

Магістр 1 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **ОСОБЛИВОСТІ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Анотація. Досліджено та узагальнено проблеми та особливості розвитку трудового потенціалу в Україні. Розроблено заходи щодо розвитку трудового потенціалу та запропоновано шляхи врегулювання негативних тенденцій розвитку трудових ресурсів на підприємствах у сучасних умовах.*

*Аннотация. Исследованы и обобщены проблемы и особенности развития трудового потенциала в Украине. Разработаны мероприятия относительно развития трудового потенциала и предложены пути регулирования негативных тенденций развития трудовых ресурсов на предприятиях в современных условиях.*

*Annotation. Problems and features of development of labour potential in Ukraine were investigated and generalized. Measures on development of labour potential and the ways of controlling negative trends in labour resources development are offered for enterprises.*

*Ключові слова: трудові ресурси, демографічний розвиток, трудовий потенціал, рівень зайнятості.*

Однією з гострих і найбільш значущих проблем для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження й зміцнення трудового потенціалу. Персонал підприємства є ключовим ресурсом у функціонуванні підприємства. Від ефективності його використання, а також від знань і вмінь керівників і фахівців, їх здатності швидко реагувати на динаміку ринкової кон'юнктури безпосередньо залежить ринковий успіх. Саме тому виникає нагальна потреба у підтримці високого рівня розвитку та організації праці персоналу на підприємствах.

Серед українських дослідників вагомий внесок у вивчення проблеми формування, використання та розвитку трудового потенціалу в умовах ринкових перетворень в Україні належить О. Амоші, В. Антонюк, С. Бандуру, Д. Богині, О. Грішновій, М. Долішньому, Т. Заяць, В. Куценку, О. Новіковій, І. Петровій, В. Стешенко, А. Чухно, Л. Шевчук [1; 2]. У роботах вчених досліджуються різні аспекти розвитку трудового потенціалу підприємств. Такими вченими, як: Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренев Е. Н., Мажура І. В. досліджується вплив культури підприємства на формування й розвиток трудового потенціалу [3]. Питанням мотивацій трудового потенціалу, як впливу з метою його розвитку присвячені роботи Ткаченка Н. Е. Питанням раціонального управління й оцінки трудового потенціалу присвячені роботи Воронкової В. Г. [4].

Однак аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій щодо дослідження цієї багатогранної проблеми показав, що дотепер не створено дієвого механізму збереження та розвитку трудового потенціалу в Україні загалом і на регіональному рівні зокрема. Прояв негативних тенденцій у стані розвитку трудового потенціалу диктує нагальну потребу у продовженні наукових пошуків у цьому напрямі.

Метою статті є дослідження стану і перспектив розвитку складових трудового потенціалу України в сучасних умовах.

Об'єкт дослідження – процеси стану та розвитку трудового потенціалу України в сучасних умовах.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні положення щодо управління розвитком трудового потенціалу в сучасних умовах.

Динамічний соціально-економічний прогрес в Україні має базуватися передусім на розвитку та ефективному використанні найціннішого ресурсу сьогодення – трудового потенціалу та посиленні його активності. Глобальною метою функціонування підприємства є створення і підтримка конкурентної переваги підприємства. При цьому трудовий потенціал як стратегічний ресурс відіграє вирішальну роль.

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [6].

Збереження трудового потенціалу – це подолання причин його руйнування, попередження виникнення загроз його розвитку та стабілізація його позитивних кількісно-якісних характеристик. Розвиток трудового потенціалу – це процес переходу в більш досконалий стан, який забезпечує його якісне та кількісне відтворення, найповнішу реалізацію та ефективне використання. Він передбачає демографічний, психофізіологічний, інтелектуальний, культурний розвиток населення для формування його економічної активності.

Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості в галузі праці [3]. Трудовий потенціал підприємства залежить від трудового потенціалу кожного працівника та кадрового забезпечення виконання стратегічних завдань. Відповідно, і механізми впливу мають бути спрямовані на формування постійної зацікавленості підприємств у розвитку трудового потенціалу кожного працівника, збереження кадрів та їх поповнення.

Однією з основних причин, які стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу через низький рівень народжуваності, високий рівень смертності, трудову еміграцію працездатного населення, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури, що призводить до щорічного зниження рівня трудового потенціалу та скорочення трудових

ресурсів.

Система вищої освіти, в результаті постійних імітаційних реформ, посиленої комерціалізації та відсутності системи прогнозування потреби у фахівцях різних галузей економіки, не забезпечує відповідності підготовки кадрів суспільним потребам.

Зниження якісних характеристик освітньої та наукової підготовки трудових ресурсів досить негативно відображається на їх конкурентоспроможності в умовах зростання інтелектуальної, інноваційної складової виробничого процесу, який вимагає нестандартних рішень, розвитку особистості та її ціннісної орієнтації.

Не може задовольнити потреби національної економіки система професійного навчання, підготовка кваліфікованих робочих кадрів. Суттєво зменшився інженерний потенціал, має місце загальнодержавна деформація промислово-економічної структури виробництва у всіх регіонах України. Це відбувається на фоні зростання зовнішньої міграції працездатного, висококваліфікованого населення країни, втрати якого складають близько 3,5 млн осіб [5].

Тому, дуже важливо створити умови для заохочення підприємств витратити кошти на підвищення кваліфікації та освітнього рівня працівників. Частково ця проблема вирішується законодавчо, шляхом дозволу на включення до валових витрат оплати підготовки та перепідготовки працівників у вищих навчальних закладах України за профілем діяльності підприємства.

Різкому погіршенню стану здоров'я людей, у тому числі їх працездатної частини сприяє низька ефективність функціонування системи охорони здоров'я, невисока результативність заходів щодо охорони праці, погіршення загальної екологічної ситуації, наслідки Чорнобильської катастрофи, низька персональна відповідальність носіїв робочої сили за стан власного здоров'я (посилена алкогольна залежність населення, пропаганда алкоголю та табакокуріння, поширення наркоманії). Усе це призводить до підвищення смертності населення в найпрацездатнішому віці.

Фінансова криза призвела до згорання будівництва житла, а відсутність у країні дешевих технологій іпотечного кредитування фактично унеможливила для молодих сімей отримання житла без сторонньої допомоги протягом 5 – 8 років.

Низький рівень заробітної плати для представників робочих професій, можливість отримувати великі доходи без належних трудових зусиль для окремих категорій населення, необґрунтована диференціація в рівні заробітної плати та недопустимий і нічим не мотивований багатократний розрив у доходах між окремими верствами населення, криміналізація суспільства, призвели до знецінення якісної та добросовісної праці.

На державному рівні проблема ефективності використання та розвитку трудового потенціалу відображена у багатьох нормативно-правових документах та програмах розвитку. Наприклад, Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми "Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008 – 2017 роки", який був опрацьований Міністерством економіки України на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України, визначає збереження і розвиток трудового потенціалу України як стратегічне завдання сталого розвитку України [6]. Програма економічних реформ на 2010 – 2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава", яка була розроблена Комітетом з економічних реформ при Президентові України [7].

Метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб;
- здійснення повної продуктивної зайнятості;
- запобігання масовому безробіттю;
- поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;
- забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати;
- забезпечення зростання реальних доходів населення;
- забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудова відносин.

Розвиток трудового потенціалу також потребує інвестицій, тому особливого значення набуває фінансовий механізм, який відображає взаємовідносини з приводу формування, розподілу та використання фінансових ресурсів. Таким чином, фінансово-економічний механізм стимулювання розвитку трудового потенціалу має будуватись на основі логіки реагування суб'єктів господарювання на дію фінансово-економічних важелів впливу.

Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навичок і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – підприємницького хисту (інтелектуальних здібностей).

Виходячи із зазначеного, можна дійти висновку, що головна функція трудового потенціалу – бути джерелом робочої сили, її формування, розподілу і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства.

Ураховуючи наведене, для врегулювання негативних тенденцій розвитку трудового потенціалу країни необхідно вжити таких заходів:

- здійснити експертизу існуючих проектів, програм соціально-демографічного розвитку держави, що орієнтовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення тривалості життя з подальшим їх удосконаленням та оптимізацією з метою узгодження та забезпечення належного фінансування;
- розширити види та збільшити кредитування на демографічні цілі, зокрема надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми, посилення державних гарантій щодо забезпечення медичних заходів охорони здоров'я населення;

розробити пропозиції щодо приєднання України до багатосторонніх та укладання двосторонніх міжнародних договорів з питань трудової міграції;

активізувати політику щодо формування привабливого внутрішнього ринку праці;

запровадити на підприємствах: контролінг персоналу; бюджетування підрозділів підприємства; нову систему оцінки трудового потенціалу, яка б ураховувала не тільки поточні витрати на просте відтворення трудового потенціалу, але й інвестиційні витрати підприємства на розширене відтворення.

Отже, трудовий потенціал підприємства вимагає програм із розвитку й підтримки висунутих з боку працедавців та держави.

---

**Література:** 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с. 2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / Амоша О. І., Новікова О. Ф., Антонюк В. П. та ін. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 206 с. 3. Корпорації: управління та культура : монографія / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев та ін. – Дрогобич : Вимір, 2006. – 376 с. 4. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент : навчальний посібник / В. Г. Воронкова. – К. : ВД "Професіонал", 2004. – 192 с. 5. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин : монографія / Богиня Д. П., Куликов Г. Т., Лисогор Л. С. – К. : Ін-т економіки НАН України, 2003. – С. 115–138. 6. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми "Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008 – 2017 роки": матеріали II Всеукраїнського форуму "Збереження і розвиток трудового потенціалу України", Київ, 20 вересня 2007 року. – К. : УСПП 2007. – 24 с. 7. Програма економічних реформ на 2010 – 2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.president.gov.ua/docs/Programa\\_reform\\_FINAL\\_2.pdf](http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_2.pdf).