

С.М. Баранцева, Е.Н. Смирнов
к.э.н., доцент, кафедры прикладной экономики
Донецкого национального университета экономики
и торговли имени Махаила Туган-Барановского

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ

В Украине до сих пор остается актуальной проблема развития трудового потенциала, а именно сокращение объемов и качества квалифицированных рабочих привело к структурному несоответствию подготовленных кадров потребностям рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе и из-за этого страдает развитие ведущих отраслей хозяйства, особенно наукоемких. В этой связи необходимо определение составляющих потенциала, поскольку с помощью объективно установленной оценки возможно определение путей повышения уровня его конкурентоспособности.

Структура трудового потенциала отличается набором элементарных составляющих. Позиции ученых [2,3,4] сходятся на том, что трудовой потенциал определяется как система определенных взаимосвязанных подсистем. Однако набор составляющих в научных трудах отличается, ученые отстаивают собственные точки зрения достаточно содержательными обоснованиями. Большинство подходов [1, 5, 6] определяющие составляющие трудового потенциала являются целесообразными, но они не структурированы относительно целей развития и не адаптированы к системе современного управления трудовым потенциалом.

Классик этого направления научных исследований С.И. Пирожков [4] структурирует трудовой потенциал по трем подсистемам: демографической, социально-экономической, социально-технологической. В рамках первой подсистемы выделяет набор компонентов, главным из которых является жизненный потенциал населения, в рамках второй - это трудовая активность, третьей - потенциал трудоспособности.

Биологическую составляющую трудового потенциала определяют М.И. Долишний, В.В. Микловда, М.И. Питюлич, М.М. Магомедов и другие. Однако она является составной демографической компоненты трудового потенциала. Интеллектуальные характеристики трудового потенциала освещаются в подходах М.И. Долишнего, С.М. Злупко, образовательные - Р.П. Колосовой, М.И. Бибена, В.В. Микловды, В.В. Оникиенко, М.И. Питюлич, образовательно-интеллектуальные - М.М. Магомедова вполне оправданны, поскольку требуют специфических подходов к оценке. В некоторых работах выделяются сакральная, историко-этическая, культурная, мотивационная составляющие, отдельное рассмотрение которых вызывает трудности оценки, они являются встроенными в социальные компоненты трудового потенциала. В основном результаты научных исследований определяют структуру трудового потенциала в составе трех-четырех и более компонентов.

Очевидным является узость подходов к сущности трудового потенциала, которые не определяют следующие компоненты:

- демографические (характеризуют количественное состояние и структуру трудового потенциала),
- экономические (показывают характер использования трудового потенциала),
- интеллектуальные (характеризуют качественные характеристики трудового потенциала, степень соответствия потребностям экономики и возможности его использования),
- социальные (характеризуют возможности развития трудового потенциала, особенности его использования в экономике),
- психофизиологические (характеризуют предельные границы реализации трудового потенциала).

Все составляющие трудового потенциала тесно взаимодействуют и

Для анализа современной трудоресурсной ситуации в Украине используем статистические данные Государственного комитета статистики Украины. Демографические показатели выступают определяющим фактором количественного состава трудовых ресурсов. Изменение численности трудовых ресурсов жестко связано с демографической ситуацией в стране: динамикой различных половозрастных изменений, рождаемости и смертности, трудовой миграции и т.д.. Сейчас демографическое состояние в Украине является одним из самых сложных в Европе.

По состоянию на 1 января 2010г. в Украине, по оценке наличного населения, проживало 45962,9 тыс. человек. За 2011г. численность как наличного так и постоянного населения уменьшилась на -184,4 тыс. человек., согласно этих данных мы можем сделать вывод, что с каждым годом численность населения уменьшается [9]. Масштаб демографических потерь Украины можно оценить, сравнивая данные, приведенные на рис. 2.

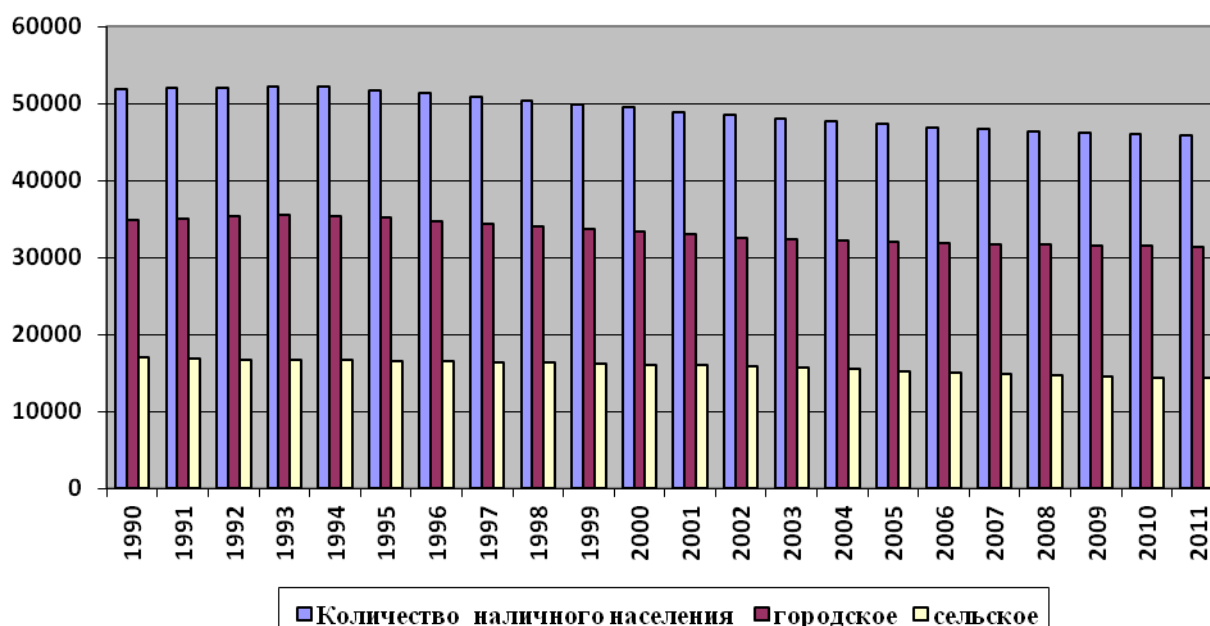


Рис 2. Динамика численности наличного населения Украины в 1991 - 2011 г.г., тыс. человек. (на 1 января) [9]

Среднемесячное количество экономически активного населения в возрасте 15-70 лет составило 22,1 млн. человек, из которых 20,3 млн. были заняты экономической деятельностью, а остальные (1,8 млн.) - безработные, то есть лица, которые не имели работы, но активно ее искали как самостоятельно, так и с помощью государственной службы занятости. Уровень занятости населения составлял: в возрасте 15-70 лет - 59,0%, а в трудоспособном возрасте - 66,2%. Уровень безработицы (по методологии МОТ) среди экономически активного населения в возрасте 15-70 лет составлял 8,2%, а трудоспособного возраста - 8,9%.

Количество зарегистрированных безработных на 1 октября 2011г. составила 404,5 тыс. человек, или 22,4% всех безработных трудоспособного возраста, определенных по методологии МОТ. Помощь по безработице получали 69,5% лиц, имевших статус безработного. Каждый второй безработный раньше занимал место рабочего, каждый третий - должность служащего, а остальные безработных не имели профессиональной подготовки.

Уровень зарегистрированной безработицы в целом по стране за 2011г. сократился на 0,1 процентного пункта и на 1 января 2012г. составил 1,5% населения трудоспособного возраста. В сельской местности этот показатель составлял 1,9% населения трудоспособного возраста, в городах - 1,3% соответственно. Сокращение объемов зарегистрированной безработицы в 2011г. наблюдалось во всех регионах страны, кроме Автономной Республики Крым и Херсонской области. Количество свободных рабочих мест (вакантных должностей), заявленных предприятиями, учреждениями и организациями в службу занятости, в сентябре по сравнению с августом 2011г. уменьшилась на 5,8 тыс., или на 6,3%, и на конец месяца составила 87,3 тыс. (в сентябре 2010г. - 84,6 тыс.). Из указанного количества свободных рабочих мест (вакантных должностей) половина предусматривалась для рабочих, треть - для служащих, остальные - для лиц, не имеющих профессии.

Нагрузка незанятого населения, которое находилось на учете государственной службы занятости, на 10 свободных рабочих мест (вакантных должностей) в течение 2011г. не изменилось и на конец месяца составило 48 человек. В региональном разрезе сохраняется значительная дифференциация указанного показателя: от 5 человек в Киеве до 402 в Черкасской области.

Из Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы в сентябре 2011г. на помощь по безработице было израсходовано 291,9 млн.грн. Среднесписочная численность безработных, которые ее получали в течение указанного месяца, составила 330,0 тыс. человек. Размер пособия по безработице в среднем на одного безработного составил 885 грн., что на 7,8% меньше законодательно установленного размера минимальной заработной платы (960 грн.).

Весомой причиной сокращения численности населения остается высокая смертность, которая в нашем государстве стабильно превышает рождаемость, и миграция населения. Численность населения уменьшилась за счет естественного сокращения (121,5 тыс. человек), время зафиксирован миграционный прирост населения (11,0 тыс. человек).

Миграция населения - дополнительный демографическим фактор, ограничивающий развитие трудовых ресурсов. Только в течение января-сентября 2011 г., по данным Госкомстата Украины, из нашей страны выехало 10 728 человек. [10, с. 103].

Оценка состояния трудового потенциала во многих регионах позволила выявить ряд принципиально важных с точки зрения человеческих ресурсов особенностей. Так, качественный уровень персонала многих предприятий значительно ниже уровня работников предприятий развитых стран; кадровая и организационная политика большинства предприятий не отвечает требованиям рыночной экономики; профессионально-квалификационная структура рабочей силы плохо адаптирована к изменениям на рынке труда рабочая сила не всегда конкурентоспособна на международном рынке труда : не создан механизм сертификации работников, практически не действует система развития персонала предприятий; не разработаны региональные программы развития человеческих ресурсов.

Общим негативным проявлением всех особенностей трудовых ресурсов в Украине является неполное их использование и относительно невысокая годовая производительность труда. Соответственно, изменения в составе и численности населения обуславливают трансформацию в количественном и качественном составе трудовых ресурсов [8, с 115].

Трудовые ресурсы Украины всегда отличались достаточно высоким квалификационным уровнем, но в последнее время профессионализм рабочей силы начала теряться, и этот процесс со временем может приобрести необратимый характер, что в значительной мере усилит уже существующее несоответствие подготовленных кадров потребностям рынка труда. Несмотря на высокий уровень интеллектуального потенциала в Украине, возможности эффективного использования приобретенного опыта и профессиональных знаний оказались ограниченными. Заметим, что в настоящее время практически отсутствует четкая система развития трудового потенциала, который был бы способен в условиях острой конкуренции получать профессиональные знания высокого уровня с целью дальнейшей их реализации на благо всего общества.

Для преодоления всех этих негативных проявлений необходимо:

- в демографической сфере провести экспертизу существующих проектов, программ социально-демографического развития государства, ориентированные на обеспечение полного воспроизводства населения, улучшение состояния здоровья и увеличение продолжительности жизни. Расширить виды и увеличить кредитование на демографические цели, в частности предоставления льготных кредитов молодым семьям с детьми. Расширить диапазон трудоспособного возраста путем создания условий для добровольного увеличения пенсионного возраста;
- в профессионально-квалификационной и образовательной сферах разработать механизм прогнозирования профессиональных потребностей экономики с целью формирования высококвалифицированных трудовых ресурсов. Ввести жесткий обратная связь между существующими реальными потребностями рынка труда и программам учебных заведений, которые готовят

спеціалістів. Обеспечить гарантії трудоустроїства по спеціальності випускникам після отримання ними освіти способом укладання договорів між випускниками і підприємствами.

Таким чином, розвиток трудового потенціалу в умовах ринкових відносин потребує пошуку ефективних стратегій його розвитку. Україна, як і інші країни - члени ООН, десять років тому підписали Декларацію Тисячоліття. В декларації була визнана державна відповідальність за розвиток, визначені національні цілі в області реалізації людського розвитку в Україні, а також напрямки державної політики для досягнення цих цілей. В зв'язі з цим в економічній політиці України була визначена її соціальна орієнтація як пріоритетна [11].

Література

1. Горбунов В. О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні (на прикладі Луганської області) / В. О. Горбунов // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи: [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. Ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4(84). – 480 с.

2. Бектуров С.У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала социалистического общества // Использование трудового потенциала: Сб. ст. / Отв. ред. И.С. Маслова. – М.: ИЭ АН СССР, 1987. – С. 23-30.

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 536 с.

4. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины. Ін-т економіки. – К.: Наук. думка, 2008. – 180 с.

5. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда. – М.: Политиздат, 1984. – 450 с.

6. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Видав. дім «Юридична книга», 2006. – 258 с.

7. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с

8. Лавриненко С.І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / С.І. Лавриненко // Соціально-економічна політика – 2009. – С. 115-117.

9. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

10. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці / І.А. Сай // Проблеми зайнятості на ринку праці. – 2008. – С. 103.

11. Крючкова, Лібанова та ін. Аналітична національна доповідь // Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна – 2010, С. 4–5.