

УДК 331.101.262 : 005.336

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**Гринкевич С.С., к.е.н., доцент,****Тюріна О.Г.**

Львівська комерційна академія

Рассмотрены подходы к систематизации факторов формирования трудового потенциала; обосновано влияние факторов на развитие трудового потенциала в условиях интеграции в Европейский союз.

Ключевые слова: трудовой потенциал, факторы формирования трудового потенциала, евроинтеграция, трудовая миграция, профессиональная подготовка, система охраны здоровья.

The approaches to the systematization of factors of labour potential forming are considered; the influence of factors on the development of labour potential in the conditions of integration to the European union is substantiated.

Key words: labour potential, factors of labour potential forming, eurointegration, labour migration, professional training, the system of health protection.

Вступ. Сучасний стан і тенденції розвитку трудового потенціалу в Україні свідчать про відсутність системних дій держави, спрямованих на його відновлення та якісне зростання. Євроінтеграційна стратегія України вимагає від держави виконання певного комплексу завдань, які передбачають зміну якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу, приведення їх у відповідність до стандартів, які діють у глобальних євросистемах.

Пошук підходів до формування якісно нового трудового потенціалу суспільства зумовлює необхідність розробки науково обґрунтованої програми розвитку трудового потенціалу на середньострокову перспективу та визначає актуальність теми дослідження.

Дослідженню проблеми формування та розвитку трудового потенціалу присвятили свої наукові праці такі відомі вчені-економісти, як О. Грішнова, О. Крушельницька, А. Калина, Д. Богиня, А. Гриненко, С. Оксененко, Г. Осовська, М. Кравченко, В. Васильченко, Г. Завіновська, Л. Керб, Г. Міщук, В. Ковальова та інші.

Постановка завдання. Метою даної роботи є теоретичне обґрунтування механізму формування й розвитку трудового потенціалу в умовах євроінтеграції; виявлення та систематизація факторів впливу на розвиток трудового потенціалу; аналіз змін, які відбуваються у структурі трудового потенціалу суспільства, що призводить до зменшення демографічного потенціалу України – з одного боку, та змін параметрів конкурентного середовища на ринку праці – з іншого.

Виклад основного матеріалу. Термін “потенціал” означає “приховані можливості”. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію, та використання для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися або виявилися не повністю. Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив’язану до простору і часу.

У широкому значенні трудовий потенціал – це складна соціально-економічна категорія, яка характеризує демографічну й економічну проблематику країни, включає динаміку темпів зростання працездатного контингенту в загальному складі населення, зміни його середнього віку, соціальної структури, інтелектуальної та освітньої бази.

Трудовий потенціал може розглядатись на трьох рівнях: трудовий потенціал людини, трудовий потенціал колективу (підприємства), трудовий потенціал суспільства.

Передумовою збільшення резервів ефективності використання трудового потенціалу населення є виявлення та систематизація чинників його формування, розвитку та використання.

Фактори формування і розвитку трудового потенціалу доцільно розглядати в розрізі суспільства, підприємства, окремої людини.

До основних параметрів трудового потенціалу окремого робітника належать: психофізіологічна складова – стан самопочуття, працездатність, здібності й нахили особистості, тип нервової системи; соціально-демографічна складова – стать, вік, сімейний стан; кваліфікаційна складова – рівень освіти, обсяг спеціальних знань, трудові навички, інтелект, творчі здібності, професіоналізм; особиста складова – ставлення до праці, дисциплінованість, мотивованість, активність, ціннісні орієнтири.

Чітку і прозору схему чинників формування трудового потенціалу підприємства наводить у своїй праці канд. екон. наук, доцент Міщук Г.Ю. (рис. 1). У результаті впливу визначених чинників фактичні результати використання трудового потенціалу підприємства можуть значно відрізнятись від вхідних ресурсних можливостей. Відповідно використання трудового потенціалу підприємства характеризується реальними значеннями фактичної чисельності персоналу, використаного робочого часу та фактичної годинної продуктивності праці [6, с. 197].

На рівні підприємства сукупність трудового потенціалу та виробничих ресурсів визначають загальний виробничий потенціал підприємства, який є потенційним обсягом продукції. Останній може бути досягнутий за умови раціонального використання робочого часу та максимального екстенсивного й інтенсивного завантаження інших складових виробничого капіталу підприємства.

Наведені фактори формування кожної із складових трудового потенціалу оцінюють певними узагальненими показниками. Зокрема, на особливу увагу заслуговують такі фактори впливу, як економічна незалежність (особисті доходи), професійна підготовка, фізіологічні та психологічні здібності працівників, умови й охорона праці.



Рис. 1. Чинники формування та результати використання трудового потенціалу підприємства

Економічна незалежність посідає провідне місце у системі управління трудовим потенціалом суспільства, її підвищення є ключовим завданням у соціальній політиці держави. Вона відображає сукупність грошових коштів та натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини та на задоволення її потреб.

Значно обмежує економічну незалежність працівників низький рівень оплати праці. Заробітна плата для більшості працівників фактично перетворилася на один із варіантів соціальної допомоги, який мало залежить від результатів праці. Хоча спостерігається стійка динаміка зростання заробітної плати (середня номінальна заробітна плата штатного працівника у червні 2009 р. становила 1980 грн і вже у липні зросла на 28 грн й становила 2008 грн) [8], мінімальна заробітна плата продовжує залишатися меншою за прожитковий мінімум для працездатних осіб (станом на 1 липня 2009 р. різниця становить 19 грн) [10].

Наближення показників життя (зокрема, рівня особистих доходів) населення України до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки України на базі посилення її конкурентоспроможності. Зростання конкурентоспроможності економіки з урахуванням її соціальної орієнтації збільшує матеріальне забезпечення зайнятих, забезпечує фінансово-економічну базу розширення напрямів розвитку трудового потенціалу, формує добробут суспільства та стимулює людський розвиток.

Одним із головних чинників якості трудового потенціалу є освіта й професійна підготовка. Розвинуті країни вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. В Україні підприємства значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту, при тому, що такі інвестиції зменшилися і по лінії держави. Неєфективна система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації робітничих кадрів формують неправильне розуміння необхідності підготовки певних спеціалістів, що значно обмежує можливості працевлаштування випускників після отримання престижного диплому. Тому молоді люди відмовляються від продовження навчання у вищих навчальних закладах та обирають роботу у сферах некваліфікованої, але високодохідної діяльності (табл. 1) [8].

Таблиця 1

**Динаміка чисельності учнів (студентів) навчальних закладів за 2005 – 2008 рр.
(на початок навчального року; тис. осіб)**

	Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами		Прийнято студентів до вищих навчальних закладів за рік	
	закінчили школу II ступеня (одержали свідоцтво про базову загальну середню освіту)	закінчили школу III ступеня (одержали атестат про повну загальну середню освіту)	I–II рівнів акредитації	III–IV рівнів акредитації
2005/06	649	515	169,2	503,0
2006/07	595	485	151,2	507,7
2007/08	561	467	142,5	491,2
2008/09	546	427	114,4	425,2

Як видно з табл. 1, за останні роки чітко простежується тенденція відмови випускників шкіл від здобуття кваліфікованої освіти у вищих навчальних закладах. У 2008/09 навчальному році різниця між кількістю учнів, що закінчили загальноосвітні навчальні заклади, і кількістю студентів, прийнятих до вищих навчальних закладів, становила 433,4 тис. ос. Аналогічна тенденція спостерігається за попередні роки (у 2005/06 – 491,5 тис. ос., у 2006/07 – 421,1 тис. ос., у 2007/08 – 394,5 тис. ос.).

Забезпечення національної економіки достатньою кількістю кваліфікованого трудового потенціалу потребує значних інвестицій у людський капітал. На сучасному етапі в умовах євроінтеграції держава є основним інвестором у людський розвиток. Такі інвестиції мають надзвичайно важливе стратегічне значення, створюючи позитивний зовнішній ефект для соціального та інноваційного розвитку.

Окрім того, необхідно створити умови для суттєвого збільшення інвестицій домогосподарствами та підприємствами. Це можливо здійснити на основі прискореного зростання доходів населення, підвищення рівня ефективності підприємств та впровадження на них сучасного кадрового менеджменту, спрямованого на розвиток персоналу.

Значний вплив на формування й розвиток трудового потенціалу має фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили, що є одним із вирішальних моментів у досягненні високої продуктивності, яка, в свою чергу, залежить від раціонального харчування, високої якості медичного обслуговування, екологічної чистоти довкілля, стабільності не тільки в особистому житті, а й у житті суспільства.

На сьогоднішній день стан системи охорони здоров'я в Україні є однією з найбільш гострих соціальних проблем. Населенню країни притаманні висока (порівняно з економічно розвинутими країнами) передчасна смертність і високий рівень загальної захворюваності (табл. 2) [8]. На формування й розвиток трудового потенціалу негативно впливає падіння рівня життя і забруднення навколишнього середовища, а також високий рівень зайнятості на виробництвах з несприятливими для здоров'я умовами праці.

Таблиця 2

Захворюваність населення України за 2005-2008 рр. (тис ос.)

	Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань						
	всього	у тому числі:					
		хвороби нервової системи	хвороби системи кровообігу	хвороби органів дихання	хвороби шкіри та підшкірної клітковини	хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх чинників
2005	32912	754	2430	13894	1936	1600	2264
2006	32240	764	2431	13308	1906	1597	2289
2007	32807	752	2437	13946	1952	1569	2284
2008	32467	753	2478	13671	1911	1567	2263

Система охорони здоров'я потребує значних державних капіталовкладень та проведення ефективної державної політики, зорієнтованої на покращення матеріального рівня життя суспільства та забезпечення його здорового способу життя.

Умови та охорона праці, трудове законодавство в цілому мають непосредний вплив на правильне формування й використання ресурсів робочого часу як одного із компонентів трудового потенціалу.

За даними Міжнародного бюро праці, на земній кулі кожні три хвилини внаслідок нещасного випадку гине один робітник. Щосекунди четверо дістають травму.

Слід зазначити, що основними причинами нещасних випадків на підприємстві є незадовільна організація робочих місць і безпечного виконання робіт, порушення технологічної та трудової дисципліни, безвідповідальність керівників виробництва і непосредних виконавців з питань дотримання вимог безпеки з охорони праці.

Знизити травматизм, аварії на виробництві можна винятково завдяки підвищенню рівня технології та контролю за дотриманням роботодавцем та працівниками підприємства своїх обов'язків, модернізації виробництва, підвищенню рівня промислової безпеки шляхом економічного стимулювання роботодавців для забезпечення ними безпечних умов праці.

У найближчому майбутньому Україну чекає інтеграція з політичними та економічними євроатлантичними структурами. Підвищення рівня охорони праці та промислової безпеки, запобігання аваріям і нещасним випадкам на виробництві, посилення профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності вимагає подальшого адаптування нормативно-правових актів до європейського і міжнародного законодавства, а також використання світового науковопрактичного досвіду й поглиблення міжнародного співробітництва у сфері охорони праці.

Необхідність впровадження змін до чинного законодавства ґрунтується не тільки на орієнтації України в бік ЄС, а й на тому факті, що чинне законодавство та його принципи не завжди відповідають сучасним реаліям і фактично не забезпечують створення законодавчих засад цілковитої безпеки й захисту здоров'я працівників в умовах робочого середовища, адекватних ЄС.

Як ми вже зазначали, однією із складових трудового потенціалу доцент Міщук Г.Ю. визначає максимальну годинну продуктивність праці. Факторами формування даної компоненти трудового потенціалу автор вважає виробничий капітал підприємства (у тому числі техніку і технологію, оборотні кошти) та особистісні характеристики працівників.

Продуктивність праці є якісним параметром трудового потенціалу, тому, на нашу думку, основними чинниками формування зазначеного параметра доцільніше назвати лише особисті та психофізіологічні складові. Виробничий капітал та оборотні кошти є безумовними факторами впливу на зміну рівня продуктивності праці та формування трудового потенціалу в цілому, але більш опосередкованими.

Єдиного підходу до систематизації чинників, які впливають на формування й розвиток трудового потенціалу, не існує. Цікавим, на нашу думку, є погляд автора С.П. Оксененко, який пропонує розглядати чинники формування трудового потенціалу в розрізі первинних, або екстенсивних, і вторинних, або інтенсивних (рис. 2) [5, с. 140]. Від екстенсивних факторів формування й розвитку трудового

потенціалу залежить його кількісне збільшення, а інтенсивні – змінюють кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу.

Зростання трудового потенціалу під впливом екстенсивних факторів відбувається безпосередньо і вимірюється збільшенням кількості населення в країні чи збільшенням працездатного населення, покращенням його фізичного стану, або міжрегіональною міграцією. Інтенсивні фактори мають вплив на якісні параметри трудового потенціалу, адже вони містять такі категорії, як працездатні учні, науковці, винахідники, що утворюють групу соціально-економічних факторів і групу техніко-економічних і організаційних факторів, до яких належать структура матеріального виробництва, стан продуктивності праці, розвиток виробництва за рахунок досягнень науково-технічного прогресу.



Рис. 2. Фактори формування трудового потенціалу

Отже, один із факторів, який суттєво деформує трудовий потенціал країни, – це складна демографічна ситуація, яка містить загрозливі особливості для нашої країни. Критичний спад народжуваності й високий рівень смертності, а також захворюваності та інвалідності людей призвели до того, що катастрофічно зменшується населення. Тільки за останній рік чисельність населення України зменшилась на 188 769 громадян. І на 1 серпня 2009 р. населення нашої країни становило 46 022 306 осіб [8], а до 2050 р., за прогнозами вчених, може скоротитися до 34,8 млн осіб. На сьогодні розрив між показниками тривалості життя нашої країни та країн Євросоюзу становить більше 10 років [9]. Особливістю демографічної кризи України є те, що вона відбувається на тлі старіння населення всіх регіонів.

Усе це у сукупності призводить до зменшення життєвого та трудового потенціалу, впливає як на кількісні, так і на якісні його параметри.

Негативно впливає на характер формування та розвитку трудового потенціалу суспільства катастрофічно високий рівень зовнішньої трудової міграції. За різними оцінками, зовнішній міграційний потік робочої сили в Україні становить від 2 до 7 млн. осіб працездатного віку. Лише за січень-липень 2009 року рівень еміграції в цілому по Україні становив 10 823 осіб [8].

Зовнішня трудова міграція обумовлена низкою причин, серед яких проблема знайти роботу відповідно до здобутої освіти відповідної кваліфікації з адекватною винагородою за працю, зменшення попиту на робочу силу у зв'язку з надмірним імпортом товару, низький рівень оплати праці в середньому по країні та заборгованість з її виплати, недостатні соціальні гарантії та соціальний захист, – усе це спонукає громадян до пошуку кращого життя за межами України.

Основним завданням Уряду в галузі регулювання трудової міграції є формування сучасного мобільного внутрішнього ринку праці (через піднесення освітньо-професійного рівня, який дозволяє мати роботу, створення робочих місць, через пристойну оплату праці).

На нашу думку, формування і розвиток трудового потенціалу варто розглядати у розрізі окремих складових, зазначених Міщук Г.Ю. Проте поділ компонентів доцільно деталізувати у розрізі кількісних та якісних параметрів потенціалу, що частково знаходить своє відображення у роботі Оксененко С.П.

Низький рівень ефективності формування та використання трудового потенціалу пов'язаний з труднощами ринкової системи, з впливом соціально-економічної кризи, що відбилось на погіршенні якісних характеристик людських ресурсів, негативного впливу зазнали трудовий менталітет і трудові орієнтації людей. Економічна криза в Україні – найактуальніша проблема на сьогодні в державі. Країні необхідно визначити певні пріоритети для прискорення економічного зростання і підвищення рівня життя населення, що, в першу чергу, потребує прискореного збільшення реальної заробітної плати і, відповідно, доходів населення. Ці пріоритети мають знайти своє відображення в усіх загальнодержавних програмах розвитку.

Висновки. Оцінка стану формування та розвитку трудового потенціалу України на сучасному етапі має неоднозначний характер. З одного боку, відбувається покращення його певних якісних характеристик: поширюється комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. З другого боку, відбуваються процеси, які призводять до руйнації трудового потенціалу (зростають показники старіння населення; посилюється інтенсивність трудової еміграції осіб працездатного віку; погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп; незадовільними є темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру).

Уряд країни чітко усвідомлює реальну загрозову тенденцію подальшого погіршення трудового потенціалу і розробляє на загальнодержавному рівні відповідні всеохоплюючі заходи щодо його збереження та розвитку. Всебічність проблем забезпечення формування й розвитку трудового потенціалу України в умовах євроінтеграції обумовлює пошук шляхів їх розв'язання з урахуванням нових стратегічних пріоритетів соціально-економічного розвитку, тенденцій розвитку системи державного та регіонального управління, правової бази, становлення громадянського суспільства. Адекватна оплата праці економічно активного населення, забезпечення державного бюджету коштами для підтримки малозабезпечених верст населення, які не здатні самостійно конкурувати на ринку праці, а також фінансування соціальних та гуманітарних програм у сучасних умовах європейської інтеграції є головним завданням Уряду України незалежно від його політичної складової.

ЛІТЕРАТУРА

1. Управління трудовим потенціалом / [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П.]. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір / М.В. Кравченко // Державне будівництво (електронне фахове видання). – 2007. – № 1.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Богиня Д.П., Грішнова О.А.: навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
4. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка / Калина А.В. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
5. Оксененко С.П. Виробничий потенціал підприємства як складова трудового потенціалу держави / Оксененко С.П. // Научно-технический сборник. – 2003. – № 48. – С. 138-142.
6. Міщук Г.Ю. Чинники формування та використання трудового потенціалу підприємства / Міщук Г.Ю., Шинкаренко М.Ю. // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економіка. Збірник наукових праць. Випуск 1. – 2007. – № 41. – С. 196-205.
7. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Осовська Г.В., Крушельницька О.В.: навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 223 с.
8. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України: www.ukrstat.gov.ua.
9. Офіційний веб-сайт Міністерства охорони здоров'я України: www.moz.gov.ua.
10. Україна. Закон. Про Держбюджет на 2009 рік: від 26 грудня 2008 року № 835-VI.