

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Досліджено соціально-економічні фактори впливу на формування й розвиток трудового потенціалу та запропоновані заходи, спрямовані на активізацію цих процесів

Постановка проблеми. З початку XXI-го століття в Україні відбувається поступовий перехід від економіки виробництва товарів і послуг масового попиту до економіки виробництва і розширеного відтворення нововведень. Вибір на користь формування інноваційної моделі потребує дослідження нових факторів економічного розвитку, обумовлює необхідність ефективного управління трудовим потенціалом вітчизняних підприємств, адже перспективи його розвитку є визначальними для подальшої долі економіки України й створення умов для переходу на інноваційну модель. Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль трудового потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якого значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти.

Трудовий потенціал – це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві залежить від якості управління. Водночас рівень і якість трудового потенціалу відіграють провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності економіки країни, а також є основою життєзабезпечення і стабільності у суспільстві.

Актуальність раціонального використання трудового потенціалу визначається ще й тим, що в умовах перевищення пропозиції робочої сили над попитом, низької вартості робочої сили, її невідповідності реальній вартості, наявності значних масштабів нерегламентованої зайнятості важливого значення набуває виявлення резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу суб'єктів господарювання всіх видів економічної діяльності.

Таким чином, очевидно є актуальність даного дослідження, оскільки на більшості підприємств України або немає належної системи мотивації працівників, або керівники ведуть неправильну стимуляційну політику. В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання трудового потенціалу, від якого значною мірою залежить зростання вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, недоотримання відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП.

Мета дослідження. Розглянути соціально-економічні фактори впливу на формування й розвиток трудового потенціалу та запропонувати комплекс заходів, спрямованих на активізацію процесів формування та розвитку трудового потенціалу в ринкових умовах господарювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Важливі аспекти проблем ринкового механізму формування і використання трудового потенціалу, функціонування ринку праці, управління трудовими ресурсами знайшли висвітлення та набули розвитку в наукових працях багатьох відомих вітчизняних учених – Е.М. Лібанової, С.І. Пирожкова, М.І. Пітюлич, В.С. Стешенко, О.У. Хомри, К.І. Якуби та ін.

Розкриттю сутності категорії "трудовий потенціал" присвячені праці багатьох зарубіжних та вітчизняних учених. Д.П. Богиня та О.А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [1]. Р.П. Колосова відмічає, що трудовий потенціал є трудовими ресурсами в якісному вимірі [2]. В.С. Васильченко вказаному терміну дає більш широке визначення: трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [3]. О.С. Федонін, І.М. Реліна та О.І. Олексюк розглядають трудовий потенціал як існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства. Трудовий потенціал підприємства – це сукупність можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів [4]. Л.А. Янковська визначає трудовий потенціал підприємства як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових. Тобто поняття трудового потенціалу (і його розвитку) містить у собі не тільки освітній і кваліфікаційний рівні працівників, а й ту частину працівників, яка впроваджує новітні досягнення НТП. Вона вважає, що трудовий потенціал стає реальною матеріальною силою тоді, коли він втілюється в нову техніку та технологію [5]. В Економічній енциклопедії категорія "трудовий потенціал" формулюється як "наявна та передбачена в майбутньому кількість та якість праці, яким володіє суспільство (трудовий колектив) при даному рівні розвитку науки та техніки, який визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем тощо" [6]. В.В. Онікієнко вважає, що трудовий потенціал становить сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням технологічної та технічної оснащеності [7]. Б.М. Генкін трудовий потенціал розуміє як трудовий потенціал людини, тому він розглядає його як часткове поняття в системі категорій "потенціал людини", "робоча сила", "людський капітал", "трудовий потенціал". Згідно із цим підходом він відмічає, що трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто щодо індивідуума трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду. Б.М. Генкін запропонував ієрархію вказаних категорій, в основі якої категорія "робоча сила", що розглядається як здатність людини до праці на ринку. Далі – людський капітал як сукупність якостей, які визначають продуктивність та дохід. Далі – трудовий потенціал як кількісний та якісний критерій трудової діяльності. Завершує ієрархію людський потенціал, який включає всі можливості людини здійснювати будь-які дії, виявляти будь-яку активність. При цьому вплив на формування перелічених складових людського потенціалу здійснюють природні здібності, освіта, виховання та життєвий досвід. Трудовий потенціал він характеризує як сукупність таких компонентів, як здоров'я, моральність і вміння

працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [8]. О.С. Панкратов вважає, що "трудовий потенціал" – це можливість суспільства використовувати живу працю у просторі та часі. Він визначає трудовий потенціал як інтегральну форму, що кількісно та якісно характеризує спроможність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку [9]. Б.А. Райзберг та Л.Ш. Лозовський розглядають трудовий потенціал як наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [10]. І.О. Джаїн під трудовим потенціалом розуміє сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах [11]. В.І. Лишленко, Н.О. Остролюцький та К.І. Якуба вважають, що трудовий потенціал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності [12]. О.А. Гришнова підкреслює, що трудовий потенціал є вихідною категорією для вивчення людського капіталу, виявом цілісного, інтегрального підходу до людини [13].

Різні тлумачення поняття "трудовий потенціал", наведені в економічній літературі, зумовлені визнанням важливості трудового потенціалу у забезпеченні ефективного функціонування підприємства, розвитку людського фактору. Переважна більшість авторів наголошує на необхідності врахування при оцінці процесу виробництва не лише кількісної сторони забезпечення його трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру, передусім освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я, фізичного розвитку, психологічних особливостей людини та ін. Однак, трудовий потенціал людини визначається не стільки переліком та кількістю окремих її якостей, скільки раціональністю їх поєднання.

Проте, незважаючи на значний обсяг публікацій і досліджень з цієї теми, виникають нові, раніше не досліджувані проблеми, пов'язані з розвитком ринкового механізму господарювання, з новими чинниками відтворення трудового потенціалу. Постає потреба у ґрунтовному вивченні механізму формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності в сучасних умовах господарювання.

Викладення основного матеріалу. В сучасних умовах господарювання в Україні спостерігаються небезпечні процеси зниження кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, деформація попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, знизився рівень якості освіти та охорони здоров'я, відбуваються вкрай небезпечні процеси депопуляції української нації.

Серед найважливіших факторів впливу на формування та розвиток трудового потенціалу слід назвати рівень доходів персоналу вітчизняних підприємств. Не рідко складається ситуація, при якій в пошуках гідної заробітної плати висококваліфіковані фахівці вимушені змінювати професію або шукати вищі заробітки за кордоном. Адже кожен спеціаліст намагається обрати собі роботу на більш вигідних умовах і зробити вибір на користь того підприємства, де він зможе зайняти гідну посаду, матиме можливість проявити свої здібності та отримати вищу заробітну плату.

Дослідження доходів населення за минулий рік показали, що у січні - листопаді розмір середньомісячної

номінальної заробітної плати штатних працівників підприємств, установ, організацій (з чисельністю працюючих 10 осіб і більше) становив 2598 грн і порівняно з відповідним періодом 2010 р. зріс на 17,9 %.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці належали авіаційний транспорт, фінансова діяльність, видобування паливно-енергетичних корисних копалин та виробництво коксу, продуктів нафто-перероблення, де заробітна плата працівників перевищила середній показник в економіці в 1,5- 3,3 раза.

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в рибальстві та рибництві, виробництві текстилю, одягу, хутра та виробів з хутра, шкіри та виробів зі шкіри, закладах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, готелях та ресторанах і не перевищував 68 % середнього в економіці.

В усіх регіонах середній розмір оплати праці був вищим за мінімальну заробітну плату, при цьому лише в п'яти з них заробітна плата перевищила середню в країні: в м. Києві – 3943 грн, Донецькій області – 3045, Дніпропетровській – 2769, Київській – 2715, Луганській – 2687 грн. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в Тернопільській, Херсонській, Чернігівській, Чернівецькій та Волинській областях і не перевищував 76 % середнього в економіці.

Індекс реальної заробітної плати в січні – листопаді 2011 р. порівняно з відповідним періодом 2010 р. становив 108,5 %. За вказаний період загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зменшилася на 9,2 %, або на 112,6 млн грн, і на 1 грудня становила 1105,5 млн грн, що дорівнює 3,8 % фонду оплати праці, нарахованого за листопад 2011 р. Зменшення загальної суми заборгованості відбулося головним чином завдяки погашенню боргів працівникам економічно активних підприємств, заборгованість перед працівниками цієї категорії підприємств скоротилася на 14,7 % (на 95,2 млн грн) і на 1 грудня становила 551,3 млн грн.

Серед видів діяльності найвагомніше зменшення суми несплаченої заробітної плати зафіксоване на економічно активних підприємствах будівництва (на 58,9 млн грн), торгівлі (на 17,0 млн), з виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів (на 11,9 млн), а також сфери операцій з нерухомим майном (на 11,2 млн грн).

Зменшення суми боргу працівникам економічно активних підприємств спостерігалось в 21 регіоні країни, при цьому найвагомніше – в м. Києві (на 38,6 млн грн) та Київській області (на 11,8 млн грн).

Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не було виплачено заробітну плату, впродовж січня – листопада 2011 р. зменшилася на 20,9 % і на 1 грудня становила 146,4 тис. осіб, або 1,4 % загального числа штатних працівників. Кожному з названих працівників не виплачено в середньому 3767 грн, що в 1,4 раза більш ніж середній розмір заробітної плати за листопад 2011 р., що негативно впливає на розвиток трудового потенціалу.

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за січень – грудень 2011 р. становила 2633 грн, що на 17,6% більш ніж у відповідному періоді попереднього року. Індекс реальної заробітної плати за цей період становив 108,7%.

Як видно із таблиці 1 [14, стр. 6] заробітна плата штатних працівників за грудень 2011 р. становила 3054 грн, що на 16,2% більш ніж у відповідному періоді 2010 р. і на 12 % більш ніж у листопаді 2011 р. Індекс реальної заробітної плати щодо попереднього місяця становив 111,5 %.

Показник співвідношення заробітної плати за грудень 2011 р. до законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб склав 3,04 (за грудень 2010 р. – 2,85).

Таблиця 1. Основні показники рівня життя населення

Показники	2011 р.					Довідково грудень 2010 р.
	січень	квітень	липень	жовтень	грудень	
Індекс споживчих цін, % до попереднього періоду	101,0	101,3	98,7	100,0	100,2	100,8
Заробітна плата, грн	2297	2533	2749	2729	3054	2629
Мінімальна заробітна плата, грн	941	960	960	985	1004	922
Середній розмір пенсії разом з цільовою грошовою допомогою на перше число кожного кварталу, грн	1151,93	1177,96	1205,37	1230,46	1246,34	1151,93
Рівень забезпечення прожиткового мінімуму для призначення державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, грн:						
– для працездатних осіб	197,61	201,6	201,6	206,85	210,84	182,21
– для непрацездатних осіб	562,5	573	573	588	600	266,25
– для інвалідів	562,5	573	573	588	600	294
Прожитковий мінімум (ПМ) у середньому на одну особу на місяць, грн у тому числі:	894	911	911	934	953	875
ПМ для працездатних осіб, грн	941	960	960	985	1004	922
ПМ для осіб, які втратили працездатність, грн	750	764	764	784	800	734
Співвідношення:						
заробітної плати до ПМ для працездатних осіб	2,44	2,64	2,86	2,77	3,04	2,85
середньої пенсії до ПМ для осіб, які втратили працездатність	1,54	1,54	1,58	1,57	1,56	1,56

У грудні минулого року чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій без урахування найманих працівників підприємств з чисельністю працюючих менш як 10 осіб та зайнятих у фізичних осіб – підприємців скоротилася відносно листопада на 1,0% і становила 10,4 млн осіб. Середній розмір номінальної заробітної плати названої категорії працюючих становив 3054 грн, що в три рази перевищує розмір мінімальної заробітної плати, який з 1 грудня 2011 р. встановлено в розмірі 1004 грн. Порівняно з листопадом 2011 р. розмір заробітної плати збільшився в середньому на 12,0%. За останні 12 місяців (щодо грудня 2010 р.) середня заробітна плата зросла на 16,2%.

Нарахування за одну оплачену годину порівняно з попереднім місяцем збільшились у середньому на 11,6% і становили 19,01 грн.

Зростання номінальної заробітної плати у грудні минулого року порівняно з листопадом відбулося майже в усіх видах економічної діяльності. Найнижчі темпи (100,9 – 102,3%) спостерігалися на підприємствах сільського господарства та мисливства, в рибальстві та рибництві; найвищі (114,6 – 120,0%) – у бюджетних видах діяльності: освіті, охороні здоров'я, в організаціях з провадження досліджень і розробок, у державному управлінні. На підприємствах водного транспорту зафіксовано зниження рівня нарахувань на 1,3%.

Серед промислових видів діяльності темпи збільшення номінальної заробітної плати коливалися в межах від 100,3% у виробництві шкіри, виробів зі шкіри до 121,3% – у виробництві та розподілі електроенергії, газу й води.

У регіональному розрізі зростання заробітної плати спостерігалося в усіх регіонах, темп приросту коливався в межах 6,6 – 19,3% (відповідно Тернопільська та Рівненська області).

Зростання рівня заробітної плати у грудні фіксується щороку і пов'язане здебільшого з виплатами премій та винагород за підсумками роботи за рік, а також компенсацій за невикористану впродовж року відпустку.

Найвищий рівень оплати праці у грудні 2011 р. спостерігався традиційно в добувній промисловості, фінансовій діяльності та на авіаційному транспорті, де заробітна плата працівників в 1,6 – 3,0 рази перевищила середній показник в економіці.

Водночас абсолютний розмір заробітної плати працівників рибальства й рибництва, виробництва одягу, хутра, виробництва шкіри та виробів зі шкіри, сільського господарства та мисливства, готелів і ресторанів, оброблення деревини та виробів з деревини, а також охорони здоров'я був значно нижчим і не перевищував 70% середнього показника в економіці.

Середній розмір оплати праці в усіх регіонах був у два – п'ять разів вищим за прожитковий мінімум для працездатної особи, при цьому лише в п'яти з них заробітна плата перевищувала (на 0,3-57,8%) середню в

Україні: в м. Києві – 4819 грн, Донецької області – 3439, Луганській – 3346, Київській – 3245, Дніпропетровській – 3064 грн. Найнижчий рівень заробітної плати (на 24 – 30% менш ніж середній) спостерігався в Тернопільській області – 2132 грн, Чернігівській – 2211, Херсонській – 2274, Волинській – 2292, Чернівецькій – 2320 грн.

Індекс реальної заробітної плати найманих працівників у грудні 2011 р. порівняно з листопадом становив 111,5%, а щодо грудня 2010 р. – 111,0, за січень – грудень 2011 р. щодо відповідного періоду 2010 р. – 108,7%.

За даними державного статистичного спостереження з праці, загальна сума невиплаченої заробітної плати на 1 січня 2012 р. становила близько 1 млрд грн, що дорівнює 3% фонду оплати праці за грудень 2011 р. Упродовж грудня сума боргу зменшилася на 11,6%, або на 128,1 млн грн.

Основна частка боргу із заробітної плати на початок січня п. р. не виплачена підприємствами промисловості (59,5%), будівництва (12,8) та операцій з нерухомим майном (12,5%). При цьому з кожних 100 невиплачених гривень 20 грн заборгували своїм працівникам підприємства Донецької області, по 9 грн – Луганської та Харківської, 7 грн – м. Києва.

У структурі загальної суми заборгованості найбільша її частина – 492,3 млн грн, або 50,4%, – припадає на підприємства, щодо яких відбувається процедура відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом, 436,1 млн, або 44,6%, – на економічно активні підприємства, решта – 49,0 млн грн, або 5%, – на економічно неактивні, тобто ті, які призупинили свою виробничо-господарську діяльність у 2005 – 2010 рр.

Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не було виплачено заробітної плати, на 1 січня п. р. становила 102,3 тис осіб, або 1% загального числа штатних працівників. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 4262 грн, що в 1,4 рази перевищує середній розмір заробітної плати за грудень 2011 р.

Дослідження цінової політики, як суттєвого фактору впливу на розвиток трудового потенціалу, вказує, що індекс споживчих цін (індекс інфляції) за рік у цілому становив 104,6% (за 2010 р. – 109,1%).

Продукти харчування та безалкогольні напої подорожчали на 1,7%. Найбільше (на 13,5%) зросли ціни на хліб. На 9,3 – 10,9% подорожчали олія, кисломолочна продукція, риба та продукти з риби, м'ясо та м'ясопродукти, макаронні вироби, яйця; на 2,4 – 5,0% – сири, тваринні жири, масло та молоко. Водночас суттєво (на 15,1 – 44,1%) подешевшали овочі, цукор та продукти переробки зернових, на 3,6 та 1,3% знизилися ціни на фрукти та рис. Алкогольні напої та тютюнові вироби подорожчали на 8,8%, що в основному спричинене подорожчанням алкогольних напоїв на 14,8%.

Ціни на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива зросли на 11,0%, у тому числі плата за електроенергію – на 22,9, квартиру – на 19,7, гарячу воду, опалення – на 15,1, водопостачання – на 12,9, каналізацію – на 12,1%.

Підвищення цін у сфері охорони здоров'я на 6,4% зумовлене подорожчанням амбулаторних послуг на 6,9 та фармацевтичної продукції на 6,6%. Крім того, на 5,3% подорожчали санаторно-курортні послуги. Подорожчання транспорту в цілому на 20,9% відбулося в основному за рахунок зростання цін на пальне і мастила (на 30,9%) та підвищення вартості перевезень автодорожнім пасажирським транспортом (на 21,8%). На 3,2 – 7,2% подорожчали послуги ресторанів та готелів, освіти, зв'язку, відпочинку і культури. Водночас на 1,6 – 8,3% подешевшали фото-, телефонне й телефаксове обладнання, телевізори, відеоплеєри та відеоманітофони й обладнання для обробки інформації. Індекс цін виробників промислової продукції за 2011 р. становив 114,2% (за 2010 р. – 118,7%). У добувній промисловості ціни зросли на 25,0%, виробництві та розподілі електроенергії, газу й води – на 21,0, переробній промисловості – на 10,1%.

Індекс цін на будівельно-монтажні роботи в січні - листопаді 2011 р. становив 115,6% (у січні – листопаді 2010 р. – 117,4%). Найбільше зростання цін (на 16,5 – 17,1%) зафіксоване в будівництві об'єктів добувної та переробної промисловості, транспорту і зв'язку, закладів освіти, об'єктів сільськогосподарського призначення.

Зростання цін і тарифів зберігається і в поточному 2012 р. На споживчому ринку в січні 2012 р. ціни на продукти харчування та безалкогольні напої зросли на 0,2%. Найбільше (на 3,6 і 2,4%) подорожчали овочі та фрукти. На 0,2-0,7% зросли ціни на яловичину, кисломолочну продукцію, сири, безалкогольні напої, маргарин, масло, м'ясо птиці. Водночас суттєво (на 6,2%) знизилася ціна на яйця. На 1,5 – 2,4% подешевшали цукор, рис, тваринні жири та продукти переробки зернових, на 0,1-0,3% - олія, свинина, риба та продукти з риби. Зростання цін на алкогольні напої та тютюнові вироби на 0,7% пов'язане головним чином з подорожчанням тютюнових виробів на 1,0%.

Ціни (тарифи) на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива підвищилися на 0,5%, у тому числі плата за квартиру – на 3,0, каналізацію – на 1,7, водопостачання – на 1,3, гарячу воду, опалення – на 0,1%.

Зростання цін на транспорт у цілому на 0,2% насамперед зумовлене підвищенням вартості перевезень пасажирським автодорожнім транспортом на 0,7%. Водночас відбулося зниження цін на авіаційні перевезення (на 0,7%) і пальне та мастила (на 0,3%).

Підвищення цін у сфері освіти на 0,3% відбулося за рахунок зростання плати за послуги закладів дошкільної та початкової освіти на 1,2%.

Зростання цін і тарифів повинно поєднуватися із більш високими темпами зростання заробітної плати, що зможе не призупинити, а активізувати розвиток трудового потенціалу.

Сферою працевлаштування, формування попиту і пропозиції на робочу силу, сферою, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками є ринок праці, на якому середньомісячна чисельність економічно активного населення віком 15-70 років за дев'ять місяців минулого року становила 22,1 млн осіб, з яких 20,4 млн були зайняті економічною діяльністю, а решта (1,7 млн) – це безробітні, тобто особи, які не мали роботи, але активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Рівень зайнятості населення становив: віком 15-70 років – 59,5%, працездатного віку – 66,8%. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15-70 років становив 7,8%, а працездатного віку – 8,5%.

Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, на 1 січня 2012 р. становила 501,4 тис. осіб. По допомогу в працевлаштуванні до цієї установи у грудні 2011 р. звернулося 139,0 тис. незайнятих громадян проти 132,1 тис. у листопаді 2011 р. (у грудні 2010 р. – 160,4 тис.).

Чисельність зареєстрованих безробітних на початок 2012 р. становила 482,8 тис. осіб, або 28,1% всіх безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП. Допомогу по безробіттю одержували 75,7% осіб, які мали статус безробітного. Кожний другий безробітний раніше був робітником, кожний третій – обіймав посаду службовця, а решта безробітних не мала професійної підготовки.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому в країні за грудень 2011 р. зріс на 0,3 в. п. і на 1 січня 2012 р. становив 1,8% населення працездатного віку. Зростання цього показника у грудні, як і в попередньому місяці, зумовлене переважно сезонною зайнятістю працівників сільського господарства. Так, у сільській місцевості рівень зареєстрованого безробіття зріс на 0,6 в. п. і становив 2,6% населення працездатного віку, в міській – на 0,1 в. п. і 1,4% відповідно.

Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався в Черкаській області (3,2%), а найнижчий – у м. Києві (0,4%). Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до служби зайнятості, у грудні порівняно з листопадом 2011 р. зменшилася на 13,9 тис., або на 19,0%, і наприкінці місяця становила 59,3 тис. (у грудні 2010 р. – 63,9 тис.). Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакантних посад) майже половина передбачалася для робітників, більш як третина – для службовців, решта – для осіб, які не мають професії.

Збільшення чисельності незайнятих громадян і скорочення вільних робочих місць (вакантних посад) зумовило зростання навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) з 60 осіб у листопаді до 84 – у грудні 2011 р. У регіональному розрізі, як і раніше, зберігається значна диференціація цього показника: від шести осіб у м. Києві до 1400 осіб у Черкаській області.

У грудні минулого року було працевлаштоване 31,9 тис. осіб проти 43,8 тис. у листопаді (у грудні 2010 р. – 34,1 тис. осіб). Серед працевлаштованих незайнятих осіб більш як половину становили жінки або молодь віком до 35 років. Рівень працевлаштування незайнятих громадян порівняно з листопадом 2011 р. знизився на 2,8 в. п. й у грудні 2011 р. становив 5,5%.

Із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у грудні 2011 р. на допомогу по безробіттю було витрачено 276,6 млн грн. Середньооблікова чисельність безробітних, які її одержували впродовж цього місяця, становила 314,8 тис. осіб. Розмір допомоги по безробіттю в середньому на одного безробітного становив 879 грн, що дорівнює 87,5% законодавче визначеного розміру мінімальної заробітної плати (1004грн).

Через недоїмку зі сплати єдиного соціального внеску роботодавцями дохідна частина бюджетів загальнообов'язкових фондів соціального страхування втратила торік 764 млн грн. Майже половину цієї суми недоодержано від тих платників єдиного внеску, які мають заборгованість із зарплати.

За даними Пенсійного фонду, 2 млн застрахованих осіб одержують зарплату на рівні мінімальної або нижчу, що свідчить про наявність «тіньового» фонду оплати праці. Це явище негативно позначається на наповненні бюджетів фондів соціального страхування і тим самим ускладнює процес стабілізації фінансової системи соціального страхування.

Запровадження в 2011 р. єдиного внеску дало змогу консолідувати в одному органі – Пенсійному фонді – функції збору, обліку і контролю за його сплатою, створити єдину базу платників та сформувати Державний реєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування. Це сприяло збільшенню майже на 20% доходів фондів соціального страхування порівняно з попереднім роком, а також своєчасному забезпеченню застрахованих осіб страховими і пенсійними виплатами. Проте повністю усунути проблему з наповнення бюджетів окремих фондів соціального страхування не вдалося. Незважаючи на збільшення власних надходжень, Пенсійний фонд і надалі

своєчасно та в повному обсязі виплачує пенсії та допомоги за рахунок бюджетних запозичень. Щодо Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, то внаслідок зменшення майже в шість разів у 2011 р., порівняно з 2009 – 2010 рр., витрат на придбання санаторно-курортних путівок забезпечити ними вдалося лише 7% загального числа застрахованих осіб, що не стимулює розвиток трудового потенціалу.

У боротьбі за робочі місця на вітчизняному ринку праці не має бути конфлікту поколінь, адже суттєве підвищення чисельності зайнятого населення може відбутися завдяки політиці забезпечення соціальної адаптації дорослого населення, в тому числі за рахунок інструментів ринку праці: наставництво, виробнича практика та система підготовки фахівців та робітників. Недостатня увага до проблем соціальної адаптації дорослого населення та підвищення пенсійного віку внаслідок пенсійної реформи може призвести до низки негативних наслідків: збільшення безробітних у віковій категорії "45 плюс"; посилення навантаження на фонд оплати праці; стагнацію ринку праці через нестачу нових робочих місць тощо. Тому необхідно запровадити гнучкі інструменти регулювання трудових відносин, котрі полегшують працевлаштування осіб "літнього віку". Проблему зайнятості неможливо розв'язати окремо від політики створення робочих місць і надання першого робочого місця молоді, мають бути передбачені стимули для роботодавця створювати та надавати перше робоче місце для молоді й утримувати його. Доцільно розглянути питання про Національний фонд професійної освіти, що утворюватиметься за рахунок розщеплення єдиного соціального внеску без збільшення навантаження на фонд оплати праці, за рахунок чого здійснювалася б компенсація витрат роботодавця на підвищення кваліфікації працівників.

Необхідно розробити комплексну програму розвитку та збереження трудового потенціалу України, визначивши пріоритети його розвитку та джерела фінансування. Слід також реанімувати Раду з питань професійної орієнтації населення з метою опрацювання національної моделі розвитку професійної орієнтації населення та активізувати діяльність Ради з питань трудової міграції громадян України при Кабінеті Міністрів.

В Україні через демографічну кризу, несприятливий внутрішній ринок праці та низький рівень життя спостерігається стійка тенденція до відпливу кваліфікованих кадрів і молоді за кордон. Зокрема, чимало вітчизняних фахівців мріє опинитися за океаном. У черзі на отримання «green card» США стоїть більш як один мільйон українців [15, 3]. Одним із основних факторів впливу, що стримує розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу через низький рівень народжуваності, високий рівень смертності, трудову міграцію працездатного населення, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури, що приводить до щорічного зниження рівня трудового потенціалу та скорочення трудових ресурсів. Дослідження демографічної ситуації в Україні показують, що чисельність наявного населення в Україні на 1 грудня 2011 р. становила 45644,4 тис. осіб. Упродовж січня - листопада 2011 р. чисельність населення зменшилася на 134,1 тис. осіб, що в розрахунку на 1000 наявного населення становило 3,2 особи. Водночас вісім регіонів країни мають приріст населення. Чисельність населення зменшилася за рахунок природного скорочення (149,1 тис.). Порівняно з січнем - листопадом 2010 р. обсяг природного скорочення зменшився на 32,4 тис. осіб, або з 4,3 до 3,6 особи в розрахунку на 1000 наявного населення. Народжуваність зросла з 10,9 до 11,0 живонароджених у розрахунку на 1000 наявного населення, а смертність зменшилася з 15,2 до 14,6 особи. У січні - листопаді 2011 р. у 12 регіонах країни зафіксовано міграційний приріст населення, в 15 регіонах - міграційне скорочення. Серед прибулих в Україну впродовж січня-листопада 2011 р. іммігранти з країн СНД становили 76,8%, решта (23,2%) - з інших країн. Серед вибулих з України 44,9% виїхали до країн СНД і 55,1% - до інших країн.

Для покращення ситуації в економічному зростанні суб'єктів господарювання необхідна більш активна та системна державна та регіональна політика формування та розвитку трудового потенціалу.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

У сучасних умовах підвищення ефективності формування, розвитку та використання трудового потенціалу потребує глибоких змін у розробці і реалізації кадрової політики на всіх рівнях, і на цій основі - пошуку резервів і чинників економії праці, обґрунтування реальних шляхів активізації людського чинника. Необхідні термінові радикальні зміни у демографічній, соціальній, міграційній політиці держави, а також в освітній сфері, сфері охорони здоров'я та врахування економічних факторів відтворення трудового потенціалу, оскільки це є одним з головних завдань забезпечення соціально-економічної безпеки держави.

Рациональне використання трудового потенціалу відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому від того, наскільки рціонально він сформований, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального і культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців.

Список використаної літератури:

1. *Богиня Д.П.* Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. - К.: Знання - Прес, 2002. - 313 с.
2. *Економіка труда и социально – трудовые отношения* / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. - М.: МГУ, 1996. - 623 с.
3. *Управління трудовим потенціалом* / [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П.]. - Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2005. - 403 с.
4. *Федонін О.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І.: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2004. - 316 с.
5. *Янковська Л.А.* Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. - 2006. - №9. - С. 200-203.
6. *Экономическая энциклопедия* / Научно-редакционный совет издательства "Экономика", Институт экономики РАН; Гл. ред. Л.И. Абалкин. - М.: Экономика, 1999. - 1055 с.
7. *Онїкієнко В.В.* Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми // Зайнятість та ринок праці. - К.: НЦЗРП, 1996. - Вип. 3. - С. 31-34.
8. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. - М.: Изд. группа "НОРМА-ИНФРА-М". - 1998. - 384 с.
9. *Панкратов А.С.* Управление воспроизводством трудового потенциала. - М.: МГУ, 1988. - 279 с.
10. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш.* Учебный экономический словарь. - М.: Рольф: Абрис-пресс, 1999. - 416 с.
11. *Джин И.О.* Оценка трудового потенциала: Монография. - Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. - 250 с.
12. *Лишценко В.І.* Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері / Лишценко В.І., Остролуцький Н.О., Якуба К.І. / Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. За ред. Богущького О.А. - К.: ТОВ "Комплекс Віта". - 1996. С. 77-104.
13. *Грішнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. - К.: Т-во "Знання". 2001. - 254 с.
14. *Основні показники рівня життя населення* // Праця і зарплата. - 2011. - № 5. - С. 6.
15. *Андрусенко Н.* На ринку праці потрібно уникати конфлікту поколінь // Праця і зарплата. - 2011. - № 6. - С. 3.

ШВАБ Людмила Іллівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- економіка підприємства;
- управління потенціалом підприємства;
- трудовий потенціал підприємства;
- дослідження рівня доходів та якості життя населення України.

