечення рівня мінімальних фізіологічних норм роботи працівників підприємства, тис. грн/рік

Через низькі доходи працівники втрачають інтерес до підвищення продуктивності праці, а у випадку наявності такого інтересу, знаходячись в постійних турботах пошуку додаткового доходу працівники не можуть приділити належної уваги основному місцю роботи. Протилежні процеси відбуваються при покритті мінімальних фізіологічних норм, працівники починають дорожити

своїм робочим місцем, намагаються якісно виконувати покладені на них обов'язки, підвищують продуктивність тощо.

Розрив між мінімальним рівнем споживчого кошика та отримуваною заробітною платою носить позитивне значення, тому розмір заробітної плати вже не відіграє домінуючого чинника стимулювання праці, поряд з яким постає ряд факторів, серед яких використовувані форми та системи оплати праці, моральні стимули тощо.

Для виявлення мотивуючих чинників у структурі заробітної плати розглянемо середню заробітну плату працівника за аналізований період (табл. 4.10).

Таблиця 4.10

**Місячний розмір та структура середніх доходів
працівників підприємства**

Показник	2006 р.		2007 р.		2008 р.	
	грн	%	грн	%	грн	%
1. Основна заробітна плата	1,81	45,65	2,07	45,35	2,53	41,25
2. Премії за виробничі результати	1,03	26,09	0,92	20,22	1,19	19,41
3. Доплати за професійну майстерність	0,34	8,70	0,31	6,71	0,24	3,90
4. Оплата відпусток	0,22	5,44	0,20	4,28	0,19	3,07
5. Доплати за вислугу років	0,28	7,01	0,71	15,57	1,49	24,30
6. Оплата простоїв	0,04	1,09	0,04	0,95	0,05	0,86
7. Матеріальна допомога	0,22	5,44	0,29	6,30	0,36	5,96
8. Інші виплати	0,02	0,60	0,03	0,61	0,08	1,25
Всього виплати	3,956	100,00	4,568	100,00	6,123	100,00

Питома вага частки заробітної плати, яка залежить від результатів праці становить на початок періоду 71,74 % (45,65+26,09) і знижується у 2008 р. до 60,66 % (41,25+19,41), як це показано на рис. 4.8.

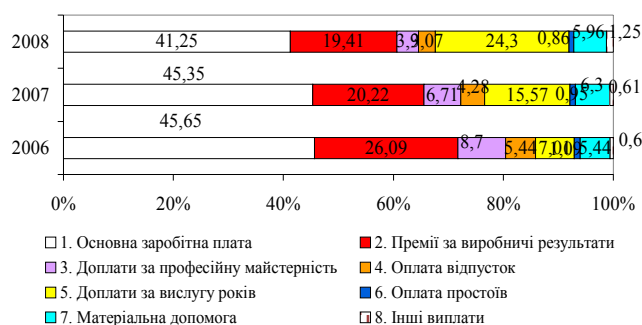


Рис. 4.8. Структура заробітної плати

Незалежно від результатів праці працівник отримує значну частку фінансових доходів, що автоматично не спонукає його до збільшення власної віддачі на благо підприємства. Визначена структура грошових доходів стимулює до того, що працівники не націлені на результати праці і реальна ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві знижується.

Оплата праці, яка залежить від результатів праці, становить на початок періоду 71,74 % і знижується в подальшому (див. рис. 4.8). Незалежно від результатів праці працівник отримує значну частку фінансових доходів, що автоматично не спонукає його до збільшення власної віддачі.

Структура грошових доходів стає антистимулом для роботи працівників. Ефективність використання трудового потенціалу підприємства залежить від використовуваних форм та систем оплати праці. Розмежування на погодинну та відрядну форму оплати праці втрачає свою актуальність із-за великої кількості простоїв, що зафіксовані протягом аналізованого періоду, і для працівника погодинника не має можливості повністю реалізувати власний потенціал. За загальнотеоретичними підходами погодинна оплата праці здійснюється за умов неможливості виконання робіт, які розраховуються поштучно. В іншому випадку доцільно використовувати відрядну форму оплати праці.

Преміювання, яке здійснюється, як правило, за високі результати у виконанні завдання. Преміювання персоналу досліджуваного підприємства не враховує можливих негативних на-

слідків, а саме орієнтацію працівника на ефективну реалізацію трудового потенціалу, яка не враховує реальних витрат.

4.4. Напрями реалізації політики ефективного використання та відтворення трудового потенціалу

Відтворення трудового потенціалу, як і ефективність його використання має багатогранний характер з існуванням системи взаємопов'язаних чинників, дія яких проявляється через діалектичну взаємодію та в перспективі забезпечує результат прогнозування якого не має однозначного трактування. З цієї причини реалізацію політики ефективного використання та відтворення трудового потенціалу слід розглядати у площині загальних рекомендацій, що на практиці підтвердили отримання позитивного ефекту. Цільові напрями політики відтворення та ефективного використання трудового потенціалу слід ототожнювати з ключовими демографічними чинниками забезпечення чисельності економічно активного населення; чинниками функціонування ринку праці, серед яких: рівень зайнятості, безробітне населення, питома вага працівників, які перебували в адміністративних відпустках, працюючих в режимі неповного робочого дня (тижня), кількість вивільнених, рівень працевлаштування, попит на робочу силу, втрати робочого часу у середньому на одного працівника, втрати робочого часу; чинники соціально-економічних умов: гігієнічні умови, потерпілі від травматизму; чинники конкурентоспроможності персоналу: підготовка та перепідготовка, підвищення кваліфікації, охоплення колективним договором, позови з приводу порушення трудового законодавства тощо.

З огляду на попередні висновки, напрямками реалізації політики ефективного використання та відтворення трудового потенціалу передбачають:

а) в області забезпечення зайнятості економічно активного населення:

- залучити кошти міжнародних фінансових інституцій для розвитку системи мікрокредитування з метою створення нових робочих місць;
- посилити контроль за дотриманням місцевими органами виконавчої влади законодавчих і нормативних актів у сфері підприємницької діяльності;
- удосконалити систему підготовки кадрів для роботи у сфері малого підприємництва;
- удосконалити роботу щодо отримання дозволів, необхідних для започаткування діяльності суб'єктів підприємництва;
- провести підготовку та надати пропозиції з питань удосконалення нормативно-правової бази законодавства про зайнятість населення;
- здійснити багатoproфільну профорієнтаційну роботу, в тому числі надати профінформаційні консультації з питань вибору у сфері діяльності та визначити напрями професійної підготовки для випускників загальноосвітніх шкіл;
- забезпечити зростання ефективного попиту на робочу силу на основі розробки відповідних програм уведення нових робочих місць, використовуючи весь арсенал наявних джерел інвестування – кредити банків, заощадження населення, кошти підприємств, амортизацію основних фондів, іноземні кредити та інвестиції;
- провести здешевлення відсотків за кредитами для суб'єктів господарювання, що створюють робочі місця;
- активізувати фінансово-кредитні та інвестиційні механізми підтримки малого підприємництва;
- забезпечити діяльність системи оперативного обміну інформацією про наявність вакансій та вільних робочих місць роботодавцями всіх форм власності, аналіз заповнюваності вакансій та відповідності умов праці та рівня заробітної плати на вільних робочих місцях сучасним вимогам;
- надавати податкові пільги роботодавцям, що створюють нові робочі місця у прибуткових сферах господарювання;
- істотно збільшити обсягів інвестування наукомістких та експертно-спроможних галузей промисловості, переробної ланки агропромислового комплексу, соціальної інфраструктури, споживчого сектору економіки;

- забезпечити зростання ефективного попиту на робочу силу на основі розроблення відповідних програм уведення нових робочих місць, використовуючи весь арсенал наявних джерел інвестування – кредити банків, заощадження населення, кошти підприємств, амортизацію основних фондів, іноземні кредити та інвестиції;

- визначити напрями, обсяги і сфери першочергового інвестування територіально-галузевої структури робочих місць, орієнтуючись на завдання модернізації національної економіки;

- посилити інвестиційне забезпечення модернізації робочих місць у конкурентоспроможних галузях економіки, здатних зміцнити позиції міста в зовнішньоекономічних зв'язках (наукомісткі галузі машинобудування, металургія, підприємства хімічної промисловості, агропромислового й будівельного комплексів);

- проводити пріоритетне фінансування заходів активної політики праці, пов'язаних зі створенням нових робочих місць чи модернізацією діючих на депресивних підприємствах у галузях їхньої традиційної спеціалізації;

- сформувати гнучку систему оподаткування, у тому числі пільгового, зокрема, зменшення розмірів податку в місцевий бюджет за умови оптимізації кількості зайнятих працівників, підвищення коефіцієнта змінності обладнання, його модернізації;

- розробити елементи ефективного фінансово-економічного механізму залучення коштів населення для довгострокового інвестування процесу створення нових високопродуктивних робочих місць у галузях пріоритетного розвитку,

- створити центри підтримки та розвитку малого підприємництва та забезпечити їх ефективну роботу по розвитку інфраструктури підтримки підприємництва (кредитні спілки, інформаційно-консультаційні послуги тощо);

- удосконалити механізм регулювання ринку праці на основі організаційно-економічного впливу на формування потреби в робочій силі в різних секторах економіки;

б) в області соціального захисту населення:

- забезпечити надання при створенні робочих місць переважного права працевлаштування протягом одного року працівникам, яких було звільнено у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці і які працювали на підприємстві до здійснення цих змін;

- продовжити практику підтримки приватних підприємців з числа колишніх безробітних, які розпочинають діяльність у сфері виробництва товарів споживання та продуктів харчування, шляхом встановлення мінімальної ставки єдиного податку;

- сприяти зайнятості інвалідів, які виявили бажання працювати і мають відповідні медико-трудова рекомендації, інформування про наявність вакансій для інвалідів на підприємствах, надавати консультаційні, профорієнтаційні та навчальні послуги (з оплатою навчання з Фонду соціального захисту інвалідів);

- організувати громадські роботи на підприємствах та в установах міста для надання матеріальної підтримки і сприяння соціально-трудовій адаптації безробітних у період пошуку основної роботи;

- надавати податкові пільги роботодавцям, що створюють нові робочі місця у прибуткових сферах господарювання, насамперед у малому й середньому бізнесі;

- забезпечити матеріальну і натуральну допомогу громадянам, які не можуть працювати повний робочий день у зв'язку з тривалою і важкою хворобою;

- надавати соціальну допомогу та підтримку громадянам, які працюють неповний робочий день (тиждень) у зв'язку із станом здоров'я, по догляду за дитиною тощо;

- організувати професійне навчання безробітних за професіями, які користуються попитом на ринку праці міста для усунення невідповідності структури вакансій і вільних робочих місць та професійно-кваліфікаційного складу безробітних;

- створити умови для залучення до підприємницької діяльності безробітних шляхом надання консультативної, юридичної допомоги, організація навчання основам бізнес-планування, здійснювати одноразові виплати допомоги по безробіттю з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття для організації підприємницької діяльності;

- проводити семінари та тренінги для надання безробітним психологічної підтримки та посилення мотивації до пошуку роботи;

- залучати безробітних до самостійної підприємницької діяльності шляхом надання консультаційної, навчальної, юридичної допомоги та здійснювати одноразову виплату по безробіттю з метою зниження тиску на ринок найманої праці та розширення

можливостей безробітних щодо професійної та соціальної само-реалізації;

- забезпечити підтримку громадських організацій, діяльність яких має соціальну спрямованість, шляхом використання соціального замовлення, як діючого інструмента соціального партнерства між владою та суспільством;

- провести аналіз процесів руху робочої сили на повному ринку праці, неповної зайнятості та використання робочого часу на підприємствах та розробити заходи щодо зменшення обсягів прихованого безробіття, звільнення надлишкової робочої сили для подальшої професійної перепідготовки та працевлаштування на нові робочі місця в інших галузях;

- сприяти зниженню сімейного та довготривалого (застійного) безробіття шляхом надання соціальних послуг та застосування активних методів сприяння зайнятості безробітних, які перебувають у такому стані;

- проводити роз'яснювальну роботу щодо норм чинного законодавства з питань працевлаштування іноземців в Україні, проаналізувати процеси трудової міграції, надавати консультативну допомогу роботодавцям з питань працевлаштування громадян за кордоном та трудової діяльності іноземних громадян в Україні;

- зменшувати територіальну диференціацію показників попиту на робочу силу на основі розвитку фінансово-промислової інтеграції, створення й розвитку регіональних кластерів, нових форм територіальної організації виробництва;

- забезпечити піднесення рівня платоспроможного попиту на робочу силу на депресивних підприємствах з моно профільною спеціалізацією господарського комплексу та ознаками працевлаштування надлишковості і розбалансованості локальних ринків праці, які зумовлюють поширення натуральних форм ведення господарства, а також регресивні зміни в територіально-галузевій структурі зайнятості населення;

- реалізувати додаткові, до встановлених законодавством, гарантії соціальної і матеріальної підтримки громадян;

- сприяти працевлаштуванню на дотаційні робочі місця в першу чергу безробітних, які нездатні конкурувати на ринку праці, тривалий час перебувають у стані безробіття і потребують соціального захисту;

- провести роз'яснювальну роботу з керівниками підприємств, установ і організацій через засоби масової інформації та шляхом організації семінарів-нарад щодо необхідності створення робочих місць для соціально-трудової та професійної реабілітації інвалідів, створення належних умов праці та рівня заробітної плати, а також надання заявок до служби зайнятості стосовно вакансій для цієї категорії громадян;

- забезпечити працевлаштування молоді, яка звільняється з військової строкової служби, визначення робочих місць для проходження альтернативної (невійськової) служби особами, які отримали направлення комісій з альтернативної служби виконкомів районних умісті рад;

в) в області забезпечення якісних характеристик трудового потенціалу:

- організувати професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації безробітних під конкретні робочі місця на замовлення роботодавців, стажування безробітних, професійного навчання безробітних за індивідуальним замовленням роботодавців;

- оцінити рівень задоволення наявної потреби в робочій силі різного професійного складу і кваліфікаційного рівня, визначити можливі джерела додаткової потреби з тим, щоб надати пріоритетності кадровому забезпеченню соціально значущих та наукомістких виробництв, які відіграють провідну роль у соціально-економічному розвитку будь-якої території;

- надавати державну підтримку підготовці кадрів за професіями, щодо яких склався дефіцит, надавати кредити для отримання вищої та професійно-технічної освіти із застосуванням механізмів здешевлення цих кредитів;

- вивчити питання підготовки, перепідготовки кадрів на виробництві великими підприємствами,

- сприяти діяльності та відновленню курсів підвищення кваліфікації робітничих кадрів на підприємствах з метою доведення рівня професійної підготовки випускників навчальних закладів системи професійно-технічної освіти до вимог сучасних технологій на виробництві та здійснення професійного навчання персоналу на виробництві;

- створити мережу курсів, факультетів, бізнес-шкіл, шкіл менеджменту, маркетингу, навчальних центрів тощо;

- впроваджувати принципово нову техніку та технологію, що в свою чергу збільшить попит на кваліфіковану робочу силу;
- розвивати систему перепідготовки кадрів та спеціалістів підвищення кваліфікації кадрів відповідно до запитів служб зайнятості;
- збільшити частку висококваліфікованих працівників у загальній їх чисельності;
- розвивати мережу курсів, факультетів, бізнес-шкіл, шкіл менеджменту, маркетингу, навчальних центрів тощо;
- г) в області санітарно-гігієнічного забезпечення:
 - забезпечити моніторинг змін у територіально-галузевій системі робочих місць на основі відновлення окремих доцільних елементів практики інвентаризації робочих місць в усіх секторах економіки для об'єктивної оцінки рівня їх завантаження, фізичного спрацювання і морального зносу, а також санітарно-гігієнічних умов праці;
 - посилити контроль за дотриманням місцевими органами влади законодавчих і нормативних актів дотримання підприємствами санітарно-гігієнічних умов праці;
 - поліпшити умови праці жінок;
 - забезпечити матеріальну і натуральну допомоги громадянам, які не можуть працювати повний робочий день у зв'язку з тривалою і важкою хворобою;
 - відрегулювати за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
 - посилити контроль та відповідальність у сфері додержання встановлених норм безпеки праці;
 - забезпечити належні, безпечні і здорові умови праці;
 - ввести раціональні графіки роботи, режимів праці та відпочинку на виробництві;
 - забезпечити високий рівень охорони праці;
 - створити безпечні, комфортні умови праці;
 - забезпечити реалізацію конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності;
- д) в області мотивації та стимулювання праці:
 - встановити залежність заробітної плати від кваліфікації працівника;

- розробити критерії та визначити розміри доплат за окремі досягнення працівників та спеціалістів;
- обґрунтувати показники та систему преміювання працівників;
- провести ротацію працівників структурних підрозділів на певний період;
- надавати державну підтримку спеціалістам з окремих професій та підняти престиж окремих професій бюджетної сфери шляхом посилення мотивації до праці;
- посилити контроль за дотриманням законодавства про працю і зайнятість та створення умов для поступового підвищення рівня заробітної плати найманих працівників у сфері малого підприємництва;
- створити умови для надання однакових можливостей для професійного росту працівників.

Незважаючи на існування багатьох проблем у системі відтворення та ефективного використання трудового потенціалу, головним надбанням сучасного етапу соціально-економічного розвитку України є існування значних резервів підвищення трудового потенціалу та нарощення ефективності його використання. Очевидно, що існуюча регуляторна система залишається малоефективною, хоча і має всі передумови для реформування, з подальшим перетворенням на системний інструмент модернізації ринку праці.

З іншої сторони, традиційні підходи обмежуються головним чином на адміністративних регуляторах та потребують, на наше переконання, використання об'єктивно існуючих ринкових законів, закономірностей розвитку, резервів соціально-економічного зростання, мікро-, мезо- та макроекономічних системоутворюючих чинників. В цьому контексті, реалізація державної політики відтворення трудового потенціалу має перетворитись на систему комплексних програмних заходів структурних змін на ринку праці та у секторах соціально-економічного розвитку, що визначають процес відтворення трудового потенціалу, формують його кількісні та якісні характеристики.



РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ВІДТВОРЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

5.1. Резерви формування трудових ресурсів та напрями реалізації політики ефективної зайнятості

Існує кілька вагомих компонентів формування трудового потенціалу. Вони визначають рівень досліджуваного явища та можуть бути прийняті до розрахунків окремо один від одного. Серед них рівень механічного приросту населення, народжуваності, смертності, освіти, виробничого травматизму тощо. Водночас до системи традиційно прийнятих в управлінні трудовим

потенціалом чинників додається вплив трансформації економічних механізмів та господарського механізму, на які на сучасному етапі накладається вплив фінансово-економічної кризи поширену на глобальну економіку.

Очевидно, що інерційний характер відтворення трудового потенціалу продовжує формувати його навіть на етапі світової фінансової кризи, де для основних чинників відтворення та використання гіпотетично спостерігається негативна тенденція з утворенням характерного часового лагу, наслідки якого знайдуть відображення у показниках якості та кількості трудових ресурсів у майбутньому.

Чисельність наявного населення у 2009 році становила 46,1 млн чол., з яких у сільській місцевості проживало 14,5 млн чол. (31,5 %), у містах – 31,6 млн чол. [73].

Економічно активне населення у 2008 р. становило 22397,4 тис. чол., що становить 48,6 %. Отриманий показник з однієї сторони свідчить про високий рівень демографічного навантаження, а з іншої – призводить до розмивання самого поняття трудового потенціалу, яке механічно переноситься на трудовий потенціал всього населення. На даному етапі слід звернути увагу на структуру населення оскільки інтерес для визначеної теми дослідження представляє не все населення, а лише його частина, яка безпосередньо являє собою економічно активне населення зайняте у реалізації механізмів ринку праці, і зокрема населення причетне до суспільного виробництва.

Чисельність економічно активного населення протягом 2004–2008 рр. незначно зростає в силу відсутності кардинальних змін демографічної ситуації. При цьому, у 2005 році відмічене його зниження на 0,39 %. У 2006 р. чисельність економічно активного населення зросла на 0,4 % порівняно з 2005 р., у 2007 р. чисельність економічно активного населення зросла на 0,79 % порівняно з 2006 р. (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Населення України за економічною активністю [73]

Показник	Значення показника, тис. чол.				
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Економічно активне населення у віці 15–70 років	22050,2	21963,3	22050,2	22223,8	22397,4
– працездатного віку	20487,5	20400,7	20487,5	20834,8	21008,4

– старше працездатного віку	1562,6	1562,6	1562,6	1389,0	1389,0
Зайняті	19098,6	18924,9	18751,3	18838,1	19011,7
– працездатного віку	17535,9	17015,1	17188,7	17188,7	17449,1
– старше працездатного віку	1562,6	1909,9	1562,6	1649,4	1562,6
Безробітні	2951,6	3038,4	3298,8	3385,7	3385,7
– працездатного віку	2951,6	2778,0	3125,2	3298,8	3212,0
– старше працездатного віку	0,0	260,4	173,6	86,8	173,6
Економічно неактивне населення у віці 15–70 років	12674,5	12587,7	12674,5	12761,3	12674,5
– працездатного віку	7031,7	6944,9	7292,2	7292,2	7118,6
– старше працездатного віку	5729,6	5642,8	5382,3	5469,1	5555,9

Чисельність населення працездатного віку протягом 2004–2008 рр. зростає, після незначного зниження у 2005 році. Зростання чисельності населення працездатного віку у 2006 р. порівняно з 2005 р. становить 0,43 %, у 2007 р. порівняно з 2006 роком – 1,69 %, у 2008 р. порівняно з 2007 роком – 0,83 %.

Чисельність економічно активного населення старше працездатного віку у 2008 році порівняно з 2004 роком знижується на 11,11 % (табл. 5.1). З точки зору управління трудовими ресурсами, група осіб старших працездатного віку за своєю чисельністю є незначною, і з досягненням пенсійного віку не представляє інтересу для дослідження [73].

Частка зайнятих у чисельності економічно активного населення становить за роками: 2004 р. – 86,61 %, 2005 р. – 86,17 %, 2006 р. – 85,04 %, 2007 р. – 84,77 %, 2008 р. – 84,88 %. Протилежним поняттям до чисельності зайнятих є чисельність безробітних, яка на початок аналізованого періоду складала 13,29 % від чисельності економічно активного населення. У 2005 році рівень безробіття зріс до 13,83 %, у 2006 році – до 14,96 %, у 2007 році – зріс до 15,23 %, а у 2008 році – знизився до 15,12 % (рис. 5.1).

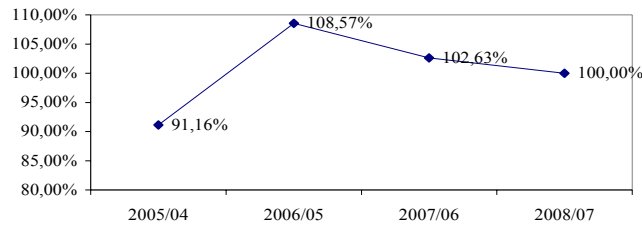


Рис. 5.1. Динаміка безробіття в Україні, %

Відсутність стійкої тенденції до зниження у динаміці рівня безробіття свідчить про невизначеність економічної політики, кардинальні зміни в якій суттєво змінюють структуру ринку праці. Існуючий рівень безробіття значно перевищує його природний рівень, тобто рівень фрикційного безробіття. Це підтверджує думки експертів з приводу існування в державі структурного безробіття, яке виникло в наслідок невідповідності структури пропозиції на ринку трудових ресурсів та попиту на трудові ресурси з боку підприємств та організацій [11, с. 234]. Таким чином, можемо дійти до висновку, що високий рівень трудового потенціалу не сприймається ринком і в результаті існують підстави для його зниження за рахунок втрати кваліфікації безробітними.

Економічно активне населення по своїй суті неоднорідне, його окремі елементи відрізняються за якістю та кількістю. Так, чисельність жінок у структурі економічно активного населення становить 49,06 %, а чоловіків відповідно 50,94 % (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Населення України за економічною активністю, статтю та місцем проживання у 2008 році, тис. чол. [73]

Показник	Всього	У тому числі:							
		жінки	відсоток від загальної чисельності	чоловіки	відсоток від загальної чисельності	міське населення	відсоток від загальної чисельності	сільське населення	відсоток від загальної чисельності
Економічно активне населення у віці 15–70 років	22397,4	10988,2	49,06	11409,2	50,94	13010,6	58,09	9386,8	41,91
– працездатного віку	21008,4	10119,8	48,17	10888,7	51,83	12605,0	60	8403,4	40
– старше працездатного віку	1389,0	844,2	60,78	544,8	39,22	457,0	32,9	932,0	67,1
Зайняті	19011,7	9199,8	48,39	9812,0	51,61	10264,4	53,99	8747,3	46,01
– працездатного віку	17449,1	8248,2	47,27	9200,9	52,73	9757,6	55,92	7691,6	44,08
– старше працездатного віку	1562,6	956,3	61,2	606,3	38,8	495,5	31,71	1067,1	68,29
Безробітні	3385,7	1806,9	53,37	1578,7	46,63	2863,2	84,57	522,4	15,43
– працездатного віку	3212,0	1719,1	53,52	1493,0	46,48	2711,9	84,43	500,1	15,57
– старше працездатного віку	173,6	65,1	37,5	108,5	62,5	173,6	100	0,0	0
Економічно неактивне населення у віці 15–70 років	12674,5	7403,2	58,41	5271,3	41,59	6631,3	52,32	6043,2	47,68
– працездатного віку	7118,6	3550,7	49,88	3567,8	50,12	4529,5	63,63	2589,0	36,37
– старше працездатного віку	5555,9	3828,0	68,9	1727,9	31,1	2133,5	38,4	3422,5	61,6

Ще більш асиметричною є статева структура зайнятості, де частка чоловіків є вищою за аналогічний показник у структурі економічно активного населення і становить 51,61 %, а жінок – 48,39 %.

Асиметрія у структурі економічно активного населення присутня і у розподілі за приналежністю до виду поселень, де частка міських жителів переважає частку сільських жителів відповідно, міські жителі – 58,09 %, сільські – 41,91 %.

У структурі зайнятості частка міського населення (53,99 %) є нижчою за частку міського населення у структурі економічно активного населення (58,09), а частка сільського навпаки відповідно – 46,01 та 41,91 %. Диспропорції, в першу чергу, існують завдяки рівню безробіття у сільській місцевості, де в силу специфіки обліку даних власники земельних паїв не відносяться до безробітних. А частка сільських безробітних в загальній чисельності становить всього 15,43 %, при значно вищих темпах падіння обсягів виробництва товарів і попиту на робочу силу у сільських поселеннях.

За 2008 рік чисельність населення зменшилась. Реальні причини рівня отриманих показників полягали у тенденціях смертності та народжуваності.

У 2008 році спостерігалось збільшення кількості зареєстрованих шлюбів і розлучень, інтенсивність вступу до шлюбу становила 6,9 випадки на 1000 жителів, а розлучень – 3,7 ‰ [73].

У міждержавній міграції значна питома вага припадала на країни СНД. Серед прибулих вона складала 92,9 %, а серед вибулих – 72,5 % [51, с. 231].

Таким чином, з двох видів поповнення чисельності економічно активного населення, досить важко використовувати природний рух. Його зниження на протязі аналізованого періоду свідчить про відсутність резервів поповнення робочої сили, та екстенсивного підвищення трудового потенціалу сільськогосподарського комплексу. Слід також враховувати вади природного руху населення, зокрема поповнення чисельності економічно активного населення лише через 15–17 років після народження.

Більш доцільним є використання механічного руху населення, де економіка отримує вже "готові" трудові ресурси, без додаткових витрат на виховання, освіти, медичне обслуговування, тощо. З іншої точки зору, тимчасовий надлишок робочої сили можна скоротити також за умов активізації міграційної політики.

Формування трудового потенціалу відбувається в кілька етапів, що визначають його якість у перспективі. На перших етапах вступу до трудової діяльності вміння особистості, як правило підлітків 15–19 років, обмежуються набутим до цього часу досвідом, світобаченням переданим від батьків, рідних та спільноти. Оскільки, до цього часу особистість ще не отримала практичного досвіду а теоретичні навички, знання та вміння не підкріплені реальним досвідом виконання завдань вимагають віднести їх до числа трудових ресурсів без професій та спеціальності, здатних виконувати некваліфіковану працю.

Частка осіб 15–19 років у чисельності економічно активного населення становить 1,7 % (табл. 5.3), або 380,76 тис. чол.

Таблиця 5.3

**Частка молоді у структурі
економічно активного населення України у 2008 році [73]**

Показники	Всього, тис. чол.	Відсотків за віковими групами	
		15–19 років	20–29 років
Економічно активне населення:	22397,4	1,7	24,4
– жінки	20997,6	2,2	23,8
– чоловіки	1399,8	1,2	25,1
а) зайняті	18985,3	1,2	23,5
– жінки	17323,0	1,7	22,7
– чоловіки	1662,3	0,9	24,2
б) безробітні	3412,1	4,5	30,5
– жінки	3324,6	5,5	29,7
– чоловіки	87,5	3,3	31,3

В силу існування "вузької" вікової групи (п'ять років порівняно з десяти роками інших груп), чисельність даної категорії є незначною, проте становить вагомий потенціал у щорічному поповненні обсягу пропозиції трудового потенціалу на ринку праці.

Особливість формування категорії працівників молодшої вікової групи має ряд суспільно-демографічних передумов. Існування диспропорції у частці чоловіків та жінок у чисельності економічно активного населення, відповідно, чоловіки – 1,2 %, жінки – 2,2 %, пояснюється входженням у групу осіб чоловічої статі призовного віку, які із закінченням строкової служби відразу потрапляють у наступну вікову групу (20–29 років), де відповідно частка чоловіків складає 25,1 %, а жінок – 23,8 %.

У структурі економічно активного населення, на нашу думку, молодша вікова група та вікова група 20–29 років належить до числа економічно активного населення з відсутністю практичного досвіду, або з незначним практичним досвідом (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

**Економічна активність населення України за статтю
та віковими групами у 2008 р. [73]**

Показник	Всього, тис. чол.	Відсотків за віковими групи			
		30–39 років	40–49 років	50–59 років	60–70 років
Економічно активне населення	22397,4	26,2	27,5	14,9	5,3
– жінки	20997,6	25,8	29,0	14,0	5,2
– чоловіки	1399,8	26,5	25,9	15,9	5,4
а) зайняті	18985,3	25,6	27,6	16,1	6,0
– жінки	17323,0	24,8	29,6	15,2	6,0
– чоловіки	1662,3	26,2	25,8	16,9	6,0
б) безробітні	3412,1	30,3	26,6	7,5	0,6
– жінки	3324,6	31,8	26,0	6,8	0,2
– чоловіки	87,5	28,6	27,2	8,4	1,2

Значний практичний досвід відтак наявний у пересічного економічно активного громадянина віком від 30 років та старших. Частка громадян даної вікової категорії становить 73,9 %, серед зайнятих ця категорія становить 75,3 %.

Висока частка економічно активного населення із значним досвідом роботи є показником високого рівня трудового потенціалу на окрему визначену хронологічну дату. Проте, на тривалий період цей показник не є адекватним оскільки акумулює у процесі розрахунку досвід працівників пенсійного віку, які або залишають категорію економічно активного населення, або зроблять це у найближчій перспективі.

Висловлений аргумент особливостей розрахунків за участі працівників пенсійного та передпенсійного віку свідчить на користь включення вікового цензу у аналіз трудового потенціалу, з урахуванням етапу життєвого циклу економічно активного індивіда.

За даними, наведеними у таблиці 5.6, частка осіб пенсійного та перед пенсійного віку (50–70 років) становить 20,2 % від чисельності економічно активного населення, та 22,1 % від чисельності зайнятого населення.

В ідеалі, максимальне значення трудового потенціалу досягається за умов збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, з розходженням близьким до розміру фрикційного безробіття [51, с. 234], тобто коли особа використовує всі свої можливості та здібності до виробництва продукції та послуг. Перевищення вказаної межі для України, за рахунок структурного безробіття, свідчить про те, що сукупний потенціал трудових ресурсів, не сприйнятий ринком за номінальним значенням не може бути визнаний реальним рівнем трудового потенціалу. Саме такий стан розвитку чинників формування трудового потенціалу спостерігається у 2008 р. Частка безробітних у чисельності економічно активного населення перевищує допустимі параметри на 2,4 % (табл. 5.5).

Таблиця 5.5

Безробіття за причинами незайнятості у 2008 р. [7]

Показник	Всього	Частка безробітних у чисельності економічно активного населення, %
Економічно активне населення, тис. чол.	22397,4	–
Всього безробітних, тис. чол.	1425,1	6,4
– за причинами незайнятості, відсотків		
– вивільнені з економічних причин	400,5	28,1
– звільнені за власним бажанням	550,1	38,6
– демобілізовані з військової строкової служби	17,1	1,2
– не працевлаштовані після закінчення середньої школи, ВНЗ, I–IV рівнів акредитації	260,8	18,3
– звільнені за станом здоров'я, переходом на інвалідність	10,0	0,7
– звільнені у зв'язку із закінченням строку контракту	155,3	10,9
– інші причини безробіття	31,4	2,2

Фрикційне безробіття включає осіб, які тимчасово незайняті у зв'язку з переходом з одного робочого місця на інше, звільнених за власним бажанням, та осіб що знаходяться в пошуках робочих місць після закінчення навчання, демобілізацією з військової строкової служби тощо.

Додатковим аргументом на користь зробленого висновку є співвідношення між чисельністю вивільнених та числом вільних робочих місць, де конкурс на одну вакантну посаду в середньому становить 8,6 вивільнених (табл. 5.6).

Таблиця 5.6

Вивільнення працівників і попит на робочу силу в Україні у 2009 р. [83]

Місяць	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, тис. осіб	Навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посадах), осіб
Січень	930	86,5	108
Лютий	924,9	78,5	118
Березень	897,8	84,5	106
Квітень	827,4	85,1	97
Травень	752	85,3	88
Червень	671	76,2	88
Липень	622,1	72,3	86
Серпень	584,4	72,8	80
Вересень	558,7	74,2	75
Жовтень	526,3	77,5	68
Листопад	536,7	75,4	71

Незбалансованість існує і у структурі попиту та вивільнених, де зокрема попит на некваліфіковану робочу силу незначний – 10 % від кількості вакантних робочих місць, а частка вивільнених некваліфікованих працівників становить 17,93 % [85].

Частка осіб жіночої статі у чисельності вивільнених працівників становить 59,8 %, а число вакантних робочих місць на які запрошують жінок – 30,1 %.

Суттєвий вплив на динаміку вивільнення персоналу та зростання чисельності безробітних здійснює в першу чергу сільське господарство, частка зайнятих в якому є найвищою. Тому тенденції економічної кон'юнктури в сільськогосподарському комплексі прямим чином впливають на трудові ресурси.

5.2. Механізм управління відтворенням та ефективним використанням трудового потенціалу України

В окремий інструмент управління трудовим потенціалом через їх включення у перспективні плани розвитку регіону до-

цільно виділити систему індикаторів, головна перевага включення яких до перспективних планів регіональної політики полягає у наглядному попередженні наслідків запланованих дій, демоекономічного розвитку, розвитку продуктивних сил тощо. З впевненістю можна стверджувати, що ефективність прогнозів залежить від включення індикаторів до найширшого кола сфер суспільного життя та утворення системи моніторингу відтворення трудового потенціалу, так як метою використання індикаторів стають прогнози обсягу та ефективності використання трудових ресурсів.

Подальше відтворення трудового потенціалу можна розглядати у вузькому та широкому розумінні. Набір регуляторних інструментів корегування впливу ключових чинників на наміри та процес відтворення трудового потенціалу у вузькому розумінні включає управління трудовими ресурсами. Широке розуміння реалізації політики відтворення та ефективного використання трудового потенціалу слід розглядати у формі глобального процесу динамічного розвитку макроекономіки, бізнесового середовища та особистості, як носія цього потенціалу, щодо яких відбувається корегування соціально-економічних тенденцій з метою досягнення поставленого завдання перерозподілу окремих груп трудових ресурсів та населення в цілому.

На основі виражених попередніх результатів відзначимо інструменти регуляторної політики. Першою і загальноприйнятою для використання стає політика пасивного управління трудовою активністю (рис. 5.2).

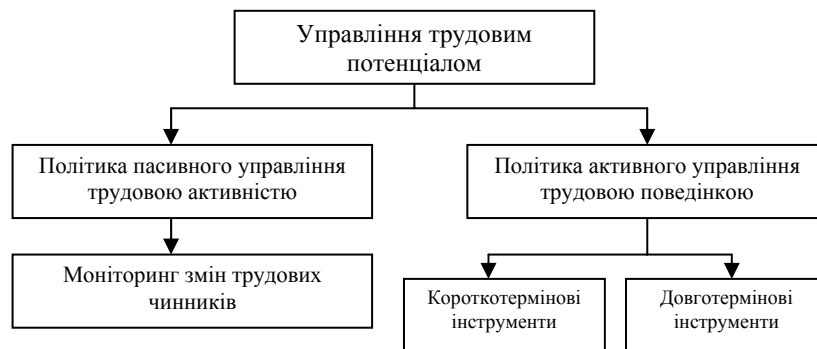


Рис. 5.2. Види управління трудовим потенціалом

Політика активного управління трудовою активністю перед-

бачає безпосереднє втручання у відтворення трудового потенціалу, вищу ефективність результатів та порівняно високими витратами на регулювання. В свою чергу, активне управління утворене з груп короткотермінових та довготермінових регуляторних інструментів.

До короткотермінових засобів впливу на трудову активність належать: інформаційне забезпечення та супроводження переміщення робочої сили; транспортне забезпечення, зв'язок та їх тарифікація; PR та реклама самозайнятості та ефективної праці (табл. 5.7).

Таблиця 5.7

**Короткотермінові засоби впливу на відтворення
ефективності використання трудового потенціалу**

Переслідувані цілі	Регуляторний інструмент
1. Тимчасове стримування трудової активності через створення суб'єктивної думки про безперспективність/перспективу працевлаштування. 2. Досягнення рівноваги між соціальною та віковою структурами груп трудових мігрантів	1. Транспортне забезпечення, зв'язок та їх тарифікація
1. Створення об'єктивної думки про перспективи праці у містах. 2. Формування образу трудового потенціалу	1. Інформаційне забезпечення і супроводження
1. Формування постійної/маятникової трудової міграції через інтенсивність транспортного сполучення. 2. Стимулювання /стримування трудових переміщень за окремими напрямками через відсутність/існування транспортного сполучення. 3. Формування інформаційного міжособистого спілкування	3. PR та реклама

Принципи мінімальних фінансових витрат на регуляторні заходи, суб'єктивного характеру сприйняття особою навколишнього середовища, дотримання прав людини дають підґрунтя для використання перерахованих інструментів.

Більш різносторонньою є група довготермінових інструментів реформування трудових процесів, яка ставить за мету якісні зміни механізму відтворення робочої сили. Якісні зміни відбуваються у формуванні трьох груп чинників, серед яких: чинники потреб працівника, чинники особистості та чинники зовнішнього

середовища. Сучасна практика використання трудового потенціалу свідчать про існування глибокого коріння у становленні перерахованих груп чинників. Тому, поряд з оперативним втручанням, яке отримало назву використання короткострокових інструментів, досягнення якісних змін у складових перерахованих груп чинників можливе лише за рахунок безпосереднього управління цими складовими.

Управління зовнішнім середовищем вимагає великого обсягу суспільних ресурсів, що, як правило, визначає відмову від впливу на формування цих елементів та є досить складним через багатогранність природи його формування. На нашу думку, управління зовнішнім середовищем доцільно поводити через запропоновану систему моніторингу в контексті політики пасивного впливу на механізм формування трудової активності.

Активне втручання в механізм формування трудової активності не обмежується. Негативні наслідки для трудового потенціалу, які пов'язані з кризою ринку праці соціального та економічного забезпечення, можна подолати за допомогою ряду ринкових інструментів. Принцип використання ринкових можливостей полягає у відмові від концепцій, що констатують існування перерахованих переважно негативних наслідків перерозподілу трудового потенціалу сільських територій у формі зростання безробіття, соціального навантаження на бюджети міст, нестачі житла тощо. Використовуючи зарубіжний досвід регулювання ринкової економіки, в основу доцільно поставити людину – носія трудового потенціалу. З цієї точки зору, зростання чисельності населення та його концентрація у містах призводить до зростання попиту на товари та послуги та відповідно – збільшення масштабів економіки та попиту на робочу силу. За ефективної інвестиційної політики через ефект мультиплікатора зростання попиту перетворюється на підвищення виробництва та зайнятості новоприбулих трудових ресурсів при одночасному соціальному забезпеченні, завантаженні комунального господарства, забезпеченні житлом, працею тощо.

Головна причина відсутності дієвої політики в області відтворення та управління трудовим потенціалом полягає у невизначеності стратегії розвитку держави та ринків праці зокрема.

Розробляються програми управління окремими сферами відтворення та трудовим потенціалом в цілому, які передбачають мету, засіб реалізації, групи економічно активного населення, початковий та кінцевий стан трудового потенціалу, обсяг робочої

сили, структуру ринку праці, існування економічних циклів та сезонності, суспільні витрати, суспільний ефект, точки дотику з суміжними до трудового потенціалу сферами тощо, на основі чітко встановлених цілей розвитку економіки.

Розробляється законодавчо-нормативна база на державному та регіональних рівнях відтворення та використання трудового потенціалу для ефективної реалізації програм управління ринком праці.

В ході реалізації програм слід проводити контроль виконання окремих етапів та досягнення проміжних цілей, після чого приймається рішення стосовно необхідності коригування програм управління відтворенням та ефективним використанням трудового потенціалу.

На заключному етапі проводиться ревізія політики управління трудовим потенціалом, яка стає підставою для розробки нових стратегій розвитку регіону.

Слід відмітити, що існує можливість управління трудовим потенціалом через формування механізму його відтворення та ефективного використання навіть за умов відсутності чітких сформованих стратегій розвитку держави та регіону. Їх дослідження дає змогу за умов негативного впливу провести корегування або повну відміну законодавчого чи підзаконного акту та визначити наслідки його прийняття.

Суперечливий характер носить регуляторна політика в області трудового потенціалу окремо взятого регіону та економіки загалом. Дослідження в області управління трудовим потенціалом демонструють його нерівномірний розподіл, неефективне використання, нераціональне застосування. Перше, як і інше, виливається у переміщення населення з утворенням потоків трудових мігрантів. Проблема праценодостатніх сільських територій перетворилась у хаотичне переміщення економічно активного населення, що з точки зору трудового потенціалу може бути раціоналізоване у механізм управління трудовим потенціалом на даному етапі соціально-економічного розвитку окремих територій і економіки країни загалом.

Використання показників розвитку зовнішнього середовища дає можливість відобразити усю складність формування та дії механізму трудових міграцій, раціоналізація яких відбувається через формування індикативних програм соціально-економічного розвитку. Розробка індикативних програм міграцій здійснюється

поступово. На першому етапі визначаються статистичні показники, які відображають зміни зовнішнього середовища (рис. 5.3).



Рис. 5.3. Етапи врахування міграційних наслідків перерозподілу трудового потенціалу

На другому етапі з допомогою регресійно-кореляційного аналізу встановлюється перелік вагомих для мігрантів факторів.

На третьому етапі з допомогою систематизації даних визначається механізм потенційних міграцій. На четвертому – на основі сегментації ринку праці визначаються групи трудових ресурсів залучених у міграційний обмін. На п'ятому етапі визначають перерозподілу трудового потенціалу на соціально-економічний та демографічний стан в регіоні, ринок праці тощо. На шостому етапі приймається рішення про доцільність реалізації розроблених планів та методи подолання негативних наслідків.

Запропонований підхід являє свого роду політику пасивного управління механізмом перерозподілу трудового потенціалу, за основу якої прийняте відстеження змін на ринку праці в силу прояву нових тенденцій у фактороутворюючих сферах суспільного розвитку, соціально-економічних та демографічних процесах і встановлення ступеня їх впливу на економіку, соціальну сферу тощо.

Постає питання про вжиття активної політики управління трудовим потенціалом у випадку існування значних суспільних, економічних чи галузевих зрушень, необхідності проведення реформи ринку праці. Ми вважаємо існування зміни еволюційного розвитку скачкоподібними зрушеннями у фактороутворюючих, суміжних з міграцією областях, коли саморегульована система, наприклад ринок, не здатна еволюційним способом подолати кризи або розв'язати вагомому проблему переходу від одного до іншого етапу суспільного розвитку передумовою її використання.

Активне втручання у механізм перерозподілу трудового потенціалу доцільно використовувати лише у виключних випадках докорінної зміни механізму розвитку ринку праці за рахунок управління факторами особистості та потреб працівника, тому що воно за своєю природою набагато складніше завдання.

На практиці формальний поділ на природні міграційні процеси та докорінні зміни механізму міграційної поведінки економічно активного населення реалізується через утворення передкризових процесів у областях життя причетних до переміщення сільського населення. Тому, логічним виглядає намагання оцінити міграційні перетворення через систему критеріїв, побудованих на базі параметрів відхилення від нормального рівня. На практиці він задається оптимальним, нормативним чи еталонним значенням. Перевищення порогу еталона, за яким приймається рішення про заходи регуляторної політики спрямовані на оптимізацію впливу міграційних процесів на соціально-економічну, суспільну, політичну, екологічну сфери, є ознакою негативних наслідків у міграційній поведінці економічно активного населення. Механізм перерозподілу трудового потенціалу складається з системи вхідних та вихідних елементів, регуляторних інструментів корегування відхилення фактичного рівня від порогу еталона та зворотного зв'язку (рис. 5.4).

Пасивна політика перерозподілу трудового потенціалу за умов природного розвитку суспільних процесів доцільна, з точки зору області її поширення. Найбільший ефект від пасивного управління має місце за відсутності системних перетворень на

ринку праці. Природний розвиток передбачає найменше втручання у роботу механізму перерозподілу трудового потенціалу чим визначає головні переваги цього підходу. Серед них:

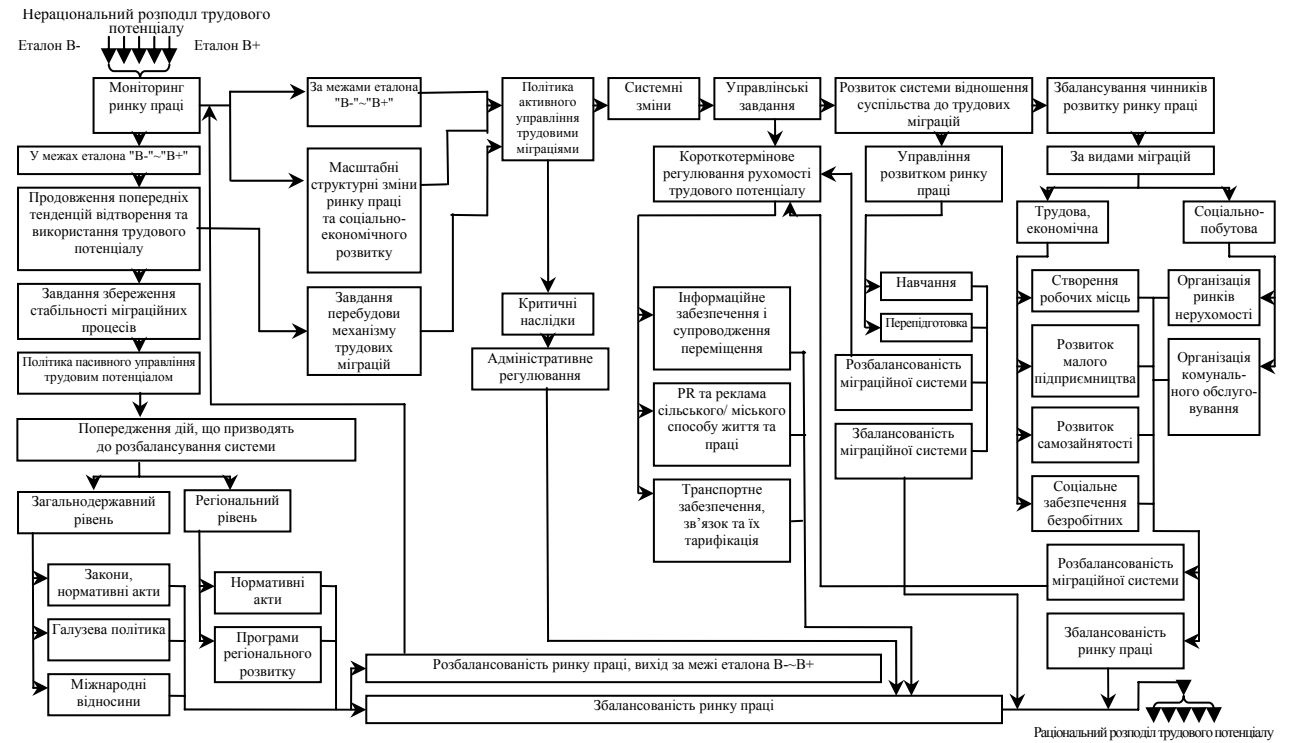


Рис. 5.4. Механізм міграційного перерозподілу трудового потенціалу України

– по-перше, фінансові та суспільні витрати знаходяться на відносно низькому рівні, оскільки державні установи, задіяні в управлінні трудовим потенціалом, виступають у ролі статистів, а не активних суб'єктів управління;

– по-друге, практично не появляється утворення системних зрушень на ринку праці, оскільки в механізмі перерозподілу трудового потенціалу відсутні штучні інструменти управління міграціями.

Підставою для реалізації регуляторної політики є наслідки, у формі відхилення фактичного значення індикаторів суспільного розвитку від порогу еталона, викликані нераціональним розподілом трудового потенціалу. На цьому етапі ключову роль відіграє методика оцінки порогу еталона. З точки зору формування політики перерозподілу трудового потенціалу за поріг еталона доцільно прийняти значення, в якому міграційні процеси виступають чинником якісних змін та стають причиною кризових ситуацій.

Встановлені індикатори чинників відтворення та ефективного використання трудового потенціалу, за якими для чинників відтворення та використання трудового потенціалу доцільно встановити поріг еталона для природного приросту населення, чисельності студентів прийнятих до ПТУ, кількості вчителів, обсягів продукції сільського господарства тощо (табл. 5.8).

У таблиці окремо прописані принципи, на основі яких встановлюються межі еталона. Загалом дослідження належності еталона отримало назву моніторингу міграційних факторів. Перетинання порогів еталону є підставою для запровадження регуляторних дій. Спрямованої дії хаотично сформованому механізму перерозподілу трудового потенціалу надає елемент механізму регулювання. Він покликаний запобігти надмірному міграційному потенціалу, неконтрольованому його формуванню та згладити негативні наслідки від його реалізації.

Реалізація міграційного перерозподілу трудового потенціалу здійснюється кількома напрямками, серед яких:

- політика пасивного управління;
- адміністративне втручання;
- короткотермінове регулювання рухомості;
- управління суспільним розвитком;
- збалансування чинників розвитку ринку праці.

Політика пасивного управління ґрунтується на попередженні дій, що здатні призвести до розбалансування ринку праці, які проводяться на загальнодержавному та регіональному рівнях.

Таблиця 5.8

Пороги еталона індикаторів застосування регуляторної політики

Індикатор наслідків відтворення трудового потенціалу	Принципи встановлення меж еталона	
	Нижній поріг	Верхній поріг
Природний приріст населення	Збереження простого відтворення	—
Кількість вчителів	Критичний рівень необхідного забезпечення	Безробіття серед вчителів
Прийнято до ПТУ	Забезпечення сільського господарства спеціалістами	Безробіття серед сільських спеціалістів
Чисельність лікарів усіх спеціальностей	Критичний рівень необхідного забезпечення	Безробіття серед лікарів
Продукція сільського господарства	Мінімальний запас продуктів для забезпечення економічної безпеки	Обсяг продуктів, що не призводить до кризи перевиробництва
Житловий фонд	Мінімальна кількість житла, необхідна для забезпечення нормальних умов проживання	—
Середньомісячна заробітна плата в сільс. господарстві	Мінімальний рівень заробітної плати, необхідний для відтворення трудових ресурсів	Збереження принципів оплати праці
Шкідливі викиди	—	Максимально-допустима концентрація

Адміністративне втручання у механізм перерозподілу трудового потенціалу доцільне виключно у випадку існування чинника ототожненого з появою надзвичайних ситуацій та передбаченого у якості вимушеного заходу.

Поява соціальних системних змін на ринку праці вимагають використання складних регуляторних інструментів, серед яких, обґрунтованим є використання інструменту управління суспільним розвитком, збалансування чинників розвитку трудового потенціалу та короткотермінове регулювання рухомості.

Завдання розвитку відношення суспільства до трудових міграцій покликане через навчання та виховання сприяти підвищенню керованості поведінки та рухомості економічно активного населення. Використання інструменту управління суспільним роз-

витком слід віднести до заходів довготермінового регулювання, так як при явному позитивному наслідку, він дає позитивний ефект через 10–20 років.

Політика збалансування чинників ринку праці для досягнення мети регулювання використовує заходи зі створення робочих місць, організації ринків нерухомості, розвитку малого підприємництва, організації комунального обслуговування, розвитку самозайнятості, соціального забезпечення і є альтернативою та додатком до управління суспільним розвитком. Перевагою використання інструментів збалансування чинників ринку праці передбачається їх висока ефективність, яка супроводжується великими суспільними витратами у вигляді комерційних проектів та обмеженням використання бюджетних ресурсів. З іншої сторони, недоліком цього підходу є поява неприродних тенденцій на ринку праці та нових міграційних потоків.

Для підвищення ефективності регуляторної політики передбачено здійснення короткотермінового регулювання рухомості через інформаційне забезпечення і супроводження переміщення, PR та рекламу сільського/міського способу життя та праці, транспортне забезпечення, зв'язок та їх тарифікацію. Воно доцільне за умов недосягнення управління суспільним розвитком та збалансуванням факторів зовнішнього середовища повноцінного запланованого регуляторного впливу. Його тривале використання, наприклад у вигляді реклами, яка не відповідає дійсному стану речей, може призвести до неадекватної реакції трудових мігрантів тому, доцільне як тимчасове доповнення до попередніх інструментів.

Важливо те, що кожен з описаних інструментів перерозподілу трудового потенціалу використовується одночасно з іншими, доповнює їх та дає змогу подолати негативні наслідки від управлінських дій.

Ефективність проведення моніторингу ринку праці забезпечує два державних органи: управління статистики та міністерство праці і соціальної політики. Міністерство праці та соціальної політики проводить аналіз розвитку ринку праці та розробку політики перерозподілу трудового потенціалу. Роль управління статистики полягає у зборі статистичних даних про чинники соціально-економічного розвитку. До системи перерозподілу трудового потенціалу належать також профільні міністерства задіяні у реалізації політики пасивного регулювання відтворення та вико-

ристання трудового потенціалу через попередження наслідків негативного впливу програм галузевого та загальноекономічного розвитку, Кабінет Міністрів та Президент України.

Президент та КМУ відносяться до системи законодавчо-нормативного забезпечення, здійснюють видачу указів та постанов в області регулювання ринку праці, використовують право законодавчої ініціативи для правового регулювання перерозподілу трудового потенціалу.

Регуляторні заходи обов'язково повинні носити попереджувальний характер, оскільки першопричина кризи комунального господарства лежить у міграційній площині утвореній у формі надмірного навантаження на ринок праці міст. Розробка перспективних планів розвитку міст повинна враховувати міграційні прогнози та їх вплив на зміну індикативних показників включених у перспективні плани (рис. 5.5).

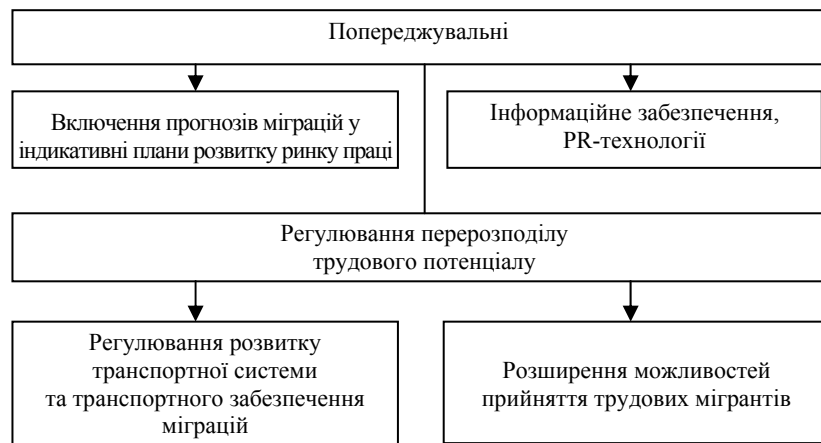


Рис. 5.5. Система заходів оптимізації впливу перерозподілу трудового потенціалу на розвиток комунального господарства міст

Інформаційне забезпечення процесів перерозподілу трудового потенціалу та здійснення переміщення стає окремим елементом системи заходів подолання негативного впливу міграцій на комунальну сферу міст. Використання цього інструменту доцільно завдяки суб'єктивному чиннику формування наміру міграцій, коли опосередкований вплив ринку праці не завжди виражається адек-

ватною реакцією на нього потенційними мігрантами. На етапі становлення наміру до переїзду необхідне інформаційне забезпечення, яке повною мірою сформує адекватну реакцію економічно-активного населення на регуляторні заходи, що відповідають структурному співвідношенню між кількісними та якісними параметрами ринку праці та пропозицією мобільних трудових ресурсів.

В силу тимчасового характеру гіпотетичної кризи попереджувальні заходи комунального господарства ототожнюються з пасивними заходами та орієнтовані на короткостроковий період. Головна перевага пасивного впливу на механізм перерозподілу трудового потенціалу полягає у низьких витратах на їх здійснення, нездатності порушити механізм функціонування ринку праці. З іншого боку, за наявних переваг пасивних інструментів регуляторного впливу їх дія на особу обмежена і нездатна реалізовувати поставлені завдання на етапі здійснення переїзду та приживання новоселів.

Регулювання розвитку транспортної системи та транспортного забезпечення трудових міграцій і розширення можливостей прийняття економічно активного населення доцільно включити до числа активних заходів. Дія першого інструмента полягає у інтенсифікації транспортного сполучення для збільшення кількості маятникових трудових мігрантів та зниження інтенсивності сполучення для орієнтації на постійний переїзд, тому вона є достатньо простою у сприйнятті.

5.3. Напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу

Виявлені складні процеси відтворення трудового потенціалу та його використання засвідчили існування великої кількості показників, за якими відображається динаміка формування вибраної наукової проблеми. Природна неоднозначність визначає управління відтворенням та ефективним використанням трудового потенціалу як складний процес з існуванням великої кількості напрямків регулювання, управління, індикативного планування, директивного планування на рівні розподілу ресурсів та пріоритетів підготовки та перепідготовки, інвестування, розвитку.

Неоднозначність досліджуваного явища, різномірні та різноспрямовані тенденції, до чого додається проблема врахування структурної перебудови економіки, фінансово-економічних криз, глобальних чинників та глобальних викликів, ускладнюють процес управління трудовим потенціалом. Складність, в першу чергу, визначається неоднозначним впливом трансформаційних процесів на результат використання трудового потенціалу, з необхідністю врахування часових лагів, якісних змін економічної системи та ринку праці. В цьому контексті підвищення ефективності використання, як опис кінцевої мети, завдань та дій визначає загальні положення та напрямки реалізації, і головне – кінцевий результат, досягнення якого виступає основним показником оцінювання.

Аналіз тенденцій соціально-економічного розвитку, чинників соціального розвитку та соціальної політики, свідчить про інтенсивне зростання обсягів економіки та доходів населення, бюджетних доходів та видатків, зростання житлового будівництва та часткового вирішення питання забезпечення населення житлом, на фоні яких відбувається деградація соціальної інфраструктури, зростання соціальних гарантій матеріального характеру, неефективності територіальної організації освіти, закінчення процесу деіндустріалізації промисловості та неспроможності сільського господарства досягнути ефективності через невирішеність земельного питання.

Пропоновані нами напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу орієнтовані на подолання комплексу негативних тенденцій, що виступають бар'єрами оптимізації трудоресурсної ситуації на ринку праці, і носить вибірково адаптивний характер з чітким виділенням у структурі основних напрямів. Напрямами реалізації виступають: збільшення масштабів економіки на основі застосування мультиплікації економічного ефекту перетворення соціальної сфери у окремий сектор економіки з його прирівнянням до статусу галузі, концентрації населення в урбанізованих територіях.

Обмежене ресурсне забезпечення та низька ефективність, робить неможливим застосування загальноприйнятих інструментів управління використанням трудового потенціалу. Ефективність та потенційний ефект використання трудового потенціалу, як свідчить практика, визначаються розвитком економічної системи та економічним зростанням. Пропонований напрям ґрунтується на наданні вибіркового імпульсу росту економічній системі, та її розвитку за рахунок соціальної сфери.

Початковий імпульс для зростання зайнятості отримано на етапі перманентного економічного зростання, після чого соціальні процеси продовжували хаотично розвиватись. Разом з тим, масштаби економіки незважаючи на економічне зростання протягом 2000–2008 рр. залишаються незначними, що виступає негативним чинником продуктивної зайнятості, оскільки соціальні послуги за своєю природою дорого коштують, можуть вироблятися та бути реалізовані за умов перевищення певного рівня доходів та розвитку економіки. Стандартного методологічно обґрунтованого підходу до оцінки межі переходу економіки до етапу широкого споживання трудового потенціалу не існує. Практика показує, що для її подолання необхідні дві складові: достатній рівень грошових доходів; психологічний злам стосовно співвідношення доцільності – вартості споживання такого роду ресурсів.

Не вдаючись до глибинного аналізу мети, напрямків, завдань підвищення ефективності використання трудового потенціалу, слід зазначити що головною частиною тут виступає спосіб її реалізації. Останнє визначає її реалістичність, кінцеву ефективність та спроможність наповнити регуляторно-управлінськими інструментами.

На першому етапі, перетворення соціальної сфери у вид економічної діяльності нами пропонується формалізувати комерціалізацію соціальних послуг. На практиці, комерціалізація соціальної сфери вже фактично відбулась на рівні надання освітніх послуг, медичного забезпечення, дитячих оздоровчо-спортивних закладів, культури та відпочинку. Останнє, гарантує сприятливі стартові умови для підвищення ефективності використання трудового потенціалу, системного формування соціальної сфери, оскільки ринок соціальних послуг навіть за наявного рівня нечосконалості переходить під регулювання ринкових механізмів, попиту та пропозиції, вартості, ціноутворення, тощо. Як наслідок, слід передбачити зростання якості трудового потенціалу, зниження впливу людського суб'єктивного чинника, що традиційно виступає причиною появи корумпованих схем, і відповідно до парадоксу часткових реформ – можливості стримування економічного розвитку досліджуваної сфери (рис. 5.6).

Якщо комерціалізація соціальної сфери являє собою логічний крок завершення хаотично розпочатого переходу на платну основу соціальних відносин, з потенційно суперечливим трактуванням методів та схвальним відношенням до результатів, зростання

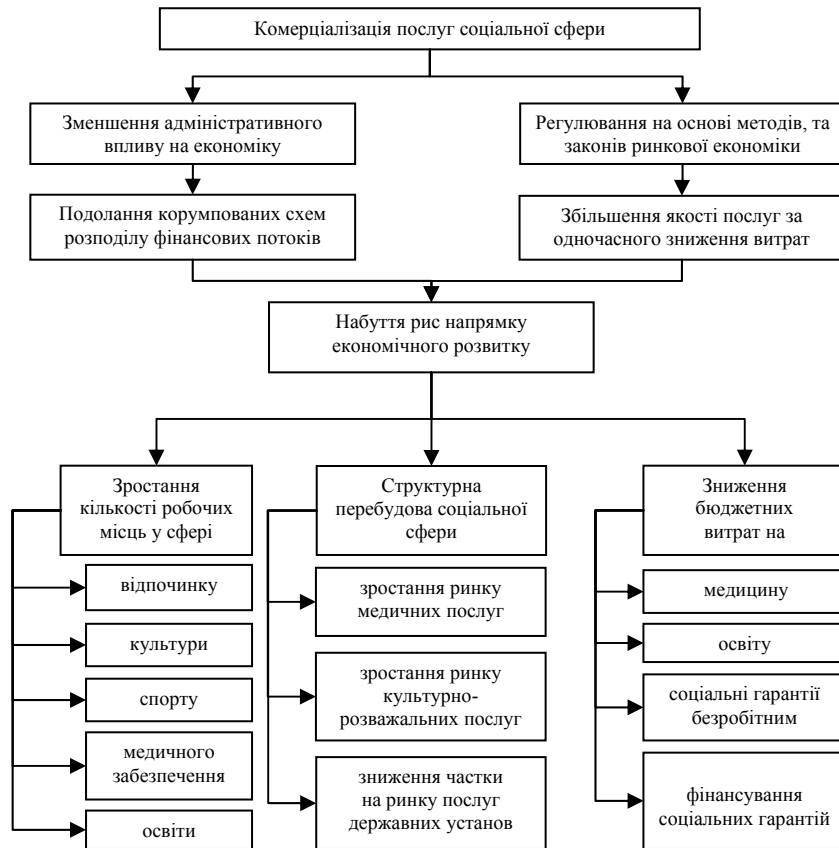


Рис. 5.6. Ефект від комерціалізації соціальних послуг в Україні

соціальної сфери на основі мультиплікативного відтворення економіки не має аналогів у практиці вітчизняної регуляторної політики, і в першу чергу, орієнтований на підвищення зайнятості, доходів населення, обсягів економіки та як наслідок – ефекту у якості енергійно утвореного трудового потенціалу.

Податковий мультиплікатор, як інструмент стимулювання соціального розвитку та трудового потенціалу застосовується при реалізації фіскальної політики. Мультиплікатор державних витрат застосовується при максимізації ефектів бюджетного процесу, – фінансування соціальних статей бюджету та витрат державних

органів влади. Мультиплікатори інвестицій та споживання виступають елементами відтворення другої хвилі соціального розвитку, як реакція населення та інвесторів на зростання доходів та розширення економіки.

На початковій стадії стратегії соціального розвитку мультиплікативний інструмент забезпечує розширення економіки та зростання матеріального забезпечення населення, і лише із задоволенням потреб населення у забезпеченні матеріальними благами, в першу чергу фізіологічними, згідно ієрархії потреб А. Маслоу, населення регіону переключиться на споживання послуг нематеріального характеру, чим, на основі мультиплікатора споживання, спричинить другу хвилю мультиплікативного цілеспрямованого зростання у напрямку соціального розвитку розваг, культури, побутового обслуговування, із наступним збільшенням у них кількості робочих місць, доходів населення і привабливості для інвесторів.

Результативність пропонованих рекомендацій поряд з вказаними чинниками залежить також від концентрації населення в межах незначних урбанізованих територій. На відміну від сукупності нерозвинених територій, що ототожнюються з сільськими поселеннями, урбанізована територія – міста та мегаполіси за масштабами економіки, розвитком соціальної сфери, доходами громадян перевищують сукупність економік не урбанізованих територій за порівняно однакового трудового потенціалу. Очевидний соціальний ефект від урбанізації економіки полягає у перетворенні екстенсивного економічного зростання територіально розкиданих поселень у інтенсивне зростання міських поселень. В такому випадку ефект від активізації міграційних процесів до містких поселень на економічному та соціальному рівнях та ефективності використання трудового потенціалу є очевидним.

Видимою перепоною у використанні урбанізації в якості інструменту підвищення ефективності використання трудового потенціалу виступає складність управління міграційними та демографічними процесами загалом, високими витратами на приживання новоселів, перманентними загостреннями на ринку праці, соціального забезпечення тощо. Проте, аналогічно до комерціалізації соціальних послуг процес відтоку населення з сільських територій до міст вже розпочався, проходить у хаотичній формі міграції економічно активного населення до місць прикладання праці та потребує логічного завершення – переселення економічно

активного населення разом з представниками сімей (домогосподарствами) до урбанізованих економічних територій – міст.

Для отримання синергійного ефекту, міграційна складова ефективного використання трудового потенціалу інтегрується у зростання соціальної сфери на основі мультиплікативного ефекту через мультиплікатор споживання на споживчі товари та послуги, а також через ринок житла.

Разом із ефектом від розвитку соціальної сфери, міграція в урбанізовані території вирішує проблему безробіття сільського населення та нижчої ефективності витрат на освітню сферу, незабезпечення медичними послугами, фактичної відсутності сфери відпочинку та розваг, відносно нижчої якості освіти.

У запропонованому напрямку підвищення ефективності використання трудового потенціалу знайшли відображення стратегічні напрямки вирішення актуальних проблем. З цієї причини обрані вибіркові напрями не потребують надмірної деталізації, за виключенням узгодження часу забезпечення приживання трудових мігрантів, економічно активного населення та їх дітей з початком застосування мультиплікатора споживання, перерозподілу бюджетних витрат на соціальну сферу із зростання доходів бюджету. Узгодження перерозподілу бюджетних витрат соціальної сфери відбувається з пропуском одного циклу реалізації стратегії.

Поряд із запропонованим напрямом очевидно існують й інші рекомендації, які в силу позитивного очікуваного ефекту мають право на застосування та здатні підвищити ефективність використання трудового потенціалу. Разом з тим, запропонований напрям відображає актуальність на сучасному етапі проблеми безробіття, неповної зайнятості та існування незадіяного трудового потенціалу, що вимагає реалізації для уникнення процесів деградації, проблем невідтворення та зниження загального показника забезпечення ресурсами праці.

ІНТЕГРАЦІЙНІ НАСЛІДКИ ВІДТВОРЕННЯ ТА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

6.1. Потенційні наслідки від входження України у глобальний та регіональні ринки праці

Стратегічне завдання вступу до Європейського Союзу не може обмежуватися зовнішньополітичними орієнтирами. Воно все більше перетворюється на завдання внутрішньої політики, які в свою чергу, пов'язані з господарською мотивацією. Це комплексне поняття охоплює широке коло явищ економічного, психологічного, соціального і культурного життя. Базис інституціональної системи складає сукупність господарчих мотивів.

Побудова конкурентоспроможної економіки й реалізація завдання інтеграції України до ЄС вимагають стрімкого інноваційного розвитку. Він неможливий без могутньої мотивації соціальних партнерів, без їх стійкої зацікавленості у впровадженні інновацій, досягненні конкурентних переваг. На жаль, існуюча мотиваційна система залишається неспроможною забезпечувати інноваційні зрушення в усіх сферах людської діяльності, яка протидіє зміцненню конкурентних позицій країни у глобалізованому світі. Витоки такої ситуації зумовлені як економічними чинниками, так і наслідками криз демографічного та соціального розвитку. Ці наслідки призвели до небезпечних, непоправних результатів, а саме:

- погіршення якості трудового потенціалу;
- великих людських втрат;
- бідності;
- руйнування стимулів до продуктивної праці.

Використання надалі існуючої мотиваційної системи не лише погіршує перспективи формування та використання конку-

рентоспроможного трудового потенціалу в найближчому майбутньому, а й загрожує істотним відставанням в інноваційному розвитку, перетворенням країни у сировинний придаток та поставальник дешевої робочої сили.

Інтеграційні процеси в Україні вирішальною мірою залежать від найважливішого чинника економічного зростання, тобто подальшої гуманізації праці та її мотивації. В умовах сучасних ринкових перетворень в Україні ще не існує повноцінного ринку праці, у зв'язку з тим, що регулювання проблем оплати праці не відповідає європейському рівню, такий надзвичайно важливий ресурс, як робоча сила не отримує відповідної вартісної оцінки. Отже, це досить суттєво обмежує можливості її ефективного використання, тим більше, що ціни на інші ресурси вже давно досягли світового рівня.

Сучасна модель мотивації продуктивної праці має враховувати в першу чергу позитивний досвід європейських країн, а також можливості його впровадження з врахуванням специфіки відповідних галузей та регіонів, далі – пріоритетність розвитку відповідних галузей економіки, регіональні особливості певних областей, традиції та менталітет населення.

Оплата праці, в умовах євроінтеграції України, як основна складова системи мотивації персоналу підприємств, повинна базуватись на виважених критеріях високоефективної та якісної роботи працівників. Проблеми підвищення мотивації праці, в сучасних умовах, є важливими і актуальними. За допомогою дійових важелів і стимулів існує можливість підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності.

З огляду на необхідність входження України у Європейське співтовариство, питання мотивації робочої сили мають вирішуватися комплексно і передбачати необхідність поглиблення інтеграційних зв'язків. А це означає, що слід враховувати трудовий менталітет населення і специфіку окремих регіонів країни, передусім, рівень розвитку продуктивних сил, історико-економічні та соціально-демографічні особливості. З метою застосування відповідних прийомів і методів в професійній підготовці працівників та підвищенні їх кваліфікації, на рівні господарських об'єднань проблеми формування конкурентоспроможної робочої сили повинні враховувати всі стадії життєвого циклу виробництва продукції та надання послуг.

Тісний зв'язок між формуванням конкурентоспроможної економіки і досягненням цілей людського розвитку виявляється базовою закономірністю світових економічних зрушень. Врахування цієї важливої обставини та ключових ідей концепції людського розвитку дозволяє зосередити увагу на ключових тенденціях сучасного мотиваційного процесу, що схиляється до досягнення конкурентних переваг у сфері праці.

Передумовою отримання конкурентних переваг у сфері праці є формування та реалізація у праці мотиву досягнень [90]. На його основі, стало можливим виокремити особливий вид мотивації – "соціально-економічну мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці". Формування й реалізація мотиву досягнень залежить як від роботодавця, що визначає стимули та умови праці, так і від працівника, що ними користується, знань, професійного досвіду, кваліфікації.

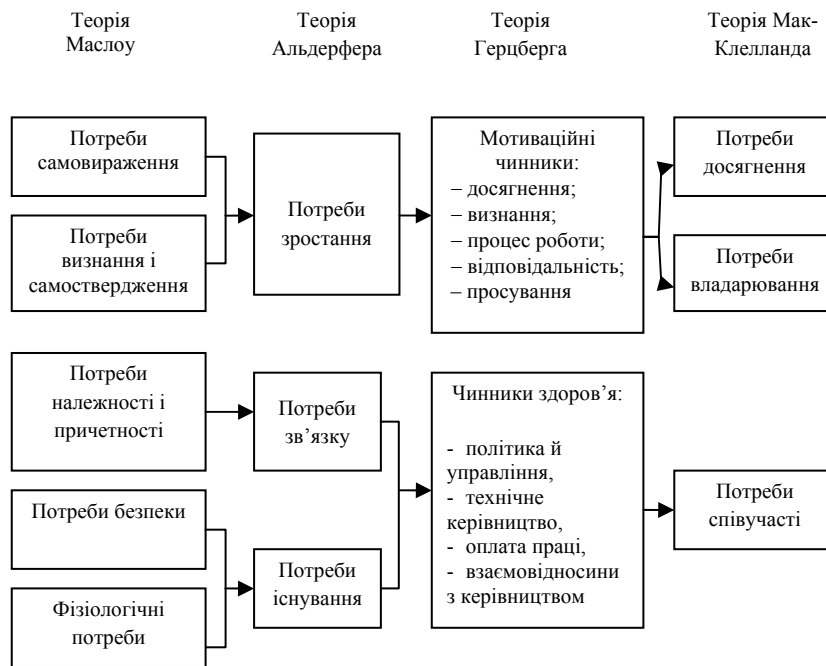


Рис. 6.1. Співвідношення потреб у теоріях мотивації [50, с. 134]

Традиційні підходи до питань мотивації включають: змістові та процесуальні теорії мотивації. У свою чергу, у змістових теоріях мотивації наводиться структура потреб, дається їхня характеристика і зв'язок з мотивацією трудової діяльності (рис. 6.1).

Так як потреби нижчого порядку в розвинутих країнах в основному задоволено, Мак-Клелланд запропонував свою класифікацію потреб людини, в якій пріоритет віддається потребам вищого порядку. Під впливом навчання й життєвого досвіду обґрунтовано ідею появи і розвитку потреб вищого порядку.

У теорії Герцберга: поведінка людей формується під впливом мотиваційних чинників і здоров'я людини. Сильний мотиваційний вплив на поведінку людини справляють внутрішні чинники. А отже, пов'язані зі змістом праці і породжують задоволення людини. Якщо говорити про зовнішні чинники, які стосуються в основному умов праці, то їх вплив на поведінку людини, її активність досить своєрідний, тому що брак належних умов породжує невдоволення людини і знижує трудову активність.

На сьогодні найбільш ефективними вважаються матеріальні методи стимулювання трудової активності працюючих. В цьому напрямі найбільше використовуються:

- надбавки за складність роботи;
- премії за впровадження нової техніки;
- економію ресурсів, раціоналізацію техпроцесів.

Європейські системи оплати праці заслуговують особливої уваги. Майже усі вони складаються із двох частин: базової (незмінної) і додаткової (змінної, залежної від різних чинників), яка забезпечує стимулювання працівників.

Основний принцип системи оплати за знання є винагорода не за внесок у досягнення цілей організації, а за оволодіння додатковими навичками й знаннями.

В основі управлінської революції, яка відбулася на Заході в 70–80-ті роки XX ст. лежать нетрадиційні підходи до посилення мотивації трудової діяльності. Об'єктивно обумовив розвиненість потреб, більш насичену, "багату" мотивацію до реалізації знань, досвіду, навичок, творчих здібностей у праці і, відповідно, трансформацію методів мотивації високий рівень життя в країнах ЄС. Йдеться про те, що на тлі досягнення достатку і добробуту тиск матеріальних потреб на мотиваційні установки скорочується. Людина поступово відходить від звичних стереотипів трудової

поведінки, дещо втрачає суто матеріальну мотивацію у сфері праці, що була властива для попередніх суспільств, все більше прагне до задоволення нематеріальних потреб. Визначальна цінність серед трудових орієнтацій персоналу в нових умовах є спрямованість на одержання та оновлення знань, опанування власністю на інформацію, а також засвоєння новітніх технологій. Ці мотиваційні установки дещо змістили в коло другорядних прагнення до збагачення та зростання власності на матеріально-речові цінності. На сьогодні, серед першочергових потреб та інтересів багатьох висококваліфікованих працівників фірм і корпорацій домінують не матеріальні блага, а прагнення до творчої самореалізації, відчуття задоволеності від якісно виконаної роботи, причетності до зміцнення конкурентних позицій фірми, а також визнання свого професіоналізму у колективі [91, с. 67]. Провідні європейські фірми розробляють і використовують цілу систему форм і методів активізації трудової поведінки, з яких треба назвати:

– програми залучення працівників до управління виробництвом;

- програми розвитку трудового потенціалу робочої сили;
- нетрадиційні форми організації робочого часу;
- програми реконструювання самого процесу праці;
- різноманітні методи матеріального стимулювання.

Провідні компанії Європи сьогодні використовують 15 найважливіших принципів, на котрих будується мотивація, вони в повному обсязі реалізуються практично на всіх рівнях – від корпорації в цілому до філій і відділів:

- 1) міцні переконання, цінності, культура;
- 2) повага до особистості;
- 3) довічна зайнятість;
- 4) наймання працівників високого класу;
- 5) можливості кар'єри;
- 6) тривала підготовка;
- 7) єдиний статус;
- 8) система атестацій і співбесід;
- 9) система рівнів заробітної плати;
- 10) холістичний підхід до працівників;
- 11) участь персоналу в управлінні;
- 12) максимальна відповідальність;
- 13) плановані обмеження менеджменту;

- 14) горизонтальні зв'язки;
- 15) заохочення розбіжностей у поглядах [50, с. 78].

Деякі країни ЄС мають багатий досвід залучення працівників до прийняття організаційно-управлінських рішень, а також в участі розподілу результатів виробництва. В європейських фірмах застосовуються чотири основні форми розвитку виробничої демократії:

1. Участь працівників в управлінні працею і якістю продукції на рівні цеху.
2. Створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів.
3. Запровадження систем участі персоналу в прибутках.
4. Участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорації.

Сьогодні Україна знаходиться на індустріальній стадії розвитку і визначне значення в системі цінностей більшості працівників мають матеріальні блага, досягнення матеріальною добробуту, тому вирішальним важелем активізації трудової діяльності залишається саме оплата праці. Тому, для посилення мотиваційного впливу важливо, щоб оплата праці гнучко відображала динаміку конкурентоспроможності працівників.

В економіці України в сучасній організації оплати праці існує цілий ряд невирішених проблем (рис. 6.2) [12].

Згідно статистичних даних Україна відома, як країна з найбільш дешевою робочою силою, котра в умовах сьогодення має оплату на рівні всього 13–15 % від світового.

Про знецінення мотиваційних стимулів до продуктивної праці свідчить той факт, що в структурі собівартості промислової продукції витрати на заробітну плату складають лише 10,5 % (для порівняння: інші витрати – 71%); витрати на оплачу праці у вартості продукції в Україні втричі менші, ніж у європейських країнах. Наслідки цього є відсутність мотивації зростання кваліфікаційного потенціалу персоналу, нагромадження капіталу, уповільнення технічного прогресу та затягування вступу до ЄС.

В умовах інтеграції України до ЄС необхідно творчо підійти до аналізу сучасного стану оплати праці, а отже необхідно сформулювати ефективну управлінську стратегію її удосконалення. Стратегічна мета в галузі регулювання оплати праці і політики доходів – підвищення загального рівня оплати праці (у т.ч. мінімального,



Рис. 6.2. Невирішені проблеми сучасної організації оплати праці в Україні

при поступовому наближенні останнього до прожиткового мінімуму). Повністю визначене завдання може бути вирішене тільки при стійкому зростанні реальної заробітної плати.

Згідно статистичних даних за 2008 рік номінальні доходи населення порівняно з 2007 роком зросли на 37,44 % [25]. У 2008 р. триває процес зростання заробітної плати. Так, за попередніми даними, номінальна середньомісячна заробітна плата, нарахована на одного штатного робітника у 2008 році порівняно з 2007 роком підвищилася на 33,7 % [109], і становила 1877 грн на місяць [93], чим перевищила розміри соціальних гарантій, а саме: в 1,5 рази – розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб та в 2,5 рази – розмір мінімальної заробітної плати.

Масовому відчуженню працівників від продуктивної праці та уповільненню процесів інтеграції України до ЄС сприяє низька ціна робочої сили. Істотне гальмо у становленні мотивації конку-

рентоспроможності та інноваційних зрушеннях – занадто повільна адаптація трудового менталітету населення до умов конкурентного середовища. Така адаптація виявилася болісним, довготривалим та багатогранним явищем. Воно відбувається з різною мірою гостроти залежно від віку, статі, професії, сфери зайнятості, рівня кваліфікації, стартових можливостей, рівня соціальної захищеності, здатності до швидкого перенавчання. Виконана типізація трудового менталітету засвідчила, що значна частина опитаних (46 %) все ще орієнтована на гарантії зайнятості й оплати праці (навіть невисокої) без прикладання інтенсивних зусиль для навчання та перенавчання, підвищення конкурентоспроможності. Це обумовлено нерозвиненістю соціальних потреб, ринкового мислення, відсутністю необхідних соціально-економічних передумов, а також дає підстави для висновку, що якісні зміни менталітету у напрямі адаптації до умов конкурентного середовища вимагатимуть в Україні залучення потужних мотиваторів (активних і дієвих заходів соціально-економічної політики на ринку праці) і більш тривалого часу, ніж ринкова трансформація економіки [90].

Ці проблеми негативно впливають на конкурентоспроможність робочої сили не тільки на всесвітньому, але й на національному ринку праці. Ще за часів Радянського Союзу основою системи стимулювання була теза про "вигідність дешевої праці", незважаючи на те, що так звана "дешева праця" дорого обходилася країні, так як малопродуктивна, відтворює нерозвинутого працівника, вбиває ініціативу і тим самим створює перепони для розвитку науково-технічного прогресу організації та умов праці. Саме такий стан веде до погіршення здоров'я і зниження працездатності працівника [52, с. 97].

Тому серед першочергових програмних завдань уряду України слід виділити розробку нових та удосконалення існуючих механізмів організації та регулювання оплати праці, пошук дієвих важелів з метою посилення мотиваційного потенціалу працівників до ефективної праці шляхом підвищення розміру заробітної плати.

З метою формування ефективного мотиваційного механізму важливим завданням є оцінка трудового внеску. Адекватна оцінка особистого трудового внеску працівника згідно зарубіжного досвіду є безперечною умовою ефективної оплати за результатами праці. Якщо в кінці звітної періоду неможливо конкретно оцінити результати праці кожного працівника і підрозділу та співставити

показники оцінки з плановими завданнями, тоді навіть найкраща модель оплати праці нічого не варта. Адже, для підвищення ефективності оцінки трудового внеску необхідно не тільки визначити рівень виконання планових завдань, але й дати узагальнений аналіз чинників, що вплинули на відхилення від планових показників діяльності. Тому, більше уваги приділяється нефінансовим показникам як критеріям оцінки трудового внеску. Оцінка трудового внеску може проводитись у формі складання індивідуальної збалансованої системи показників, до якої заносяться фінансові показники, якість менеджменту, задоволеність споживачів та нагромадження інтелектуального капіталу. Але ймовірний і менш формальний варіант, коли заробітна плата виплачується в залежності від нефінансових показників [52, с. 63].

У цьому руслі слід звернути увагу на метод оцінки діяльності компанії і її працівників, який полягає в складанні цілого ряду різноманітних планових показників, однак не завжди їх рекомендується використовувати при розрахунку винагороди працівників, так як через це він стає складним і громіздким. Методи оцінки та оплати праці, які доцільно застосовувати в умовах інтеграції економіки України до ЄС (рис. 6.3).

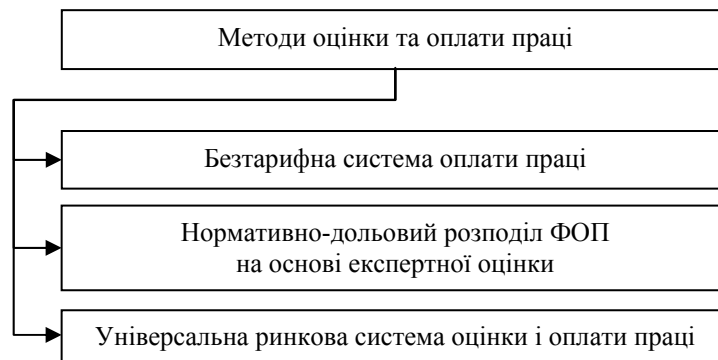


Рис. 6.3. Рекомендовані методи оцінки та оплати праці в системі підвищення трудового потенціалу

З точки зору підвищення ефективності управління трудовим потенціалом безтарифна система оцінки та оплата праці характеризується такими рисами:

1) повною залежністю рівня оплати праці робітника з фондом заробітної плати, що нараховується за колективними результатами роботи;

2) присвоєнням кожному робітнику відносно постійних коефіцієнтів, що комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень і визначають трудовий внесок у загальні результати праці за даними про попередню трудову діяльність робітника або групи робітників, які відносяться до цього кваліфікаційного рівня, свого роду базовий коефіцієнт трудової участі, застосовуваний у колективних системах оплати;

3) присвоєнням кожному робітнику коефіцієнтів трудової участі в поточних результатах діяльності, що доповнюють оцінку його кваліфікаційного рівня та за змістом нагадує механізм визначення фактичного коефіцієнта трудової участі на основі "базового" у бригадних системах розподілу заробітку.

Індивідуальна заробітна плата (ЗП) кожного робітника являє собою його частку в заробленому усіма колективному фонді заробітної плати, принципова формула її розрахунку, може бути подана в такому вигляді:

$$ЗП_i = \frac{\Phi OT_k \cdot K_i^{ky} \cdot KTY_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^n (K_i^{ky} \cdot KTY_i \cdot T_i)} \cdot ЗП_{\min}, \quad (6.1)$$

де $ЗП_i$ – індивідуальна заробітна плата, грн;

ΦOT_k – фонд оплати праці, що підлягає розподілу між робітниками, грн;

K_i^{ky} – коефіцієнт кваліфікаційного рівня, привласнений i -у робітнику трудовим колективом у момент введення безтарифної системи оплати, у балах, частках одиниці або інших умовних одиницях;

KTY_i – коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, що привласнюється i -ту робітнику трудовим колективом, на період, за який проводиться оплата, у частках одиниці, у балах і т.п. одиницях виміру;

T_i – кількість робочого часу, відпрацьованого i -м робітником у період, за який проводиться оплата, годин, днів;

n – кількість робітників, що беруть участь у розподілі фонду оплати праці, чол.

Найбільш ефективним для підприємства в умовах інтеграції України до ЄС є наступний варіант, при цьому комплексна оцінка трудового внеску робітників виражається формулою:

$$L = 0,5 K_1 \cdot L_1 + K_2 \cdot L_2, \quad (6.2)$$

де L – комплексна оцінка трудового внеску робітника;
 $0,5$ – коефіцієнт для посилення значимості оцінки складності результатів праці;
 K_1 – коефіцієнт, який характеризує професійно-кваліфікаційний рівень;
 K_2 – коефіцієнт, який характеризує складність виконуваних функцій;
 L_1 – оцінка ділових якостей;
 L_2 – оцінка поточних результатів праці.
 Коефіцієнт професійно-кваліфікаційного рівня розраховується за такою моделлю:

$$K_1 = \frac{O + S + A}{0,85}, \quad (6.3)$$

де O – оцінка освіти;
 S – оцінка стажу роботи з фаху;
 A – активність участі в системі неперервного підвищення професійної майстерності;
 $0,85$ – максимальна бальна оцінка професійно-кваліфікаційного рівня.

За критерієм освіти всіх атестованих працівників доцільно розподілити на п'ять груп, кожній із яких можна встановити певну бальну оцінку (табл. 6.1).

Таблиця 6.1

Освітні коефіцієнти працівників	
Група	Оцінка, балів
I – середня спеціальна	0,30
II – молодший спеціаліст	0,35
III – бакалавр	0,50
IV – магістр	0,60
V – доктор наук	0,70

Для визначення оцінки стажу роботи з фаху доцільно сформулювати таку залежність:

- до досягнення стажу до 5 років – за кожний рік встановлюється 0,1 бала;
- від 5 до 10 років – за кожний рік встановлюється 0,3 бала;
- при стажі 10 і більше років – за кожний рік встановлюється 0,5 бала.

Важлива роль в оцінці професійно-кваліфікаційного рівня приділяється активності участі працівника у системі неперервного підвищення професійної майстерності, де доцільною є наступна бальна оцінка:

- короткострокові курси або стажування – 0,1 бала;
- курси підвищення кваліфікації з видачею посвідчення про закінчення – 0,15 бала;
- навчання у вузі – 0,2 бал.

Оцінка ділових якостей працівників повинна здійснюватись за найбільш універсальними ознаками, що істотно впливають на індивідуальну продуктивність праці, морально-психологічний клімат у колективі. Тобто, на всю систему трудового процесу і його практичні результати. З цих позицій, доцільно взяти за основу бальну оцінку ознак, що визначають ділові якості працівників, кожна ознака ділових якостей має чотири рівні прояву й оцінюється в балах: низький – 0,5; середній – 1; вище за середній – 2; високий – 3 бала.

Задаються наступні ділові характеристики працівників (L_1): професійна компетентність, винахідливість та ініціатива, уміння організувати роботу, відповідальність, контактність, почуття новизни, емоційна витримка [52, с. 91].

При визначенні професій та посад, для яких прийнятна індивідуалізація умов оплати праці, слід керуватись наступними критеріями:

- творчий характер виконуваної роботи;
- пряма залежність від виконання роботи та безпосередній вплив на результати діяльності підприємства в цілому;
- наявність розриву часу між витратами праці та результатами;
- необхідність досягнення певних результатів у встановлений проміжок часу.

За основу доцільно використовувати ті позитивні елементи в організації заробітної плати, що накопичила практика, зокрема, посадові оклади, заохочувальні і компенсаційні виплати, системи

преміювання, відправною точкою при цьому повинні служити встановлені законодавством або локальними нормативними актами, галузевими угодами, ставки й оклади. Організаційно-економічний механізм заробітної плати повинен мати високу гнучкість, давати можливість швидко й адекватно реагувати на будь-які зміни для того, щоб можна було в кожен момент негайно оцінити прояв творчої ініціативи, підвищення результатів праці та інше.

Перспектива вступу України до ЄС обумовлює необхідність підвищення конкурентоспроможності робочої сили як найбільш динамічної сили ринкового господарства. В цьому руслі, українська модель трудової мотивації має враховувати основні принципи:

- особливості економічного середовища та трудової конкуренції в різних сферах діяльності з метою стимулювання особистої ініціативи;

- створення оптимальних умов для реалізації людського потенціалу в процесі продуктивної праці і на цій основі задоволення особистих потреб працівника;

- посилення стимулюючих чинників для спонукання і мотивації робітників та управлінського персоналу до інноваційної праці.

Дуже важливо також враховувати суб'єктивно-психологічні чинники для формування у працівників здатності до конкурентної боротьби шляхом удосконалення професійного та кваліфікаційного рівня робітників з метою породження бажання безперервного навчання, підвищення кваліфікації та самовдосконалення. Українська модель мотивації ефективної праці неможлива без підвищення ціни робочої сили відповідно до її якісних характеристик, що вимагає визначення пріоритету новачій та інвестицій в людські ресурси.

6.2. Міграційно-дифузійні тенденції використання трудових ресурсів України на регіональних ринках праці європейських країн

В системі існуючих інтеграційних концепцій Європейського Союзу поряд з політичними концепціями чільне місце відводиться соціальним процесам, що виступають похідними від політики вирівнювання економічного розвитку в межах об'єднання. В

руслі ключових механізмів розвитку ЄС слід передбачити системні зміни у відтворенні трудового потенціалу України через міграційно-дифузійні зв'язки економічно активного населення.

На сьогодні соціально-економічний розвиток України ознаменований масштабними трансформаціями у сфері способів виробництва, господарювання, життєдіяльності суспільства і окремих видах державного управління. Розглянуті, попередньо, чинники та закономірності ніякою мірою не стосувались перспективного розвитку, а переважно обмежувались сформованими у попередні періоди тенденціями вплив яких переважно визначений, має обмежену кількість альтернатив та розроблену регуляторно-управлінську систему. Між тим, будь-які значні зміни теоретично сприяють появі нових неіснуючих до цього часу сценаріїв розвитку ситуації у забезпеченні трудовими ресурсами. Зокрема, на нашу думку, слід приділити увагу наслідкам господарсько-економічних перетворень. В першу чергу, суспільні перетворення в Україні позначаються на виробничому потенціалі окремих галузей, економіки в цілому та сфери прикладання праці, що потенційно слугують чинниками перерозподілу трудових ресурсів. Хоча, нами не сприймається визначальна роль праці, як нам здається, вона є вагомим елементом поряд із соціальними, економічними, демографічними джерелами відтворення трудового потенціалу.

Очевидно, найближчим часом розвиток продуктивних сил набуде рис одного з чинників перерозподілу трудових ресурсів. Для усвідомлення вагомості продуктивних сил необхідно звернутись до історичних особливостей суспільного розвитку. Показовим у цьому плані є розвиток способів виробництва, як вагової форми та чинника формування продуктивних сил України. Історично для країн з ринковою економікою, головною перевагою яких вважається свобода вибору та лібералізм форм підприємництва, характерний перехід від екстенсивного розширення виробництва до інтенсивного його зростання, який відбувся у середині минулого століття, і супроводжувався скороченням енергоємності, матеріалота трудомісткості виробництва (рис. 6.4).

Наслідок, у формі реакції економічно активного населення, не забарився, і вчені відмічали масові міграції з праценодостатніх територій. Зокрема за порівняння міграцій між міськими та сільськими поселеннями, за період з кінця сорокових до початку

сімдесятих до міських поселень переїхало по окремих країнах Європи близько 10820 тис. чол. [38, с. 49].

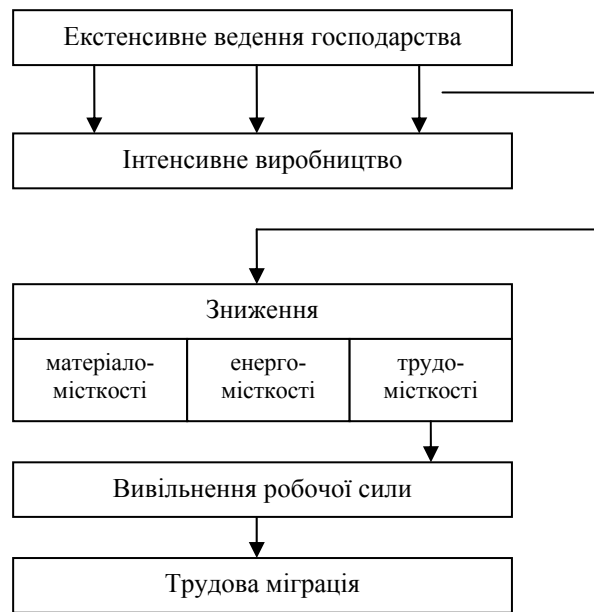


Рис. 6.4. Наслідки зміни способів виробництва

Україна із економічними перетвореннями в господарстві отримала передумову, яка свідчить про наявність аналогічних чинників потенційної міграційної трудової активності. Відмінності у впливі на мотиваційні чинники описуваного явища у регіоні та Україні, в першу чергу, полягає у часових обмеженнях. У Західних розвинених економіках технологічна революція зайняла від 15 до 30 років і носила еволюційний характер, в міру посилення якого активізувався міграційний обмін. Для України, переважно орієнтованої на індустріальну економіку, технологічні зміни відбуваються у скачкоподібній формі, яка одночасно в короткі терміни здатна вивільнити значну частину трудових ресурсів.

Слід відмітити, прецедент реалізації мотиваційних намірів економічно активної частини населення вже існує на прикладі Польщі. Відомі польські дослідники А. Стасяк та А. Гавришевський сходяться на думці, що масова міграційна активність насе-

лення включала різні чинники, від соціальних до економічних, поряд з якими економічні реформи грали вагому роль у включенні трудового фактора в систему ключових механізмів перерозподілу трудових ресурсів, втрати трудового потенціалу одними країнами та його набуття іншими.

Безумовно, перенесення наявного історичного досвіду інших країн без урахування місцевих особливостей підвищує імовірність отримання помилкових висновків, тому слід детально з'ясувати поведінку потенційних трудових мігрантів. Історичні форми ведення господарства в Україні закладені у дев'ятнадцятому столітті. Їх чітке трактування здійснене А. Чаяновим, на прикладі аграрних територій, у "Теорії виключної живучості селянського господарства" [72, с. 83]. Цінність поглядів А. Чаянова полягає у поясненні механізму стійкості економічно активного населення проти впливу чинників трудової міграції, та визначенні умов, за яких зміна зовнішнього середовища призведе до активності потенційного мігранта.

Основу селянського господарства, яке ми ототожнюємо з сільською сім'єю, складає натуральне виробництво. На відміну від бізнесових структур, метою діяльності яких є отримання прибутку, селянське господарство в основному орієнтується на виробництво товарів для власного споживання, і лише надлишки виробленого ідуть на обмін або продаж. Виробнича система селянського господарства орієнтована виключно на власні сімейні внутрішні ресурси. За умов конкуренції з бізнесовими структурами на початку минулого століття селянські господарства незалежно від змін зовнішнього середовища існування залишались стійкими. Основа стійкості селянського господарства закладена у ціноутворенні на його продукцію, в якій собівартість залишалась на найнижчому рівні, оскільки праця членів сім'ї не включалась у неї. Власність на землю та засоби виробництва виключала потребу у витратах на купівлю будь-чого у сторонніх виробників з метою включення у процес виробництва. В результаті цього, витрати селян на виробництво були мінімальними або взагалі були відсутніми.

Таким чином, науково-технічна революція кінця дев'ятнадцятого – початку двадцятого століття не мала кардинального впливу на міграцію сільських жителів України, що мали у своєму розпорядженні засоби виробництва та земельні ділянки в масштабах здатних забезпечити тогочасну пересічну сім'ю.

Колективізація села проведена Й. Сталіним у двадцятих-тридцятих роках двадцятого століття зламала систему селянських господарств, а міграційні наміри сільських жителів придушувались воєнізованими загонами. Відродження принципу низького ціноутворення відбулося після відміни заборони на приватну власність громадян, яка набула форми дозволу утримання домашнього господарства сільських жителів. Основи стійкості сільських жителів до зовнішніх міграційних факторів зазнали видозмін. Суть їх полягала у зменшенні кількості членів пересічної сім'ї з семи-десяти чоловік на початку двадцятого століття до чотирьох-п'яти у шістдесятих-сімдесятих роках. Відмічені зміни знизили кількість робочих рук сім'ї. Натомість, позитивний вплив для розвитку домашнього господарства мав катастрофічний рівень безгосподарності державних керівників у галузі. Домашні господарства мали необмежений доступ до сировинних ресурсів. Прикладом стало розкрадання кормів вироблених колективними господарствами для вирощення тварин у домашньому господарстві селян. Тобто, має місце принцип ціноутворення виділений А. Чаяновим, за яким у виробництві закладаються мінімальні витрати та, за будь-яких умов селянину вигідно реалізувати власну продукцію.

Суттєвих змін зазнає розглянута система при ліквідації низької ефективності та безгосподарності підприємств, яка теоретично заснована на розвитку ринкових відносин та встановленні приватної власності на засоби виробництва. Намагання підвищити ефективність підприємств неминуче призведе до скорочення втрат від крадіжки майна домашніми господарствами.

У такому випадку, існування домашніх господарств можливе виключно за рахунок купівлі засобів та предметів праці. Реалізація цих умов перетворює сімейний бізнес у підприємство малих розмірів, яке нездатне виграти цінової конкуренції із-за програту на масштабах та рівні механізації виробництва.

Побудований нами гіпотетичний ланцюжок залежностей призводить до вивільнення значної частини економічно активного населення та унеможливорює самозайнятість, як явище подолання безробіття, з подальшим зростанням міграційного потенціалу.

Логічна схема міграційної поведінки економічно активного населення приведена на рис. 6.5.

Проведення в дію описаного механізму або хаотичне підвищення рівня продуктивності праці призводить до переходу потенційного чинника у фактично діючий.

Максимально-можливий міграційний потенціал, при чисельності економічно активного населення України 22397,4 тис. чол. у

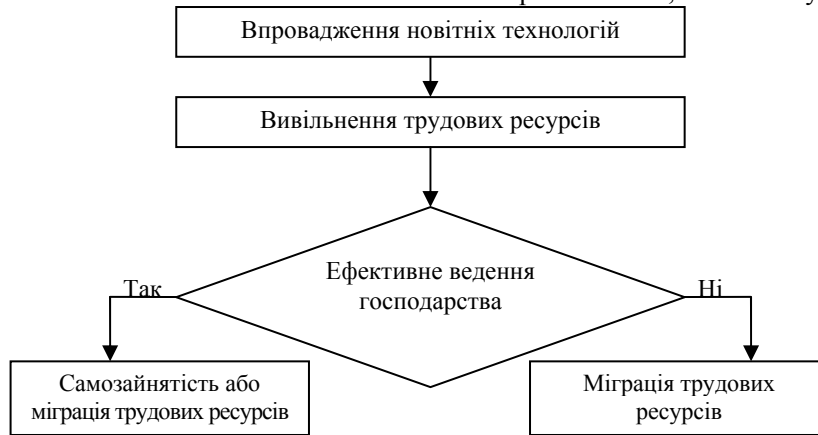


Рис. 6.5. Логічна схема стимулювання міграційних намірів інноваційними чинниками

2008 році, складає 6992,8 тис. чол., та досягненні найвищого рівня розвитку продуктивних сил, що відповідає показнику США, у 2 % зайнятих в галузі сільського господарства, 27 % – у промисловості [72, с. 167].

Проте, досягнення високого рівня продуктивності, принаймні найближчим часом, завдання досить важке, і на практиці не реалізовувалось, хоча з огляду на наявність головної передумови – природних ресурсів, що широко використовуються у якості продуктивних сил та рушійних чинників господарського механізму, теоретично можливе. З огляду на це, доцільно припустити можливість досягнення вивільнення трудових ресурсів на рівні інших передових у вказаних галузях держав, таких наприклад як держави Західної Європи, де середній показник зайнятості у сільському господарстві складає 8,1 %, промисловості 38,6 %. У дослідженні теоретично допускаємо рівень зайнятості між 2 та 8,1 % для сільського господарства, 27 та 38,6 % і всі подальші розрахунки проводимо в зазначених межах.

Орієнтовані межі зайнятих у сільському господарстві раховуємо як питому вагу працівників галузі у загальній чисельності економічно активного населення. Чисельність економічно активного населення у 2008 році за даними управління статистики становить 22397,4 тис. чол. [73]. Тоді, зайнятість, за умов реалізації впливу досліджуваного фактора, опиниться в межах від 447,95 до 1814,19 тис. чол. для сільського господарства. І вивільнення породить потенційну міграцію в обсягах відповідно від 6557,6 до 6992,8 тис. чол.

Досить важко встановити яким чином буде протікати породжувана інноваційними чинниками міграція економічно активного населення. Сценаріїв може бути декілька, тому наші припущення будуються за принципом логіки міграційної поведінки, з побудовою міграційних меж.

Описування сценаріїв генерації міграційних намірів, до цього часу, переважно проводилось на основі чинників виштовхування, з їх перетворенням на умовно-вимушену міграцію. Але, це не єдині чинники, що впливають на мігранта як в процесі зародження міграційних намірів, так і на етапах здійснення переміщення. Складовим елементом взаємодії чинників, в даному випадку, є етапи міграційного переміщення [97, с. 31–69]. Загалом демографи сходяться на думці, що існує три головних етапи здійснення міграцій, серед яких: початковий – формування міграційної рухомості; основний – переселення; заключний – приживання новоселів. На етапах здійснення міграцій на особу впливають різного роду чинники. Наприклад, на етапі формування рухомості перевага спостерігається з боку чинників виштовхування, а на етапі переселення – з боку факторів притягання. Хоча межі впливу чинників різного роду можуть бути досить умовними.

У першу чергу умовність відноситься до чинників, особливості яких полягають у виборі між альтернативами початкового та кінцевого пунктів міграції. У випадку існування виключно чинників вимушеної міграції, згідно його особливих властивостей, вплив мають чинники виштовхування, характерні початковій точці міграції. Така різниця, в цілому визначає диференційований характер між протіканням міграцій сформованих чинниками різної сили.

За великим рахунком, мігранту під впливом чинників вимушеної міграції не має значущої різниці кінцевий пункт перебування, основу мотиву становить намагання подолати незадовільний вплив зовнішнього середовища. Яскравим прикладом цього

твердження є переміщення мільйонів трудових мігрантів з України, де головною метою особи було переміщення в пошуку засобів до існування.

Яким же чином реалізується сценарій вимушеної міграції економічно активного населення? Як вказано нами, причиною трудової міграції економічно активного населення є відсутність джерел доходів, наслідком чого стає неспроможність забезпечення нормальних умов життя потенційних мігрантів.

На сучасному етапі розвитку міграцій у регіоні поряд із збільшенням ролі лібералізації міжнародних відносин у формуванні міграційних намірів економічно активного населення, зростає вплив євроінтеграційних процесів. Їх характерна особливість полягає у відсутності чітко виражених перспектив, внаслідок чого потенційні мігранти не мають можливості планувати власний переїзд. З точки зору предмету дослідження, стрижнем впливу євроінтеграційних перспектив України є положення про вільний рух робочої сили на рівні з рухом ресурсів та капіталу в межах Європейського Союзу. Тому за силою впливу цього чинника, який заслуговує на окреме дослідження, і за багатогранністю прояву – на виділення у окремий чинник, який назовемо євроінтеграційним.

На рівні наукових досліджень єдиної думки про міграційні наслідки євроінтеграційних процесів також не існує. В публікаціях останніх років можна чітко відстежити паралельне висловлення часто полярних думок, які коливаються від побоювання втрат України в цілому за рахунок так званого явища "відтоку умів", характерного більшості країн що розвиваються, які здатні інвестувати у становлення висококваліфікованих кадрів, проте не в змозі їх утримати через високий рівень бідності, до оцінки позитивних наслідків від трудової міграції за кордон, яка стає додатковим джерелом міжнародних трансферів та надходження валюти, що характерне для таких донорів робочої сили як Туреччина, Іспанія, Португалія та ряду інших держав.

Логічною виглядає думка, що міграційні наслідки євроінтеграційних процесів визначаються місцем України у них. Нинішній акцент приділяється трьом імовірним позиціям, серед яких: роль повноправного члена європейської спільноти; роль сірої, буферної зони; ролі дружнього сусіда в межах політики "Східного партнерства" та асоційованого члена на етапах вступу до Європейського Союзу. Тобто, від позиції України головним чином залежить становлення міграційного чинника. При вступі у Євро-

пейський Союз, ймовірна потенційна міграція перейде у розряд чинника притягання з наявністю альтернатив, що впливає на мігрантів, які намагаються покращити власні економічні позиції, соціально-побутові умови тощо. Статус сірої, буферної зони навпаки спровокує появу чинника обмеження з потенційною появою вимушеної економічної міграції. Теоретично прості механізми формування чинників впливу на міграційні наміри населення, на нашу думку, не здатні знайти відповідного відображення в утворенні міжнародних потоків руху робочої сили. Серед численних причин низького потенціалу євроінтеграційного чинника міграційної поведінки є реалізація намірів мігрувати до країн євросони до цього часу. Її характерною ознакою була нелегальна міграція, в наслідок якої потенціал вимушеної міграції реалізовувався раніше та знижувався в часі.

Приховані міграційні потоки викривили показники статистичної звітності, за якими офіційний рівень міграцій з України за кордон становив у 2008 році (табл. 6.2).

Таблиця 6.2

Розміри закордонних міграційних потоків населення України, тис. чол.

Рік	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Сальдо міграції
1997	18757	13266	5491
1998	16476	13045	3431
1999	13974	12982	992
2000	12648	12684	-44
2001	10982	12471	-1491
2002	8644	12562	-3922
2003	6796	11984	-5192
2004	6818	12647	-5831
2005	6847	12670	-5837
2006	6744	12881	-6143
2007	6682	12951	-6331
2008	6472	13022	-6600

Реальний стан міграційного обміну з державами Європейського Союзу ставить перед нами ряд запитань, серед яких головне полягає у тому, чи зросте чисельність мігрантів до країн євросони. Гіпотетично можливі дві альтернативні ситуації: обмеження в'їзду через відмову Україні у вступі до Євросоюзу та отримання повної свободи пересування за умов прийняття до нього.

Практика регулювання міграційних процесів Італії, Іспанії, Португалії та інших держав міграційних донорів показала, що очікування значних міграційних зрушень не виправдовуються. Головна причина цього полягає у тому, що при вступі до Європейського Союзу необхідно виконати вимогу про наближення соціально-економічного стану потенційного члена євроспільноти до загальних стандартів. Наближення до стандартів життя розвинених країн нівелює різницю у отримуваних доходах та потребу здійснення переміщення. Протягом 1966–1970 років Італію залишило близько 250 тис. чол. У 1976–1980 рр, коли у Західній Європі спостерігалась тенденція до зменшення розриву в економічному зростанні між Португалією, Іспанією і Італією та більш багатшими країнами – Францією та Німеччиною, міграційне сальдо в Італії було позитивним [26, с. 342].

Отже, з певністю можна стверджувати що штучні адміністративні обмеження нездатні припинити потік трудових мігрантів до Європейського Союзу. Чинники трудової міграції реалізовувались протягом 1991–2008 рр. і міграційний потенціал знижувався. Відтак, відмова Україні у вступі до Європейського Союзу не призведе до значних змін у міграційних процесах. Вступ до Євросоюзу навпаки призведе до появи зворотної міграції в Україну та позитивного сальдо міжнародного міграційного обміну. Наслідки вступу України до Європейського Союзу проявляться у ще вищому рівні лібералізації внутрішніх ринків та їх наближенні до стандартів розвинених країн.

6.3. Роль та місце трудового потенціалу України в системі міжнародного поділу праці

Сучасний етап економічного розвитку характеризується домінуванням проблем глобалізації, що на рівні перерозподілу трудового потенціалу проявляється через лібералізацію національних ринків праці та доступність для економічно активного населення нерезидентів. Проблема глобалізації світової економіки та наслідків поєднання демографічних процесів водночас залишається малодослідженою. Тому, актуальною стає потреба дослідження зв'язку і взаємного впливу глобалізації та демоекономічної складової роз-

витку людства на фоні зростання розриву у розвитку країн, диференціації доходів, рівня освіти та тривалості життя населення.

Роль у світових змінах учасників глобалізації проявляється неоднаково. Причиною останнього є їх долучення до сучасного етапу на різних рівнях розвитку. В останні роки спостерігається інтенсифікація розвитку високих технологій, комунікацій та зростання якості життя у розвинутих країнах, які виступають джерелом рушійних сил глобальних процесів. Одночасно три четверти населення планети залишаються вилученими з цього процесу. Через недостатнє матеріальне забезпечення та відсутність доступу до сучасних технологій, мільйони людей Африки, Індії, Азії не усвідомлюють змін, які відбуваються і не приймають у них участі.

Тенденція швидкого зростання чисельності населення бідних країн характеризує їх сучасний демографічний розвиток. Саме специфічні особливості відтворення в кожній конкретній країні цієї групи, їх історія, рівень економічного та соціального розвитку, національно-культурні традиції визначали стійку тенденцію до зростання чисельності населення планети, особливо у другій половині XX ст. [26, с. 96].

Низький рівень природного приросту населення планети мають розвинуті країни і представлені меншою його частиною. Більшу частину населення Землі охоплюють друга і третя групи, чисельність яких збільшується більш високими темпами. Так, згідно даних 1950 року, частка населення країн, що розвиваються становила менше 2/3 населення світу, а вже у 2000 році – 4/5. Омолодження населення країн, що розвиваються, пояснює зростання поляризації. Проблематичним є швидке підвищення рівня життя для економік, у яких менше ніж половина населення досягла працездатного віку.

Однією з найбільш серйозних проблем соціального розвитку, де освіта, охорона, зайнятість, культура, розвиток технологій тісно взаємопов'язані та залежать від якості людських ресурсів стає демографічне становище країн. Перш за все, вигоди від глобалізації отримують промислово розвинуті країни, що вступили у цей процес, маючи переваги, і лише другорядні – країни, що розвиваються. Слаборозвинені країни просто не вміють їх використовувати. Так як передові держави мають відносну демографічну стабільність при низькому природному прирості населення, то відставання найбідніших країн в економічному рості, людському розвитку та інших аспектах при постійному збільшенні, кількості населення зростає.

В цьому контексті, явище міжнародної міграції робочої сили є наслідком нерівності у розвитку країн світу. Основну причину утворення сучасного напрямку міграцій – пошук кращих умов для проживання, визначає постійне збільшення кількості населення у країнах найбільш розвинутих груп та пов'язаний з цим низький рівень життя. На сьогодні день більше 100 млн чол. живуть поза батьківщиною.

Такі регіони, як Азія, Латинська Америка та Африка характеризуються найбільш потужним потоком мігрантів в країни Північної Америки та Європи. Глибокі міграційні процеси неминуче призводять до культурно-етнічної диверсифікації населення всередині окремих держав та розмиття традиційних кордонів. Останнє також стає причиною зростання однорідності трудового потенціалу в межах країн реципієнтів.

Україна включена у світові процеси перерозподілу населення останні двадцять років. Разом з тим, нетривалий термін участі вітчизняних трудових ресурсів у глобальному перерозподілі, на додаток до великих масштабів країни, об'єктивно став причиною масового відтоку економічно активного населення на фоні кризи перехідного періоду. Чинниками продукування рухів міграційної активності в силу перерахованих особливостей виступили економічні, демографічні, соціальні процеси та система відносин, що виникла в наслідок симбіозу їх взаємодії на вітчизняному ринку праці та можна охарактеризувати терміном "безробіття" і розглядати як причину ліквідації технологічної відсталості національної економіки. Наслідками безробіття і стала висока трудова міграція, до Російської Федерації та Європейського Союзу.

В межах існуючої практики поняття "наслідки безробіття" визначається, як відхилення, що проявляються у відносинах між групами, які займають різне соціально-економічне становище у суспільстві та відрізняються роллю у суспільній організації праці, відношенням до засобів виробництва, джерелами і розмірами доходів тощо.

У загальному вигляді наслідки безробіття та нерационального використання людських ресурсів можна класифікувати за наступними критеріями (табл. 6.3).

Таблиця 6.3

Наслідки безробіття та нерационального використання людських ресурсів

Критерій	Класифікаційна група
За суб'єктом	Держави, роботодавця, найманого працівника
За характером впливу	Позитивні, негативні
За результатом	Матеріальні, моральні
За спрямуванням	Прямі, непрямі
За характером виникнення	Суб'єктивні, об'єктивні
За рівнем	Суспільство, соціальна група, особа
За об'ємом	Сукупні, індивідуальні

Найчастіше дане питання розглядається вченими з позиції характеру прояву наслідків. Останнім часом для оцінки наслідків безробіття активно використовується концепція соціальної ексклюзії, яка була опрацьована в розвинутих європейських країнах для вивчення й опису становища специфічних меншостей населення. Поряд з традиційним використанням її положення цілком можна застосувати до економічно активного населення, що мігрувало з метою реалізації власного трудового потенціалу. Дана концепція з'явилася в процесі еволюції уявлень і аналітичних категорій, здатних описувати процеси, які призводять до кризи чи розриву соціальних зв'язків індивідів із суспільством. Протягом 80–90-х років минулого століття поняття соціальної ексклюзії швидко поширилося у більшості європейських країн і було введено до громадського та наукового обігу французькими політиками і суспільствознавцями [80].

Вживаючи поняття ексклюзії, наголос робиться на процесуальності, тобто на вивченні безробіття не як статичного, а як динамічного явища, на дослідженні процесів маргіналізації, причин і наслідків обмеження доступу до основних соціальних інституцій суспільства. Вважається, що це перехід від вертикальної до умовно горизонтальної диференціації, поділ індивідів на “інсайдерів” та “аутсайдерів”, тобто тих, хто цілковито перебуває в межах суспільства і тих, хто поза ним, виключений з нього, не має чи з різних причин втрачає реальні зв'язки з ним. Тому, поняття ексклюзії акцентує увагу на нестачі у індивідів низки прав, обмеженості доступу до інституцій, які розподіляють ресурси, насамперед від ринку праці. З цієї точки зору, центральним поняттям для концепції соціальної ексклюзії є участь. Зазвичай, окрім суб'єктивної самооцінки такої здатності використовуються такі об'єктивні показники, як середньомісячний дохід, нижчий середнього чи медіанного для певного регіону. Брати участь в економічно чи соціально значущій активності, оплачуваній праці, тобто не бути безробіт-

ним, особливо тривалий час означає бути зайнятим на ринку праці. Можливість дослідження кризи або нестачі соціальних зв'язків вважається однією з переваг застосування поняття ексклюзії [80].

Довготривале безробіття породжує бідність і подальше розшарування населення за рівнем доходів, розвиток процесів маргіналізації населення тощо. Тому, трудові міграції до країн ЄС, що набули масового характеру виступають свого роду, уникнути наслідків безробіття, та його зменшення на сучасному етапі.

З даних Держкомстату України в докризовий період можна побачити, що в нашій державі намітилася позитивна тенденція щодо скорочення загальної тривалості безробіття, а також обсягів довготривалого безробіття (табл. 6.4).

Таблиця 6.4

Динаміка зрушень тривалості безробіття в Україні [7]

Показник	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Чисельність безробітних працездатного віку (за методологією МОП), які шукали роботу понад один рік, тис. чол.; відсоток від загальної чисельності	810,3 42,5	454,0 29,8	370,9 25,7	312,9 23,0
Чисельність безробітних, які перебувають на обліку державної служби зайнятості більше 1 року, тис. чол.; відсоток від загальної чисельності	156,8 16,0	109,8 12,5	84,8 11,2	74,7 11,6
Середня тривалість безробіття за методологією МОП (місяців)	8	7	6	6
Середня тривалість безробіття за даними державної служби зайнятості (місяців)	7	6	6	6

Серед безробітних осіб, які перебували на обліку у державній службі зайнятості на 1.01.2008 року, середня тривалість безробіття складала 6 місяців, проти 7 місяців на цю дату 2005 року. Це підтверджується результатами опитування населення з питань економічної активності. Оскільки, серед безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП, середня тривалість безробіття також скоротилася з 8 місяців у 2004 р. до 6 місяців у 2008 р.

Чисельність безробітних, які станом на 1.01.2008 р. перебували на обліку служби зайнятості більше одного року, порівняно з 2004 р. скоротилася майже вдвічі (на 52,1 %). При цьому, їх частка у загальній чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, протягом 2004–2007 рр. скоротилася на 4,4 %.

Схожі тенденції спостерігаються і у дослідженнях проведених за методологією МОП, відповідно до якої чисельність безробітних працездатного віку, які шукали роботу понад один рік, у 2007 році, порівняно з 2004 роком, скоротилася більш, ніж на половину (на 61,4 %), а їх частка у загальній чисельності безробітних зменшилася з 42,5 % у 2004 р. до 23,0 % у 2007р. Як свідчать дані статистики за період 2004–2007 роки чисельність незайнятих осіб, які припинили пошуки роботи, скоротилася на 61,6 %; чисельність економічно неактивних осіб працездатного віку, які не знали де і як шукати роботу зменшилася на 43,2 % (табл. 6.5), відповідно, з 2,7 % економічно неактивного населення працездатного віку у 2004 році, до 1,6 % у 2007 р.

Таблиця 6.5

**Динаміка зміни чисельності незайнятих осіб працездатного віку,
які припинили пошук роботи [7]**

Показник	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.
Чисельність економічно неактивних осіб працездатного віку, які не знали де і як шукати роботу, яким чином організовувати власну справу або були переконані у відсутності роботи, що підходить;	222,9	234,2	162,7	126,6
відсоток до економічно неактивного населення працездатного віку	2,7	2,8	2,0	1,6
Чисельність незайнятих осіб працездатного віку, які припинили пошуки роботи, тому що втратили надію її знайти	443,4	279,6	202,1	170,3

Безробіття негативно впливає і на загальну демографічну ситуацію в країні, спричиняючи зростання рівня смертності та зменшення рівня народжуваності.

Вчені визначали рівень безробіття в Україні із значеннями основних соціально-демографічних показників, зміни яких, відповідно до розглянутого вище, визначалися у якості похідних від зміни рівня безробіття (табл. 6.6).

Таблиця 6.6

**Зв'язок між рівнем безробіття та окремими демографічними
та соціальними показниками [7]**

Показник	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
----------	---------	---------	---------	---------

Рівень безробіття за даними державної служби зайнятості	99,5	90,4	86,4	84,6
Рівень безробіття за методологією МОП	94,9	83,9	94,6	93,5
Рівень народжуваності	104,5	99,7	108,0	102,7
Рівень смертності	99,5	102,7	96,9	100,6
Середня очікувана тривалість життя	99,9	99,6	100,2	100,2
Рівень природного скорочення населення	93,6	106,5	83,6	97,4
Кількість розлучень	97,7	105,9	97,6	99,6
Рівень злочинності	93,2	93,2	85,9	—

Аналіз даних може слугувати орієнтиром при визначенні впливу безробіття на інтенсивність розвитку українського суспільства, хоча вони не можуть повністю підтвердити чи спростувати результати досліджень, що проводилися вченими у різних країнах.

В Україні наслідком перехідного періоду від адміністративно-командної до ринкової економіки є існування згаданої вимушеної неповної зайнятості, причинами якої є зменшення потреби у робочій силі на підприємствах, які знизили виробництво через скорочення попиту на ринках товарів і послуг, заборгованість і несвоєчасна виплата зарплати та інфляція.

Фактично "приховане безробіття" обумовлено надлишком робочої сили відносно тієї, що необхідна для виробництва певного обсягу продукції, яка користується попитом на ринку, і виявляється у тимчасовому скороченні робочого дня чи тижня для окремих груп працівників, у використанні вимушених відпусток без збереження заробітної плати. Категорія працівників, які перебувають у стані прихованого безробіття, виокремлена в специфічний сегмент ринку праці за рахунок відмінних соціально-економічних характеристик.

Вчені, аналізуючи економічні наслідки нераціонального використання людських ресурсів, в першу чергу відмічають вплив безробіття на розмір та динаміку зміни валового внутрішнього продукту (ВВП), що визначається дією закону Оукена. Ґрунтуючись на результатах ряду досліджень, Артур Оукен прийшов до висновку, що рівень безробіття знаходиться у визначеній числовій залежності від ВВП. Приріст ВВП на 2,7% утримує рівень безробіття незмінним; приріст ВВП на кожні додаткові 2 % зменшує рівень безробіття на 1 %; кожне додаткове скорочення приросту ВВП відносно вказаної величини на 2 %, навпаки, підвищує безробіття на 1 % [6, с. 79].

Існує й інше трактування закону Оукена: зростання рівня безробіття на 1% над природним рівнем дає 2...2,5 % втрати ВВП порівняно з потенційним. Із цього закону випливає, що для того,

щоб утримувати норму безробіття на попередньому рівні необхідні певні темпи приросту ВВП. Це пояснюється тим, що оскільки продуктивність праці постійно зростає, то слід розширювати виробництво, щоб зайняти ту саму кількість працівників за інших однакових умов. Щорічно з цих причин певна частина реального ВВП повинна використовуватися для створення нових робочих місць, здатних стримувати безробіття [5].

Крім закону Оукена, широкого визнання набула концепція А. Філіпа, що пояснює обернену залежність між часткою безробіття та темпами інфляції [6, с. 465]. Суть концепції полягає у тому, що, чим нижчим є рівень безробіття, тим вищим є приріст сукупного попиту, тим вищою є інфляція та зростання реального продукту. І навпаки, чим вищим є рівень безробіття, тим нижчими є темпи зростання сукупного попиту і тим меншими є інфляція і зростання сукупного попиту. При цьому подібний зв'язок між рівнями інфляції і безробіття є справедливим у короткотерміновому періоді, у довготерміновому ймовірність подібного взаємовпливу є невисокою [5].

В силу існуючих для економічно активного населення обставин, поширення трудової міграції є закономірною реакцією на такий стан справ. Ринок праці України постійно функціонує в умовах значних міграційних потоків, які, з одного боку, потребують чіткого регулювання з боку державних структур, а з іншого – розширюють сферу прикладання праці. Згідно соціологічних спостережень, кожен третій економічно активний громадянин України має бажання податися на заробітки до країн дальнього і ближнього зарубіжжя.

За рахунок найбільш мобільної частини економічно активного населення віком від 20 до 50 років формується трудова міграція з України. Громадяни пропонують свої послуги на зовнішньому ринку праці через обмежені можливості отримати високооплачувану роботу. Сьогодні трудова міграція стала об'єктивною реальністю і масовим явищем.

Зростання тіньової зайнятості є іншим важливим економічним наслідком безробіття. За даними Світового банку, майже половину загального обсягу виробництва в Україні зараз становить тіньова економіка. З одного боку, підприємства, що працюють у цьому секторі, не сплачують податки, це збільшує податкове навантаження на офіційну економіку, звужує можливості розвитку, знижує ефективність функціонування економіки, не сприяє підвищенню заробітної плати працівникам, стримує процеси створення нових та оновлення старих робочих місць. З іншого боку, діяль-

ність тіньового сектору є важливою для значної частини українців, оскільки забезпечує їх робочими місцями.

У містах з монофункціональною структурою також складними залишаються проблеми зайнятості та безробіття. Ситуація на ринку праці цих населених пунктів, яких у країні нараховується близько 120–150 мономіст, класифікується як вкрай важка. Рівень безробіття у таких регіонах, як правило, перевищує його середнє значення в Україні у 1,4...1,6 разів. Розмір коштів, що витрачаються державою на виплати допомоги з безробіття, забезпечення професійного навчання та перекваліфікації безробітних, оплату громадських робіт та виплату дотацій на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних також можна віднести до економічних наслідків безробіття.

Безробіття може мати і позитивний вплив на розвиток трудового потенціалу. Узагальнений перелік позитивних наслідків безробіття та нераціонального використання трудових ресурсів представлено у таблиці 6.7.

Таблиця 6.7

**Позитивні наслідки безробіття
та нераціонального використання людських ресурсів [11, с. 207]**

Соціальні наслідки	Економічні наслідки
1. Збільшення особистого вільного часу та свободи вибору місця роботи	1. Стимулювання підвищення інтенсивності і продуктивності праці
2. Зростання соціальної значимості й цінності праці	2. Створення резерву робочої сили для структурної перебудови економіки, регулювання попиту та пропозиції праці в територіальному, галузевому, професійному та кваліфікаційному аспектах
3. Підвищення соціальної цінності робочого місця	3. Стимулювання ефективності зайнятості та конкуренції на ринку праці
	4. Пристосування найманих працівників до умов ринку праці
	5. Забезпечення мобільності ресурсів в часі та просторі
	6. Можливість для безробітного використати перерву в зайнятості для власного перенавчання та підвищення рівня освіти

Залишаються невивченими наслідки безробіття так званого "другого порядку", тобто тих, ефект від яких є віддаленим у часі, або ж є побічним (неявним) проявом безробіття. Подальшого дослі-

дження потребує взаємозв'язок між наслідками безробіття (як окремо в межах економічної, соціальної та емоційно-психологічної груп, так і на міжгруповому рівні).

Основні позитивні наслідки безробіття стосуються переважно змін на рівні економіки держави, в той час, як позитивний вплив безробіття на окремих людей є досить спірним питанням, оскільки набуття статусу безробітного не стільки створює умови, скільки просто змушує людину змінювати усталену схему поведінки, породжує нові проблеми та перешкоди.

Ефективність використання трудового потенціалу на сучасному етапі соціально-економічного розвитку характеризується рядом ключових тенденцій, що виступають наслідком системних структурних змін господарського механізму держави з перетворенням на симбіоз еволюційно-сформованих інститутів, об'єктів регулювання та суб'єктів правовідносин ринку праці, понятійно-категорійного апарату та розроблених на різних етапах функціонування концептуально-парадигмальних засад управління розвитком та відтворенням трудового потенціалу, мотивацією та підготовкою трудових ресурсів. У практичній площині вказані наслідки проявляються у наявності значної частини невикористаного трудового потенціалу у формі невикористаних вмінь, навиків та можливостей зайнятого економічно активного населення, безробіття з одночасною обмеженою здатністю до освоєння передових інноваційних технологій, значного підвищення продуктивності праці, роботи суб'єктів господарювання та економічної системи в цілому.

Проблема розробки механізмів управління трудовим потенціалом, реформування ринку праці та адаптації передових наукових концепцій до викликів та потреб національної економіки набуває особливої актуальності. З цієї причини в монографії зайшли відображення узагальнення трактування та підходи до визначення місця людини у формуванні трудового потенціалу, приклади найбільш притаманних його характеристик, концептуальні засади управління трудовим потенціалом в контексті дотримання критеріїв ефективності на етапі домінування економічних законів та закономірностей перехідних економічних систем.

На переконання авторів адекватним визначенням трудового потенціалу є: частина потенціалу людини як особистості, що фор-

мується на основі її природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду й одночасно забезпечує можливість виконувати корисну працю в межах наявного техніко-технологічного розвитку галузі, підприємства та економіки країни загалом.

Серед основних сформованих моделей управління, за виробничо-економічним та людським потенціалом для України доцільним є застосування набору регуляторних інструментів, що сформувались в межах економічних систем США та Європейського Союзу, з відхиленням ментально-орієнтованої на по життєвий найм Японської моделі та орієнтованої на дешеву, низькокваліфіковану робочу силу Китайської. З поміж прийнятих для національного ринку праці моделей, швидка та глибока інтеграція України у світову економічну систему, перспективи поглиблення глобалізації, з подальшою адаптацією та формуванням адекватних інститутів управління людським потенціалом, відтермінування перспектив вступу до ЄС, об'єктивно сприяє вибору на користь Американської моделі з адаптацією до національних особливостей.

Наявний рівень та структура трудового потенціалу, розвиток рику праці наштовхнули до висновку про необхідність перерозподілу наявного трудового потенціалу з однієї сторони та підвищення ефективності його застосування – з іншої. Разом з тим, в силу домінування кризових тенденцій, без вичерпання в найближчій перспективі чинників, що їх продукують, методи, інструменти та заходи управління трудовим потенціалом набувають специфічних форм, адекватних кон'юктурі ринку праці та використовуваних на основі універсальних принципів діалектики.

У системі розвитку глобальних економічних процесів Україні відводиться роль донора та постачальника трудових ресурсів, в наслідок чого проблемного характеру набуває втрата частини трудового потенціалу з характерним вимиванням висококваліфікованих кадрів, несприятливими зрушеннями у структурі населення, зі зменшенням економічно активної його частки, втратою демографічного потенціалу на стратегічну перспективу, головним чином зниженням народжуваності.

В силу виявлених кон'юктурних закономірностей сучасного етапу функціонування ринку праці, авторами рекомендується система заходів з географічного перерозподілу трудових ресурсів, на користь збільшення урбанізації територій та концентрації людського потенціалу у міських поселеннях, через управління міграцій-

ними процесами з кінцевим цільовим результатом у формі перетікання трудових ресурсів у сферу послуг, нематеріального виробництва та галузі промисловості, що характеризуються на порядок вищим рівнем продуктивності праці ефективності використання трудового потенціалу та спроможності відтворення в межах закономірностей розвитку освітніх закладів та системи медичного забезпечення.

Механізм міграційного перерозподілу трудового потенціалу передбачає поетапне включення неефективно використовуваних трудових ресурсів сільських територій у трудові маятникові та сезонні міграції у міські поселення та переселення до останніх разом з малолітніми членами сім'ї економічно активної частини населення.

Поява соціальних системних змін на ринку праці вимагають використання складних регуляторних інструментів, серед яких, обґрунтованим є використання інструменту управління суспільним розвитком, збалансування чинників розвитку трудового потенціалу та короткотермінове регулювання рухомості. Стимулювання неефективно використовуваних трудових ресурсів до трудових міграцій, покликане через навчання та виховання сприяти підвищенню керованості поведінки та рухомості економічно активного населення. Використання інструменту управління суспільним розвитком слід віднести до заходів довготермінового регулювання, що набуває стратегічного характеру застосування, при явному позитивному ефекті через 10–20 років.

Політика збалансування чинників ринку праці для досягнення мети регулювання використовує заходи зі створення робочих місць, організації ринків нерухомості, розвитку малого підприємництва, організації комунального обслуговування, розвитку самозайнятості, соціального забезпечення і є альтернативою та додатком до управління суспільним розвитком.

Поряд з запропонованими заходами використання резервів відтворення трудового потенціалу, результати іншого напрямку дослідження – ефективності використання трудового потенціалу дали підстави запропонувати заходи збільшення масштабів економіки, де зростання потреби в працівниках зменшить частку незадіяних трудових ресурсів, і таким чином зніме проблему демотивації відтворення трудового потенціалу, зменшить невикористану його часту, забезпечить носіїв трудового потенціалу засобами до фізіологічного заміщення використаної в процесі праці енергії, навчання, самовдосконалення, відпочинку та відтворення наступного покоління працівників.

Ключовим інструментом збільшення масштабів економіки та застосування трудового потенціалу є ефект мультиплікативного розширення в результаті бюджетних інвестицій та асигнувань, зниження податкового тиску, зростання споживання, в межах чого економічна система набуває характеру керованого розвитку, з цільовою орієнтацією на створення через ринковий механізм системи стимулів відтворення, механізмів регулювання, вдосконалення та перерозподілу відповідно до ключових кон'юнктурних тенденцій ринку праці.

Зовнішньоекономічний чинник відтворення та ефективного використання трудового потенціалу в межах проведеного дослідження знайшов відображення у висновках з приводу втрати Україною висококваліфікованої частки трудових ресурсів через міграції до економічно розвинених країн. Перевірка гіпотези з приводу наслідків включення України в світовий ринок праці, зокрема вступ України до ЄС показала, що побоювання втрати трудового потенціалу національної економіки є перебільшеною. Навпаки, виконання умов вступу за показниками Копенгагенських критеріїв, об'єктивно наблизять до середнього по ЄС розвитку, чим спричинять зворотну міграційну хвилю тимчасово задіяних на ринку праці цього об'єднання трудових ресурсів України. За відсутності прогресу з включення країни до європейських економічних та політичних структур втрата трудового потенціалу залишатиметься на цьому самому рівні.

Отже, в роботі висвітлені теоретико-методологічні та науково-практичні проблеми відтворення та ефективного використання трудового потенціалу України, запропоновані напрями вдосконалення регуляторних підходів до перерозподілу наявного трудового потенціалу, розроблені міграційні та мультиплікативні макроекономічні інструменти його збільшення.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абалкин Л. И. Диалектика социалистической экономики / Л. И. Абалкин. – М. : Наука, 1981. – 251 с.
2. Автономов В. С. Человек в зеркале экономической теории / В. С. Автономов. – М. : Наука, 1993. – 176 с.
3. Архангельский В. Н. Управление научно-техническим прогрессом в машиностроении. / В. Н. Архангельский, Л. Е. Зиновьев. – М., 1983. – 386 с.
4. Баланда А. Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України / А. Л. Баланда // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.
5. Баланда А. Соціально-економічні ризики та наслідки безробіття в Україні / А. Баланда // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 75–78.
6. Барр Р. Политическая экономия : в 2 т. Т. 1 / Р. Барр. – М. : Международные отношения, 1995. – 607 с.
7. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2000–2008 рр. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gr/ean/ean_u/brnpr_rik_u.htm – (дата звернення : 5.12.2009).
8. Богданович В. Ю. Системний підхід до формування державної політики у сфері забезпечення населення лікарськими засобами для вирішення проблем демографічної безпеки України [Електрон. ресурс] / В. Ю. Богданович, В. Є. Нестеровський, А. І. Семенченко // Державне управління: теорія та практика. – 2006. – № 2. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Dutp/2006-2/txts/GALUZEVE%5C06bvydbu.pdf> (дата звернення : 1.10.2009).
9. Богиня Д. П. Науково-практичні засади конкурентоспроможності людського потенціалу України: стан та шляхи формування в контексті інтеграційних процесів / Д. П. Богиня // Вісник

- Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – № 5. – Т. 1. – С. 7–13.
10. Брайер К. Х. Безработица и неполная занятость / К. Х. Брайер // Социологические исследования. – 1993. – № 10. – С. 101–108.
11. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посібник / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінська, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 440 с.
12. Величко О. В. Мотивація праці персоналу підприємств в умовах євро інтеграційного розвитку України / О.В. Величко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 3. – С. 125–129.
13. Гельбрас В. Цена экономических успехов Китая / В. Гельбрас. – М. : Экономика. – 248 с.
14. Гордиенко А. А. Структура поведения безработного / А. А. Гордиенко, Г. С. Пошевнёв, Ю. М. Плюснин // Социологические исследования. – 1996. – № 11. – С. 99–109.
15. Гордон Л. А. Социальные эффекты и структура безработицы в России / Л. А. Гордон, Э. В. Клопов // Социологические исследования. – 2000. – № 1. – С. 24–34.
16. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
17. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2006. – 559 с.
18. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
19. Гуць М. Проблеми безробіття та рівня життя населення України / М. Гуць // Україна: аспекти праці. – 2003. – №2. – С. 13–17.
20. Данилишин Б. М. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України в світову економічну систему / Б. М. Данилишин, В. І. Куценко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – С. 14–18.
21. Демографический энциклопедический словарь / редкол. : Д. И. Валентей [и др.] – М. : Сов. энциклопедия, 1985. – 608 с.
22. Демографічна криза в Україні. Проблеми дослідження, витoki, складові, напрями протидії / за ред. В. Стешенко. – К. : Інститут економіки НАН України, 2001. – 560 с.
23. Динаміка працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян за статтю в 1999–2008 рр. [Електрон. ресурс]. –

- Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/grp/zrp/zrp_u/prs_rik_u.html (дата звернення : 5.12.2009).
24. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995–2008 роках [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszp_u2005.html (дата звернення : 5.12.2009).
25. Доходи та витрати населення України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/dvn_rik/dvn%20_u/dvn_u.htm (дата звернення : 5.12.2009).
26. Економічна енциклопедія. В 2 т. Т. 2 – К. : Академія, 2003. – 620 с.
27. Економічна теорія : політекономія : підручник / за ред. В. Д. Базилевича. – К. : Знання, 2006. – 631 с.
28. Жарков Ю. Соціальні стандарти поліпшують якість життя / Ю. Жарков, С. Бульдович, В. Хмель // Стандартизація, сертифікація, якість. – 2005. – № 2. – С. 4–5.
29. Про вищу освіту [Електрон. ресурс] : закон України (№ 2984-III) [прийнято Верховною Радою 17 січ. 2002 р.]. – Доступ з довідково-правової системи "Рада". – URL. : <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення : 1.02.2009).
30. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії [Електрон. ресурс] : закон України (№ 2017-III) [прийнято Верховною Радою 5 жовт. 2000 р.]. – Доступ з довідково-правової системи "Рада". – URL. : <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення : 1.10.2009).
31. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю [Електрон. ресурс] : закон України (№ 2150-IV) [прийнято Верховною Радою 4 листоп. 2004 р.]. – Доступ з довідково-правової системи "Рада". – URL. : <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення : 5.02.2009).
32. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [Електрон. ресурс] : закон України (№ 1533-III) [прийнято Верховною Радою 2 берез. 2000 р.]. – Доступ з довідково-правової системи "Рада". URL.: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення : 5.02.2009).
33. Про зайнятість населення [Електрон. ресурс] : закон України (№ 804-12) [прийнято Верховною Радою 1 берез. 1991 р.]. –

Доступ з довідково-правової системи "Рада". – URL. : <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення : 15.02.2009).

34. Про місцеве самоврядування [Електрон. ресурс] : закон України (№ 280/97-ВР) [прийнято Верховною Радою 21 трав. 1997 р.]. – Доступ з довідково-правової системи "Рада". – URL. : <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення : 13.07.2009).

35. Про місцеві державні адміністрації [Електрон. ресурс] : закон України (№ 586-XIV) [прийнято Верховною Радою 9 квіт. 1999 р.]. – Доступ з довідково-правової системи "Рада". – URL. : <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення : 14.02.2009).

36. Зарковский Г. Популяционный психологический потенциал: опыт комплексного подхода / Г. Зарковский, Г. Степанова. – М. : Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с.

37. Зінченко С. М. Державна турбота про кожного, хто втратив роботу, або про нераціональне використання державних коштів на подолання безробіття / С. М. Зінченко // Фінансовий контроль. – 2007. – № 6 (41). – С. 46–50.

38. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / С. М. Злупко, Й. І. Радецький. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 192 с.

39. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация / Н. Иванов // Мировая экономика и международные отношения. – 2004. – № 9. – С. 19–31.

40. Ільченко Н. Б. Мотивація найманих працівників в системі контрактної форми оплати праці / Н. Б. Ільченко // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможної робочої сили : збірник наукових досліджень. – К. : Інститут економіки НАН України – 188 с.

41. Кадомцева С. В. Развитие человеческого потенциала и социальная политика государств / С. В. Кадомцева // Вестник Московского ун-та. Экономика. – 2004. – № 3. – С. 116–121.

42. Карасаевская Т. Принцип историзма и диалектика целостного жизненного цикла человека / Т. Карасаевская // Человек в системе наук. – М. : Наука, 1989. – 504 с.

43. Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Юридична книга, 2005. – 358 с.

44. Кількість суб'єктів ЄДРПОУ за галузями економіки та організаційно правовими формами господарювання станом на

- 1 жовтня 2009 року [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/edrpou/edrpou_u/opfg/ks_za_opf1009.htm (дата звернення : 5.12.2009).
45. Классика экономической мысли / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. – М. : Эксмо-пресс, 2000. – 894 с.
46. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов. – СПб. : ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с.
47. Козлова В. В. Вплив людського капіталу на економічний ріст [Електрон. ресурс] / В. В. Козлова, В. І. Невмержицький. – Режим доступу : http://labourmarket.ru/Pages/conf8/book6_html/10_kozlova.htm (дата звернення: 3.07.2009).
48. Колесникова О. А. Макроэкономические неравенства и безработица [Електрон. ресурс] / Режим доступу : http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book1_html/12_kolesnikova.htm (дата звернення: 25.12.2008).
49. Колин К. Человеческий потенциал и инновационная экономика / К. Колин // Вестник Российской академии естественных наук. – 2003. – № 4. – С. 1–7.
50. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
51. Концепція і стратегія розвитку та розміщення продуктивних сил України. – К. : РВПС України НАН України, 2003. – 295 с.
52. Костишина Т. А. Мотивація конкурентоспроможності кадрового потенціалу в системі споживчої кооперації / Т. А. Костишина // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможної робочої сили : зб. наук. досліджень. – К. : Інститут економіки НАН України – 188 с.
53. Костюк В. С. Соціальна політика як фактор людського розвитку [Електрон. ресурс] / В. С. Костюк, Т. В. Гладка, Г. С. Мінченко. – Режим доступу : <http://intkonf.org/ken-kostyuk-vs-gladka-tv-minchenko-gs-sotsialna-politika-yak-faktor-lyudskogo-rozvitku> (дата звернення: 15.02.2009).
54. Краткий словарь иностранных слов / под ред. С. Локшина. – М. : Русский язык, 1977. – 351 с.
55. Крижко В. В. Методологічні й методичні аспекти прогнозування чисельності персоналу і визначення змісту освіти фахівців / В. В. Крижко // Україна : аспекти праці. – 2000. – № 2. – С. 28–32.
56. Купець О. В. Безробіття в умовах реформування економіки України [Електрон. ресурс] / О. В. Купець // Наук. зап. НаУКМА.

- Економічні науки. – 2000. – Т. 18. – Режим доступу : www.library.ukma.kiev.ua/e-lib/NZ/NZV18_2000_economy/07_kupets_ov.pdf (дата звернення: 2.02.2009).
57. Липов В. В. Інституціональні засади підвищення конкурентоспроможності робочої сили / В. В. Липов // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможної робочої сили : зб. наук. досліджень. – К. : Інститут економіки НАН України – 188 с.
58. Лоренц К. Квантовая концепция аргіогі в свете современной биологии / К. Лоренц // Эволюция, язык, познание. – М., 2000. – С. 15–41.
59. Маліцький Б. А. Стан наукової сфери України та нова стратегічна доктрина її розвитку / Б. А. Маліцький // Науково-технічна інформація. – 2006. – № 2. – С. 16–32.
60. Мандибура В. Особливості процесів маргіналізації населення України / В. Мандибура // Україна : аспекти праці. – 1998. – № 5. – С. 27–33.
61. Мандибура В. Теоретичні аспекти дослідження проблеми маргіналізації населення / В. Мандибура // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 3. – С. 33–37.
62. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика / В. Марцинкевич // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С. 23–29.
63. Марцинкевич В. И. Экономика человека / В. И. Марцинкевич, И. В. Соболева. – М. : Аспект-Пресс, 1995. – 286 с.
64. Маршалл А. Принципы политической экономии / А. Маршалл – М. : Прогресс, 1983. – 246 с.
65. Мельник С. В. Деякі проблеми української науки і заходи реформування / С. В. Мельник // Проблеми науки. – 2006. – № 10. – С. 2–8.
66. Милль Дж. Основы политической экономии / Дж. Милль. – М. : Знания, 1980. – 581 с.
67. Міграційний рух населення України у січні–жовтні 2009 року [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/ds/mr/mr_u/mr1009_u.html (дата звернення: 5.12.2009).
68. Мочерний С. В. Економічна теорія : навч. посібник / С. В. Мочерний. – К. : Академія, 2008. – 640 с.
69. Мочерний С. В. Політична економія : навч. посібник / С. В. Мочерний. – К. : Знання-Прес, 2002. – 687 с.

70. Мочерный С. Человек и законы его развития / С. Мочерный, А. Устенко // Экономика Украины. – 2004. – № 9. – С. 14–22.
71. Мысливченко А. Г. Идея создания целостной концепции человека / А. Г. Мысливченко // Человек в системе наук. – М. : Наука, 1989. – 504 с.
72. Народонаселение. Энциклопедический словарь. – М. : Большая Российская Энциклопедия, 1994. – 481 с.
73. Населення [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html – (дата звернення: 5.12.2009).
74. Непокупна Т. А. До питання про засади формування людського потенціалу [Електрон. ресурс] / Т. А. Непокупна, Т. В. Бровко // Матеріали наукової конференції "Становлення сучасної науки – 2007". – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/17_SSN_2007/Economics/22558.doc.htm (дата звернення: 2.06.2009).
75. Нижник В. М. Затрати і результати праці в транзитивній економіці : проблеми теорії та практики / В. М. Нижник. – Хмельницький : Поділля, 2000. – 359 с.
76. Нижник В. М. Економічна безпека України в системі євроатлантичних інтеграційних процесів / В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2008. – 439 с.
77. Нижник В. М. Економічна дипломатія та економічна безпека України / В. М. Нижник. – Хмельницький : ХНУ, 2007. – 299 с.
78. Ніколайчук М. В. Відтворення людського потенціалу в системі основних соціально-економічних тенденцій та розвитку регіонального ринку праці / М. В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 5. Т. 1. – С. 261–264.
79. Ніколайчук М. В. Україна на шляху до європейської інтеграції: економічна безпека, переваги вибору : монографія / за ред. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2008. – 226 с.
80. Оксамитна С. М., Хмелько В. Є. Соціальна ексклюзія в Україні на початковій стадії реставрації капіталізму. [Електрон. ресурс] / С. М. Оксамитна, В. Є. Хмелько. – Режим доступу : www.kiis.com.ua/txt/pdf/exclusion.pdf (дата звернення: 1.03.2009).
81. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електрон. ресурс] : закон України (№ 16/98-ВР) [прийнято Верховною Радою 11 січ. 1998 р.]. – Доступ з довідково-правової системи "Рада". – URL. : <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення : 1.02.2009).

82. Пазюк О. Проблеми безробіття в Україні / О. Пазюк, О. Пономарьова // Україна : аспекти праці. – 2004. – № 2. – С. 3–10.
83. Петров В. Человеческие потенциалы и их распределения: проблема измерений / В. Петров. – М. : Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с.
84. Петти В. Трактат о налогах и сборах / В. Петти // Антология экономической классики. – М. : Эконом: Ключ, 1993. – С. 273–429.
85. Попит та пропозиція робочої сили у 2009 році [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : URL.: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/sz_br/sz_br_u/piprs_2009_u.htm (дата звернення : 01.12.2009).
86. Пуляев В. Проблемы изучения человека в политической экономии / В. Пуляев, В. Костров. – Л. : Изд-во Ленинградского университета, 1987. – 216 с.
87. Пуляев В. Т. Целостный человек и детерминанты его общественного развития // Социально-гуманитарные знания. – 1999. – № 5, – С. 151–165.
88. Римшевская Н. Человеческий потенциал России и проблемы "сбережения населения" / Н. Римшевская // Российский экономический журнал. – 2004. – № 9–10. – С. 21–40.
89. Рябий Є. О. Проблеми, тенденції та шляхи зменшення безробіття в Україні / Є. О. Рябий // Економіка та держава. – 2006. – № 11. – С. 84–88.
90. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможності праці як важіль інноваційних зрушень в економіці / М. В. Семикіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – № 2. – С. 48–54.
91. Семикіна М. В. Проблеми мотивації конкурентоспроможної праці на тлі глобалізації економічного розвитку / М. В. Семикіна // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможної робочої сили : зб. наук. досліджень. – К. : Інститут економіки НАН України – 188 с.
92. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : монографія / Л. К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
93. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2009 році [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/gdn/Zarp_ek_p/zpp2009_u.htm (дата звернення : 5.12.2009).

94. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент / В. П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2001. – 168 с.
95. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа / Классика экономической мысли / В. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. – М. : Эксмопресс, 2000. – 894 с.
96. Советский энциклопедический словарь. – М. : Сов. энциклопедия, 1982. – 1600 с.
97. Солнцева Г. Человеческий потенциал : размышления о содержании понятия / Г. Солнцева, Л. Смолян // Человеческий потенциал : опыт комплексного подхода. – М. : Эдиториал УРСС, 1999. – 176 с.
98. Спасибенко С. Г. Целостность человека как принципы структурирования его качеств / С. Г. Спасибенко // Социально-гуманитарные знания. – 2001. – № 2. – С. 91–105.
99. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення : монографія / О. Г. Осауленко, О. Ф. Новіков, О. І. Амоша, Н. С. Власенко [та ін.] / Інститут економіки промисловості НАН України. – Донецьк ; К., 2003. – С. 293–306.
100. Старостенко Г. Новітні демографічні тенденції в Україні / Г. Старостенко // Економіка України. – 1998. – № 5. – С. 22–30.
101. Статистичний щорічник України за 2006 рік / за ред. О. Г. Осауленка. – К. : Консультант, 2007. – 551 с.
102. Статистичні дані з сайту Державного комітету статистики України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 2.03.2009).
103. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці за 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 рік. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua (дата звернення: 22.02.2009).
104. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2008 році [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/tp/pres-reliz/dop2008.htm> (дата звернення : 07.05.2009).
105. Стешенко В. Деякі демографічні наслідки соціально-економічної кризи в Україні / В. Стешенко // Демографічні дослідження. – К. : Інститут економіки НАН України, 1995. – 563 с.
106. Роузфілд Стівен. Порівнюємо економічні системи / Стівен Роузфілд ; пер. з англ. – К. : К.І.С., 2005. – Х. – 370 с.
107. Стратегії розвитку України: теорія і практика / за ред. О. С. Власика. – К.: НСДІ, 2002. – 864 с.

108. Тейлор Натан. Успішна інтеграція України в міжнародну глобальну економіку через призму українсько-канадських відносин / Натан Тейлор // Євроатлант євроатлантикінформ : бюлетень. – 2007. – № 5. – С. 59–61.
109. Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (1995–2008 рр.) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/tznr/tznr_u/tznr_u.htm (дата звернення : 2.08.2009).
110. Тордарсон С. Сага об ісландцях / С. Тордарсон ; пер. с древнеисл. ; под ред. А. Ціммерлінга. – СПб. : Алетейя, 2007. – 263 с.
111. Туган-Барановський М. Політична економія. Курс популярний / М. Туган-Барановський. – К. : Наукова думка, 1994. – 263 с.
112. Україна за роки незалежності : 1993–2003 роки. – К. : Норд-Друк, 2003. – 560 с.
113. Ульяницька О. В. Проблеми безробіття і трудова міграція українців / О. В. Ульяницька // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 8. – С. 167–172.
114. Ушенко Н. В. Категорія "Людський потенціал" у концепції людського розвитку, формування ринкових відносин в Україні / Н. В. Ушенко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 138–141.
115. Фединін О. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка / О. С. Фединін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексик – К. : КНЕУ, 2003. – 316 с.
116. Четвернина Т. Страхование от безработицы [Електрон. ресурс] / Т. Четвернина // Отечественные записки. – 2003. – № 3. – Режим доступу : http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003_3_11-pr.html (дата звернення : 7.10.2009).
117. Шовкун І. А. Оцінка конкурентоспроможності наукової інфраструктури України в контексті глобалізації світової економіки / І.А. Шовкун // Проблеми науки. – 2006. – № 12. – С. 25–30.
118. Штундер І. Інноваційно-інвестиційні аспекти регулювання безробіття / І. Штундер // Економіка та держава. – 2006. – № 6. – С. 76–78.
119. The Health Impact of Unemployment [Електрон. ресурс] / Canadian Public Health Association, 1996. – Режим доступу : http://www.cpha.ca/uploads/resolutions/1996-1dp_e.pdf (дата звернення: 17.06.2009).

Додаток А

Природних рух населення

Таблиця А.1

Коефіцієнти народжуваності, смертності та природного приросту населення за регіонами України у січні-жовтні 2009 року (на 1000 наявного населення) [74]

Регіон	Загальний коефіцієнт		
	народжуваності	смертності	природного приросту
Україна	11,3	15,3	-4
Автономна Республіка Крим	12,1	14,5	-2,4
Області:			
Вінницька	11	16,2	-5,2
Волинська	14,9	14	0,9
Дніпропетровська	11,2	16,3	-5,1
Донецька	9,8	16,7	-6,9
Житомирська	11,9	16,9	-5
Закарпатська	14,8	12,5	2,3
Запорізька	10,3	15,6	-5,3
Івано-Франківська	12,8	12,7	0,1
Київська	12,1	16,7	-4,6
Кіровоградська	10,8	17,4	-6,6
Луганська	9,5	16,9	-7,4
Львівська	12	12,7	-0,7
Миколаївська	11,1	15,7	-4,6
Одеська	12,3	14,8	-2,5
Полтавська	9,8	17,7	-7,9
Рівненська	15,3	13,3	2
Сумська	9,1	17,9	-8,8
Тернопільська	11,5	14,3	-2,8
Харківська	10	15,4	-5,4
Херсонська	11,3	15,2	-3,9
Хмельницька	11,1	16,2	-5,1
Черкаська	9,8	16,9	-7,1
Чернівецька	12,3	12,8	-0,5
Чернігівська	9,5	19,8	-10,3
м. Київ	11,8	10,2	1,6
Севастополь (міськрада)	11,3	14,4	-3,1

Таблиця А.2

**Коефіцієнти народжуваності, смертності та приросту населення
з 1913 до 2006 рр. на 1000 наявного населення [101, с. 335]**

Рік	Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст населення
1913	44,1	25,2	18,9
1940	27,3	14,3	13
1959	20,9	7,5	13,4
1960	20,5	6,9	13,6
1965	15,3	7,6	7,7
1970	15,2	8,8	6,4
1975	15,1	10	5,1
1979	14,8	11,1	3,7
1980	14,8	11,3	3,5
1985	15	12,1	2,9
1990	12,6	12,1	0,5
1995	9,6	15,4	-5,8
2000	7,8	15,4	-7,6
2001	7,7	15,3	-7,6
2002	8,1	15,7	-7,6
2003	8,5	16	-7,5
2004	9	16	-7,0
2005	9	16,6	-7,6
2006	9,8	16,2	-6,4

Додаток Б

Розвиток освіти

Таблиця Б.1

Дошкільні заклади в Україні [101, с. 433]

Показник	Рік																
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Кількість закладів, тис.	24,5	24,4	23,8	23,2	22,3	21,4	20,2	18,4	17,6	17,2	16,3	15,7	15,3	15,0	14,9*	15,1*	15,1*
Кількість в них місць, тис.	2277	2243	2216	2189	2101	2014	1856	1770	1638	1216	1117	1077	1060	1053**	1040**	1056**	1063**
Кількість дітей у закладах, тис.	2428	2268	2063	1918	1736	1536	1342	1172	1103	1055	983	968	973	977	996	1032	1081
Охоплення дітей закладами, відсоток до кількості дітей відповідного віку, %	57	55	51	49	47	44	41	38	38	39	40	41	48	48	49	51	54

Примітка. *З них 2,2 тис. закладів не працювали.

**Не враховані місяці у дошкільних закладах, що не працювали протягом року або більше.

Таблиця Б.2

Загальноосвітні заклади в Україні [101, с. 438] (на початок навчального року)

Показник	Навчальний рік																
	1990/ 1991	1991/ 1992	1992/ 1993	1993/ 1994	1994/ 1995	1995/ 1996	1996/ 1997	1997/ 1998	1998/ 1999	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007
Кількість закладів, тис.	21,8	21,9	22,0	22,1	22,3	223	22,2	22,1	22,1	22,2	22,2	22,2	22,1	21,9	21,7	21,6	21,4
Кількість учнів у загально-освітніх навчальних закладах, тис.	7132	7102	7088	7096	7125	7143	7134	7078	6987	6857	6764	6601	6350	6044	5731	5399	5120
– денних	6939	6918	6918	6937	6972	7007	7016	6970	6876	6743	6647	6486	6237	5936	5626	5301	5026
– вечірніх (змінних), включно з тими, хто навчався заочно	193	184	170	159	153	136	118	108	111	114	117	115	113	108	105	98	94
Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами, тис.:																	
– II ступеня (свідоцтво про базову загальну середню освіту)	696	699	683	674	654	639	657	670	724	737	720	738	724	720	675	649	595
– III ступеня (атестат про повну загальну середню освіту)	406	409	393	375	355	361	374	378	408	434	475	505	508	526	519	515	485
Кількість вчителів, тис.	537	543	565	579	576	596	585	571	573	576	577	568	561	551	547	543	537

Таблиця Б.3

Вищі навчальні заклади в Україні [101, с. 446, 451] (на початок навчального року)

Показник	Навчальний рік								
	1990/1991	1995/1996	1999/2000	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Кількість закладів рівня акредитації:									
– I–II	742	782	658	665	667	670	619	606	570
– III–IV	149	255	313	318	330	339	347	345	350
Кількість студентів у закладах рівня акредитації, тис.:									
– I–II	757,0	617,7	503,7	561,3	582,9	592,9	548,5	505,3	468,0
– III–IV	881,3	922,8	1285,4	1548,0	1686,9	1843,8	2026,7	2203,8	2318,6
Прийнято студентів у заклади рівня акредитації, тис.:									
– I–II	241,0	188,8	170,1	201,2	203,7	202,5	131,8	169,2	151,2
– III–IV	174,5	206,8	300,4	387,1	408,6	432,5	287,5	503	507,7
Випущено студентів із закладів рівня акредитації, тис.:									
– I–II	228,7	191,2	156,0	147,5	155,5	162,8	148,2	142,7	137,9
– III–IV	136,9	147,9	240,3	312,8	356,7	416,6	316,2	372,4	413,6
Кількість аспірантів	13374	17464	22300	24256	25288	27106	28412	29866	31293
Кількість докторантів	–	1105	1187	1106	1166	1220	1271	1315	1373

Таблиця Б.4

Професійно-технічні навчальні заклади в Україні [101, с. 444]

Показник	Рік													
	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2004	2005	2006
Кількість закладів	1246	1255	1185	1177	1179	1156	1003	995	980	970	965	1011,0	1023	1021
Кількість учнів, тис.	643,4	647,2	629,4	572,8	555,2	539,7	528,1	529,0	527,7	524,6	512,3	507,3	496,6	473,8
Прийнято учнів, тис.	380,5	367,9	340,8	286,0	300,5	304,2	311,2	304,2	307,3	307,3	309,1	327,6	314,2	303,7
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	376,7	307,1	307,0	288,4	277,3	274,8	264,5	259,2	263,5	266,8	278,8	283,4	286,6	289,3

Додаток В

Розвиток культури

Таблиця В.1

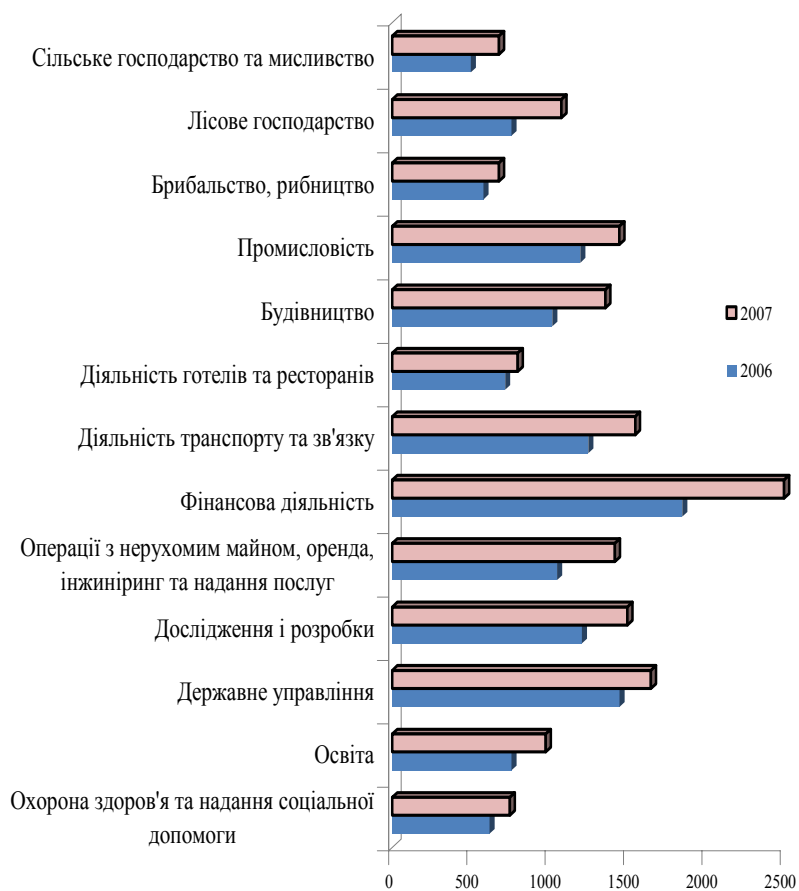
Культурно-духовна інфраструктура в Україні (1990-2006 рр.) [101, с. 482]

Показник	Рік														
	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
Кількість професійних театрів на кінець року	125	127	131	132	136	130	132	131	129	131	135	133	135	137	
Кількість відвідувань театрів за рік, млн	17,6	15,1	12,4	10,2	8,3	6,9	5,6	5,7	5,9	6,2	6,1	6,0	6,2	6,3	
Кількість концертних організацій	44	44	49	52	53	53	57	61	61	67	71	77	78	81	
Кількість відвідувань концертів за рік, млн	15,0	9,6	10,0	6,6	7,3	4,8	3,5	3,8	4,6	6,6	4,0	4,9	4,4	4,1	
Кількість відвідувань музеїв за рік, млн	31,8	16,3	18,0	18,2	17,4	16,5	14,8	16,0	17,1	17,5	17,6	18,5	18,9	20,2	
Кількість масових універсальних бібліотек, тис.	25,6	25,3	24,4	24,2	23,8	23,3	21,1	20,7	20,4	20,4	20,3	15,1	15,1	15,0	
Бібліотечний фонд, млн примірників	419	401	388	379	370	364	350	343	339	339	336	148,0	146	145	
Кількість закладів культури клубного типу, тис.	25,1	23,9	23,5	23,3	23,0	22,4	20,9	20,4	20,2	19,9	19,6	14,1	16,8	16,8	
Випуск книжок (друкованих одиниць)	7046	6389	5002	4752	6109	6084	7065	7749	10614	12444	13805	14790	15720	15867	
тираж, млн. примірників	170	130	88	52	68	52	44	44	50	48	39	53	54	54	
Випуск журналів та інших періодичних видань	185	321	522	461	604	717	1009	1242	1653	1923	2246	2385	2182	2301	
Річний тираж, млн прим.	166	16	33	19	24	20	57	52	60	84	130	124	132	138	
Кількість газет (видань)	1787	1695	1757	1705	1877	2206	2659	2667	2727	3045	2891	3014	2974	2917	

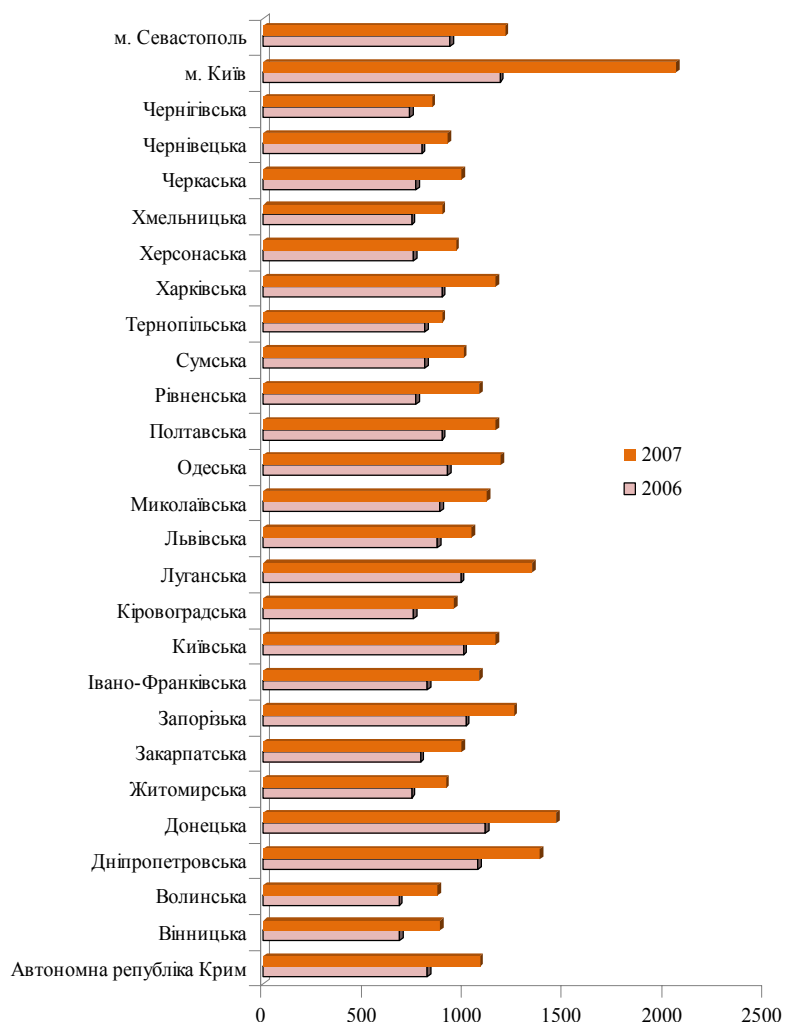
Таблиця В.2

Школи естетичного виховання в Україні [101, с. 482]

Показник	Навчальний рік														
	1991/1992	1992/1993	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2006/2007
Кількість дитячих музичних шкіл	1226	1238	1234	1223	1201	1182	1102	1086	1064	1036	1025	1021	995	188,2	186,5
Кількість шкіл мистецтв	126	156	190	211	244	250	269	277	291	304	312	319	348	94,4	105,1
Кількість дитячих художніх шкіл	130	131	135	137	138	136	133	132	131	130	131	130	127	20,1	21,4
Кількість хореографічних шкіл	6	6	6	8	10	8	9	9	9	2	10	11	11	2,3	2,3

Середня заробітна плата

**Рис. Г.1. Середня заробітна плата
за видами економічної діяльності за період січень–червень
(з розрахунку на одного штатного працівника, грн) [101, с. 248]**



**Рис. Г.2. Середня заробітна плата за регіонами
за період січень-червень 2007–2006 рр.
(з розрахунку на одного штатного працівника, грн) [101, с. 252]**

Додаток Д

Кількість померлих з основних причин смерті

Таблиця Д.1

Кількість померлих з основних причин смерті в 2001–2008 рр. [102]

Показник	Значення показника, чол.								Темп зростання, %						
	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2002/ 2001	2003/ 2002	2004/ 2003	2005/ 2004	2006/ 2005	2007/ 2006	2008/ 2007
Всього померлих,	22441	22591	23095	23068	22944	22800	22590	23711	100,67	102,23	99,88	99,46	99,37	99,08	104,96
з них від хвороб:															
систем кровообігу	13264	13284	13533	13357	13244	13000	12678	12890	100,15	101,87	98,70	99,15	98,16	97,52	101,67
новоутворень	2998	2973	2984	2996	3002	3015	3123	3320	99,17	100,37	100,40	100,20	100,43	103,58	106,31
у тому числі:															
злоякісних	2982	2946	2960	2955	2900	2890	2865	2856	98,79	100,48	99,83	98,14	99,65	99,13	99,68
нещасних випадків, отруєнь і травм	3197	3388	3618	3760	3798	3895	3924	4645	105,97	106,79	103,92	101,01	102,55	100,74	118,37