

## РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ СКЛАДОВИХ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

© 2016 РИБАЛКО Л. П.

УДК 331.1:332.14

### Рибалко Л. П. Ретроспективний аналіз складових трудового потенціалу українського суспільства

Метою статті є дослідження тенденцій розвитку трудового потенціалу українського суспільства на основі комплексної оцінки його ключових компонентів. Завдання статті полягають в узагальненні теоретико-методичних підходів щодо управління розвитком трудового потенціалу національного господарства, регіону, галузі в умовах політичної та економічної кризи; у виявленні напрямів удосконалення системи управління трудовим потенціалом на основі ретроспективного аналізу його складових. Використано пошуковий та аналітичний методи – для отримання інформації, статистичний метод – для обробки даних, графічний – для відображення економічних залежностей факторів впливу на трудовий потенціал українського суспільства та виявлення можливостей більш повного його використання. Проведено аналіз ключових складових трудового потенціалу українського суспільства в динаміці за період 2000–2014 рр. Обґрунтовано і запропоновано науково-практичні рекомендації для дослідження особливостей формування трудового потенціалу за системою «освіта – наука – бізнес/держава – виробництво/послуга».

**Ключові слова:** людський потенціал, трудовий потенціал, економічне активне населення, працездатне населення, демографічне навантаження.  
**Рис.:** 6. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 9.

**Рибалко Людмила Павлівна** – кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри інноваційного менеджменту та управління бізнес-процесами, Криворізький економічний інститут Криворізького національного університету (пр. К. Маркса, 64, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50000, Україна)

E-mail: lyudamsk@rambler.ru

УДК 331.1:332.14

### Рибалко Л. П. Ретроспективний аналіз складових трудового потенціалу українського суспільства

Целью статьи является исследование тенденций развития трудового потенциала украинского общества на основе комплексной оценки его ключевых компонентов. Задачи статьи состоят в обобщении теоретико-методических подходов к управлению развитием трудового потенциала национального хозяйства, региона, отрасли в условиях политического и экономического кризиса; выявлении направлений совершенствования системы управления трудовым потенциалом на основе ретроспективного анализа его составляющих. Используются поисковый и аналитический методы – для получения информации, статистический метод – для обработки данных, графический – для отображения экономических зависимостей факторов влияния на трудовой потенциал украинского общества и выявления возможностей более полного его использования. Проведен анализ ключевых составляющих трудового потенциала украинского общества в динамике за период 2000–2014 гг. Обоснованы и предложены научно-практические рекомендации для исследования особенностей формирования трудового потенциала по системе «образование – наука – бизнес/государство – производство/услуга».

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, трудовой потенциал, экономически активное население, трудоспособное население, демографическая нагрузка.

Рис.: 6. Табл.: 1. Библи.: 9.

**Рибалко Людмила Павловна** – кандидат экономических наук, доцент, заместитель заведующего кафедрой инновационного менеджмента и управления бизнес-процессами, Криворожский экономический институт Криворожского национального университета (пр. К. Маркса, 64, Кривой Рог, Днепропетровская обл., 50000, Украина)

E-mail: lyudamsk@rambler.ru

UDC 331.1:332.14

### Rybalko L. P. A Retrospective Analysis of Constituents of the Labor Potential of Ukrainian Society

The article is aimed at researching trends of development of the labor potential of Ukrainian society on the basis of a comprehensive assessment of its key components. Tasks of the article consist in synthesizing theoretical-methodological approaches to management of development of the labor potential of national economy, region, and industry branch in the face of political-economic crisis; identifying areas of improvement of the system for management of labor potential, based on a retrospective analysis of its constituents. Both searching method and analytical method were used for obtaining information, statistical method was used for data processing, graphic method was used for displaying economic dependencies of the factors of influence on the labor potential of Ukrainian society and identifying opportunities for fuller realization of this potential. An analysis of the key constituents of the labor potential of Ukrainian society for the period of 2000–2014 has been conducted in the dynamics. Scientific-practical recommendations have been substantiated and proposed in order to research the peculiarities of formation of labor potential according to the system «education – science – business/State – production/service».

**Keywords:** human potential, labor potential, economically active population, working-age population, demographic burden.

Fig.: 6. Tabl.: 1. Bibl.: 9.

**Rybalko Liudmyla P.** – PhD (Economics), Associate Professor, Deputy Head of the Department of Innovation Management and Business Process Management, Kryvyi Rih Economic Institute of the Kryvyi Rih National University (64 K. Marksa Ave., Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, 50000, Ukraine)  
E-mail: lyudamsk@rambler.ru

Україна сьогодні знаходиться у стані економічної та політичної кризи. Як наслідок, проблеми, що виникають в усіх сферах суспільного життя, позначаються, зокрема, і на системі соціально-трудових відносин. Соціально-економічна стабілізація передбачає підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу українського суспільства. Провідний закордонний досвід ефективного господарювання підтверджує важливу роль трудового потенціалу суспільства, від кількісної та якісної збалансованості і

рівня використання якого, значною мірою, залежить забезпечення сталого, конкурентоспроможного розвитку національної економіки. Це доводить необхідність поглибленого дослідження виявленого напряму та актуальність визначеної теми.

Основною метою статті є виявлення тенденцій розвитку трудового потенціалу українського суспільства на основі комплексної оцінки його ключових компонентів. Завданнями дослідження є узагальнення теоретико-методичних підходів до управління розвитком

ком трудового потенціалу національного господарства, регіону, галузі в умовах політичної та економічної кризи; виявлення напрямів удосконалення системи управління трудовим потенціалом на основі ретроспективного аналізу його складових.

**Т**рудовий потенціал країни є складною соціально-економічною категорією, головний компонент якої становлять фізичні параметри відтворення населення – природної основи трудового потенціалу.

Категорію «трудовий потенціал» економісти трактують по-різному: виділяючи кількісні та якісні складові трудових можливостей, зазначаючи, що це компоненти, фактори впливу, відтворювальний цикл, види, мотиваційні аспекти, методи та способи оцінки, тощо [1–3, 7–9].

Мельник А. Ф. визначає, що трудовий потенціал – це величина втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх використання для забезпечення доходу [1]. Формування трудового потенціалу суспільства являє собою процес періодичної зміни його чисельності (кількості) та якісного складу. Кількісно трудовий потенціал відображає можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення і визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів. З розвитком прогресу людства робоча сила перстає бути лише фактором виробництва. Вкладення в робочу силу – освіту, охорону здоров'я, культуру, кваліфікацію – є формою людського багатства.

В якісному аспекті трудовий потенціал – це можливість повного використання набутих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок, відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства. Якісний склад трудового потенціалу визначається станом здоров'я, рівнем освіти та професіоналізму. Це, своєю чергою, залежить від стану розвитку складових охорони здоров'я, освіти, культури і фізичної культури та їх доступності для широкого загалу населення. Доступність об'єктів соціальної інфраструктури в Україні обмежена внаслідок низького життєвого рівня та надмірної диференціації населення за рівнем доходів [1; 2].

Визначення компонентів трудового потенціалу індивіда, організації та суспільства в цілому виступає основою для найбільш повної різнобічної його оцінки. На основі досліджень узагальнено різновиди складових трудового потенціалу та на *рис. 1* наведено їх характеристику.

Таке виокремлення складових трудового потенціалу сприяє розробці вдосконаленої моделі трудового потенціалу з урахуванням якомога більшої кількості факторів впливу та визначення серед них основного. Адже, як зазначено у «Стратегії соціального та економічного розвитку», «люди з їхнім інтелектуальним, підприємницьким, виробничим потенціалом є основним стратегічним ресурсом держави, головним фактором економічного зростання» [3].

Аналіз динаміки демографічної складової трудового потенціалу українського суспільства протягом 2000–2014 рр. показав тенденцію, згідно з якою загальна

чисельність населення зменшується високими темпами, проте чисельність трудових ресурсів, визначених як за методикою Міжнародної організації праці (далі – МОП), так і за традиційною методикою, залишається відносно сталою (*рис. 2*) [4].

З *рис. 2* видно, що демографічне навантаження на населення працездатного віку непродуктивним населенням до 2014 р. зменшувалося, тобто ще знаходилися можливості для більш ефективного використання трудового потенціалу українського суспільства.

Проведений аналіз динаміки чисельності населення України та трудових ресурсів за період 2000–2014 рр. показав, що за трьома складовими виявлено зменшення населення. Так, чисельність наявного населення за 2014 р. зменшилася на 126,8 тис. осіб, чисельність економічно активного населення зменшилась на 903,7 тис. осіб, а чисельність працездатного населення зменшилася на 364,5 тис. осіб у порівнянні з 2013 р.

Тенденцію розвитку кількісної складової трудового потенціалу за даними показників природного та механічного приросту населення України, наведено на *рис. 3* [4].

**Р**езультати аналізу показали, що протягом 2000–2014 рр. виявлено природний убуток населення, негативним наслідком якого в майбутньому може стати зменшення чисельності трудових ресурсів. Частково ця негативна тенденція згладжується механічним приростом населення, який з 2005 р. приймав додатні значення і до 2012 р. спостерігалася тенденція до збільшення. Що стосується природного приросту населення, то в його динаміці також виявлено позитивну тенденцію. Це сталося в результаті державної демографічної політики стимулювання народжуваності, у рамках Державної цільової соціальної програми підтримки сім'ї. У зазначених умовах першочергове значення має набути інтенсивний шлях розвитку трудових ресурсів, «ефективізація» якісних складових трудового потенціалу українського суспільства.

Для підтримання існуючої чисельності населення у країні необхідно проводити та промувати політику здорового способу життя. Аналіз медико-біологічної складової дозволив провести оцінку загального стану здоров'я населення як ключового якісного фактора розвитку трудового потенціалу нашої держави. Оцінку стану здоров'я нації зроблено за допомогою показників середньої тривалості життя (*табл. 1*) [4].

Проведений аналіз показника середньої тривалості життя показав, що в Україні він є одним із найнижчих у світі (122 місце у світовому рейтингу). Для порівняння: в Італії він становить 83 роки, в Японії – 82 роки, у США – 78 років, у Китаї – 73 роки [1, 5].

Причинами низької середньої тривалості життя виявлено: низькі показники рівня доходу на душу населення країни, погіршення стану екології, низький рівень розвиненості інфраструктури сфери охорони здоров'я, низький рівень кваліфікації медичного персоналу, відтік висококваліфікованих медичних кадрів за кордон.

Слід зазначити, що якісна оцінка трудового потенціалу українського суспільства потребує аналізу загального стану здоров'я не тільки працездатного населення.

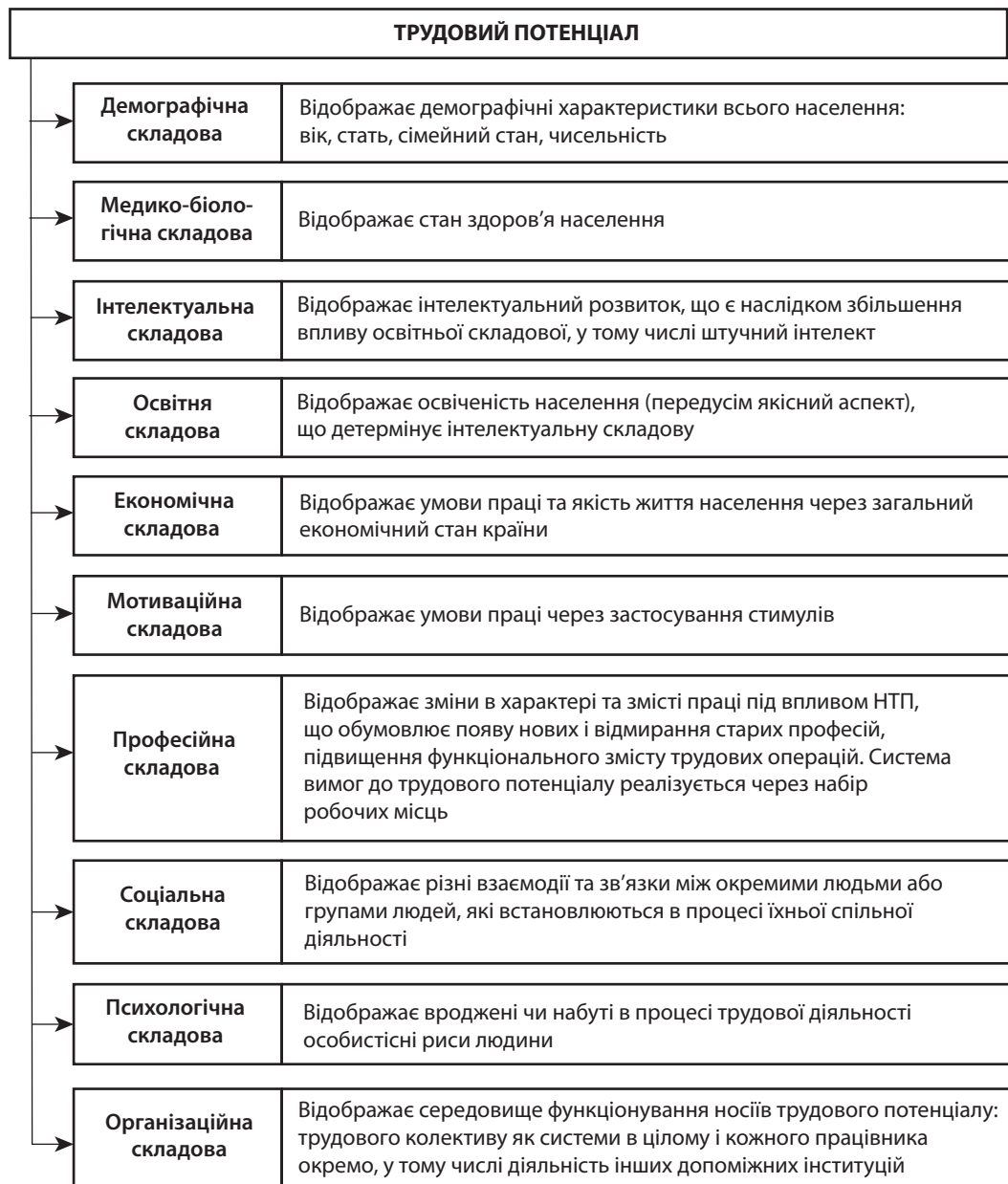


Рис. 1. Складові трудового потенціалу та їх характеристика

Джерело: власна розробка автора.



Рис. 2. Динаміка чисельності населення України та трудових ресурсів за період 2000–2014 рр.

Джерело: складено автором за даними джерела [4].

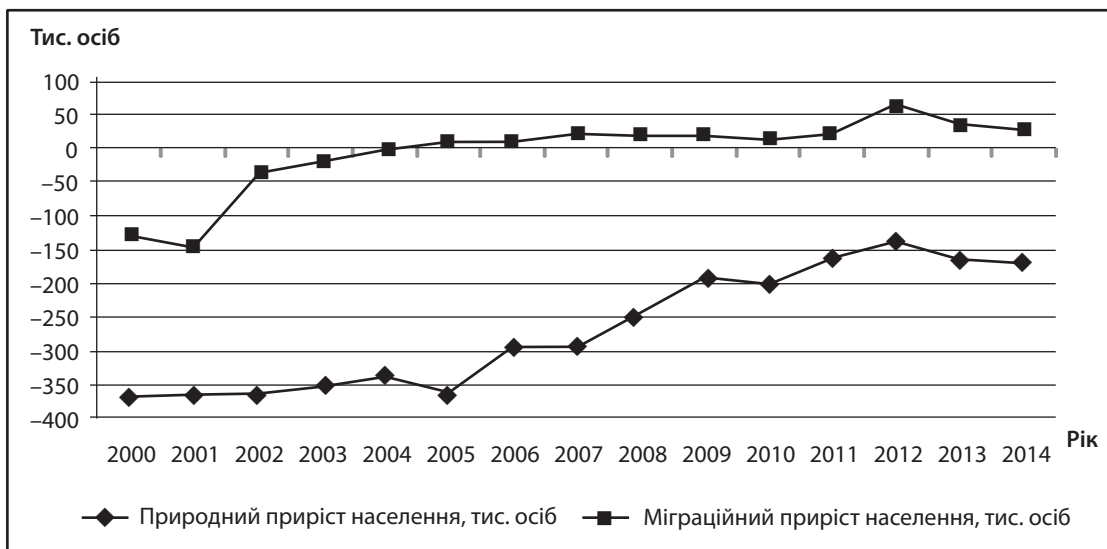


Рис. 3. Динаміка показників природного та механічного приросту населення України за період 2000–2014 рр.

Джерело: складено автором за даними джерела [4].

Таблиця 1

Середня тривалість життя населення України за період 2000–2014 рр.

Період	Середня очікувана тривалість життя, років		
	Обидві статті	Чоловіки	Жінки
2000–2001	68,33	62,77	74,08
2001–2002	68,32	62,70	74,13
2002–2003	68,24	62,64	74,06
2003–2004	68,22	62,60	74,05
2004–2005	67,96	62,23	73,97
2005–2006	68,10	62,38	74,06
2006–2007	68,25	62,51	74,22
2007–2008	68,27	62,51	74,28
2008–2009	69,29	63,79	74,86
2009–2010	70,44	65,28	75,50
2011	71,02	65,98	75,88
2012	71,15	66,11	76,02
2013	71,37	66,34	76,22
2014	71,37	66,25	76,37

Джерело: складено автором за даними джерела [4].

Високі показники захворюваності непрацездатних також негативно відбиваються на трудовому потенціалі, адже зростає матеріальне та моральне навантаження на працюючих. Можливість реалізації ними свого потенціалу зменшується.

Усвідомлення значимості розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу суспільства в умовах кризи можливе лише на основі систематичного вивчення формування і використання інтелектуального потенціалу економічно активного населення. Кількість організацій, які виконували наукові дослідження і розробки у 2000–2014 рр., представлено на рис. 4 [4].

Динаміку чисельності науковців, докторів та кандидатів наук в економіці України за період 2000–2014 рр. представлено на рис. 5 [4].

Протягом аналізованого періоду спостерігається тенденція до зменшення кількості наукових організацій, при цьому чисельність кандидатів та докторів наук збільшується. Створюються передумови до неможливості реалізації ними свого інтелектуального потенціалу. Отже, основним завданням державної політики в цьому напрямку має стати збереження інтелекту нації та створення умов до його реалізації.

Аналіз освітньої складової трудового потенціалу дав такі результати. Обсяги бюджетного забезпечення освіти показали тенденцію до збільшення (2009 р. – 65,831 млрд грн, або 6,29%; 2010 р. – 77,323 млрд грн, або 6,56%; 2011 р. – 79 млрд грн, або 6,70%; 2012 р. – 92,1 млрд грн, або 6,99%), проте таке збільшення носить номінальний характер, реального зростання видатків не відбувається [4].

Недостатня ефективність освітньої складової трудового потенціалу зумовлена рядом чинників, основним з яких виявлено недосконалість організаційно-управлінської структури освітньої галузі, а також незначна питома вага видатків на підвищення кваліфікації освітніх працівників, розширення та оновлення ресурсної бази навчальних закладів у загальній сумі видатків на освіту. В умовах розвитку інформаційного суспільства актуальності набуває питання якості освітньої підготовки, що має першочергове значення у формуванні конкурентоспроможної робочої сили. Тому подальше збільшення інвестицій в освіту має здійснюватися не звичайним нарошуванням видатків, а підвищенням їх ефективності з метою забезпечення належної якості освітніх послуг та можливостей рівного доступу населення до їх отримання впродовж всього життя. Домінантною причиною низької зацікавленості населення в освіті є погіршення умов на ринку праці.

При аналізі трудового потенціалу важливо також врахувати потреби ринку праці задля мінімізації рівня безробіття (рис. 6) [4].

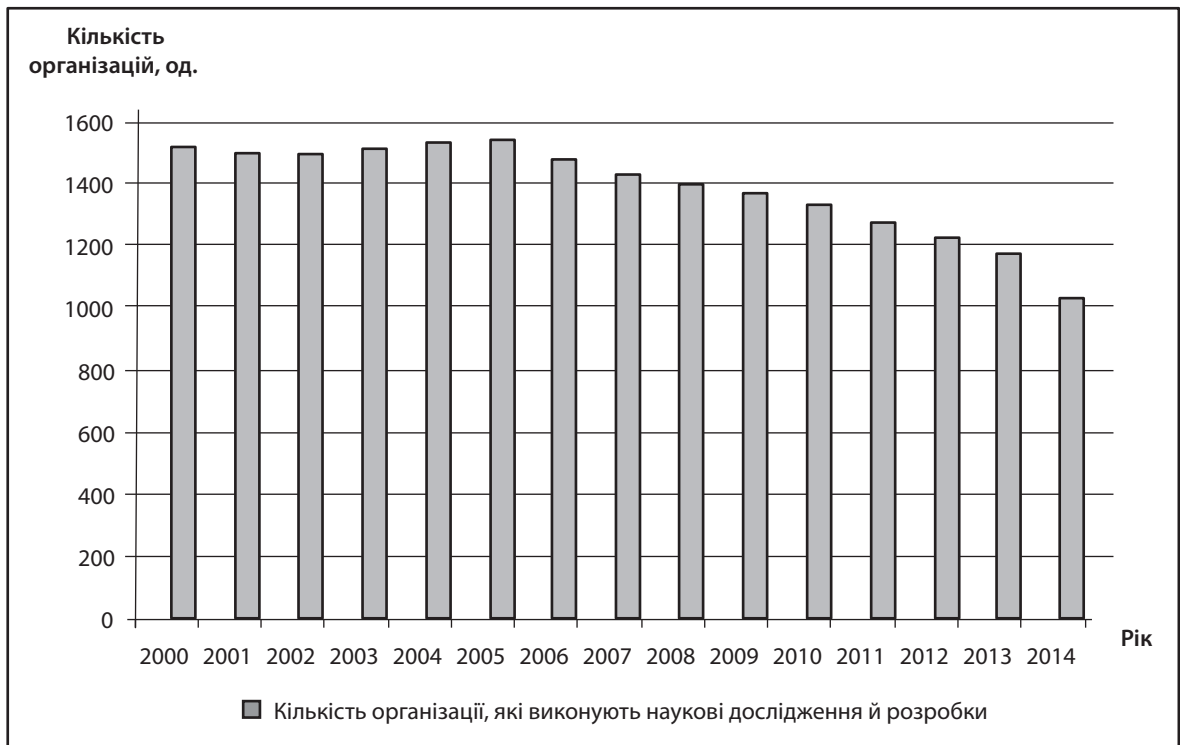


Рис. 4. Кількість організацій, які виконують наукові дослідження і розробки

Джерело: складено автором за даними джерела [4].

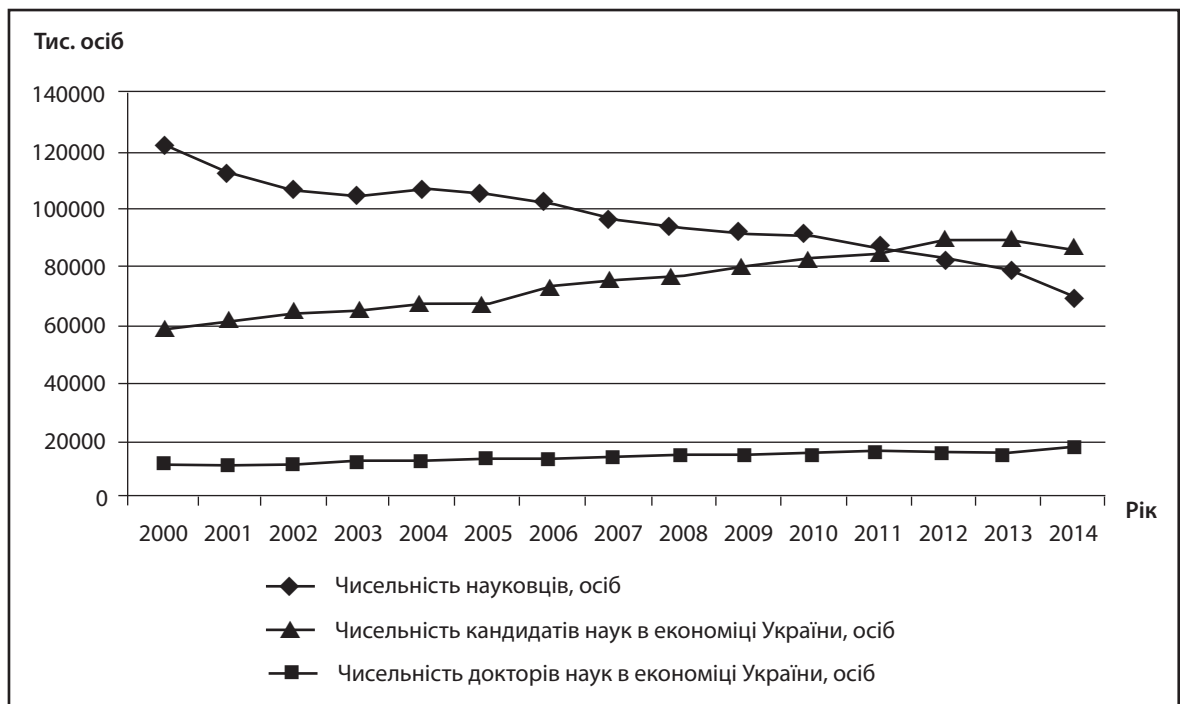


Рис. 5. Динаміка чисельності науковців, докторів та кандидатів наук в економіці України за період 2000–2014 рр.

Джерело: складено автором за даними джерела [4].

Хоча динаміка зміни чисельності безробітних позитивна (тобто чисельність їх скорочується), залишається наявним приховане безробіття. Високий рівень безробіття зумовлює економічні втрати, соціальне напруження і недовикористання трудового потенціалу. Це результат того, що на державному рівні недосконало сформовано ефективну систему підготовки, перепідго-

товки і підвищення кваліфікації незайнятого населення. Регіональні, місцеві та міські служби зайнятості не проявляють належної уваги до моніторингу створення нових робочих місць, до організації рекламно-пропагандистської та інформаційно-виховної роботи серед населення щодо вибору професій, соціального захисту, проведення профконсультацій і профорієнтації, органі-

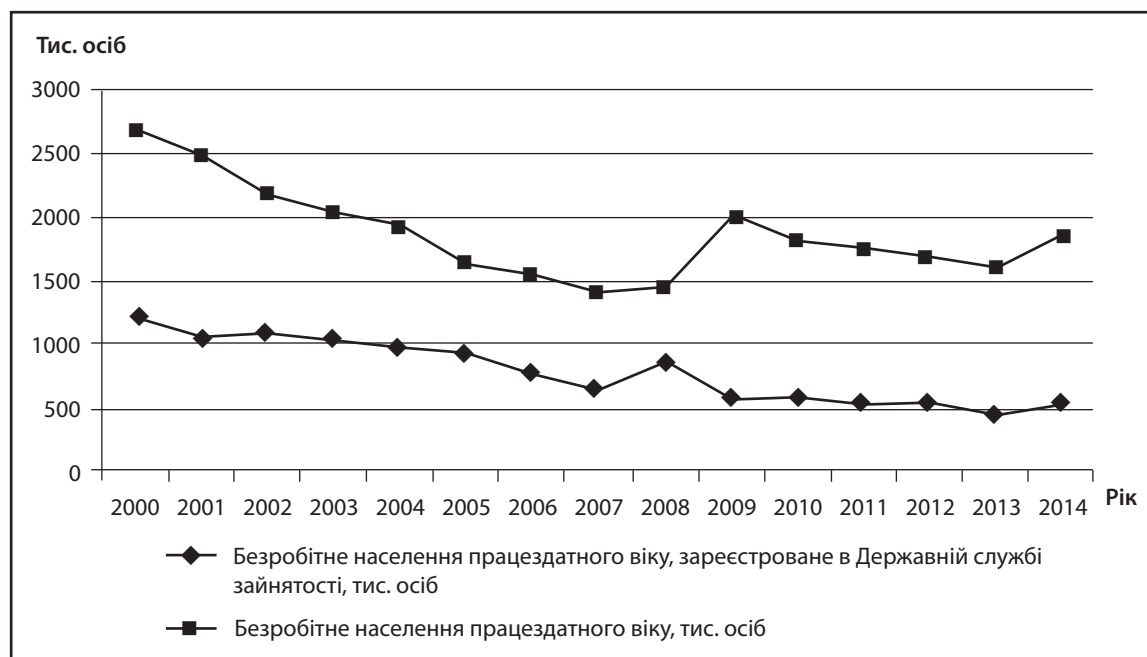


Рис. 6. Динаміка чисельності безробітних за період 2000–2014 рр.

Джерело: складено автором за даними джерела [4].

зації професійного навчання тощо. Дослідження показали, що в Україні вже було нагромаджено певний досвід у розробці пакетів науково-методичних, організаційних матеріалів щодо планування, створення відповідних інформаційних банків, організації роботи окремих підрозділів центрів зайнятості на рівні областей, міст, районів. Майже в кожному великому місті існують організації з профорієнтаційної роботи чи професійного навчання, у яких формально встановлені взаємовідносини із підприємствами, організаціями, установами і навчальними закладами, навіть здійснюються заходи соціального захисту безробітних, але, у переважній більшості, усе це «не працює» на людину.

Впровадження ефективних форм і методів державного регулювання безробіття сприятиме зменшенню його обсягів і тривалості, підвищенню якості трудового потенціалу, створенню сприятливих умов для трудової мобільності трудових ресурсів. Мотивація людини є одним з найважливіших факторів, вмiле використання якого може сприяти розв'язанню більшості соціально-економічних проблем, у тому числі і підвищенню якості трудового потенціалу. Ефективний мотиваційний механізм трудової діяльності, адекватний економічним можливостям нашої держави, полягає в частковій компенсації економічної мотивації, яку сьогодні неможливо задовольнити повністю, нематеріальним стимулюванням, яке представлено заходами по формуванню творчої діяльності. Цей мотиваційний механізм враховує розвиток матеріальної бази та продуктивних сил, що сконцентровані на території нашої країни та дозволяє подолати такі недоліки: пасивне, безініціативне ставлення до виконання трудових обов'язків, зниження іміджу праці, зниження інтересу до підвищення кваліфікації. Сьогодні, поки нові дійові інструменти ще

не створені, а економічний стан не сприяє задоволенню навіть базових потреб людини, акцент у мотиваційному механізмі має зміститись з життєзабезпечувальної функції праці на творчу.

Ще одним дієвим заходом з боку держави у напрямі підтримки у безробітних нормального психоемоційного стану та їх навчання, через центри зайнятості, може бути використання технології коучингу. Головною метою технології є отримання нових знань за допомогою тренера-коуча. Ця технологія також допомагає набутти вміння налагоджувати контакти з людьми, майбутнім керівництвом. Такий метод отримання знань є досить популярним у розвинутих країнах світу. Наприклад, у Великобританії, за даними щорічного звіту «Комерційного інституту персоналу та розвитку», технологію коучингу використовують приблизно 90 % компаній, а 51 % – вважають однією з найефективніших складових у системі розвитку персоналу та ключовим елементом стратегії компанії [6].

Для ефективного впровадження використання технології коучингу на національному та регіональному рівнях необхідно розробити і задіяти організаційно-економічний механізм ефективного функціонування системи «освіта – наука – бізнес/державна – виробництво/послуга». Встановлення нового рівня співпраці освіти і науки з державою, з вітчизняним бізнесом має охопити вирішення проблем: створення нових технологій на базі досліджень; підготовки нових кадрів, які володіють цими технологіями, та забезпечення їх робочими місцями; створення нового продукту чи послуги, що в цілому має забезпечити зростання суспільної продуктивності.

#### ВИСНОВКИ

Трудовий потенціал українського суспільства в останні роки використовується не повною мірою. Доміну-

ючими причинами цього є несприятлива демографічна ситуація, економічна та політична кризи, незадовільний стан сфери охорони здоров'я, низька якість освіти та її невідповідність потребам інформаційного суспільства, високий рівень безробіття.

**С**творення можливостей для більш повного використання трудового потенціалу українського суспільства передбачає: зниження демографічного навантаження на населення; стимулювання створення нових робочих місць; сприяння зайнятості населення; підвищення якості освітніх послуг відповідно до європейських стандартів; зміщення орієнтирів у мотиваційному механізмі на суспільному рівні. Подальші дослідження в напрямі вивчення ключових компонентів трудового потенціалу українського суспільства сприятимуть розробці конкретних науково-практичних рекомендацій з дослідження особливостей його формування та оцінки. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

1. **Мельник А. Ф.** Трудовий потенціал: склад, структура, показники розвитку [Електронний ресурс] / А. Ф. Мельник. – Режим доступу : <http://westudents.com.ua/glavy/22123-trudoviy-potentsal-sklad-struktura-pokazniki-rozvitku.html>
2. Україна у цифрах: статистичний довідник / Ред.-упоряд. О. Г. Осауленко. – К. : Держкомстат України, 2012. – 627 с.
3. **Сідоренко В. В.** Джерела формування трудового потенціалу підприємства / В. В. Сідоренко // Бізнес Інформ – 2012. – № 10. – С. 280–284.
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Електронна база даних ООН з питань розвитку людського потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hdr.undp.org>
6. Chartered Institute of Personnel and Development [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.cipd.co.uk>
7. **Голубев С. М.** Складові елементи трудового потенціалу колективу / С. М. Голубев // Бізнес Інформ. – 2012. – № 10. – С. 172–175.
8. **Доронина М. С.** Социализация экономики и трудового потенциала производственной организации / М. С. Доронина, С. Н. Голубев // Бізнес Інформ. – 2013. – № 6. – С. 214–220.
9. **Семів Л. К.** Теоретичні та прикладні аспекти впливу знань та інновацій на продуктивність праці. [Електронний ресурс] / Л. К. Семів. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2317>

#### REFERENCES

- “Chartered Institute of Personnel and Development”. <http://www.cipd.co.uk>
- Doronina, M. S., and Golubev, S. N. “Sotsializatsiya ekonomiki i trudovogo potentsiala proizvodstvennoy organizatsii” [The socialization of the economy and labor potential of industrial organization]. *Biznes Inform*, no. 6 (2013): 214-220.
- “Elektronna baza danykh OON z pytan rozvytku liudskoho potentsialu” [Electronic database of the UN human development]. <http://hdr.undp.org>
- Holubiev, S. M. “Skладovi elementy trudovoho potentsialu kolektyvu” [The constituent elements of the employment potential of the team]. *Biznes Inform*, no. 10 (2012): 172-175.

Melnyk, A. F. “Trudovyi potentsial: sklad, struktura, pokaznyky rozvytku” [Labor potential: composition, structure, indicators of development]. <http://westudents.com.ua/glavy/22123-trudoviy-potentsal-sklad-struktura-pokazniki-rozvitku.html>

Ofitsiyni sait Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua>

Sidorenko, V. V. “Dzherela formuvannia trudovoho potentsialu pidpriemstva” [Sources of labor potential of the enterprise]. *Biznes Inform*, no. 10 (2012): 280-284.

Semiv, L. K. “Teoretychni ta prykladni aspekty vplyvu znan ta innovatsii na produktyvnist pratsi” [Theoretical and applied aspects of knowledge and innovation impact on productivity]. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2317>

*Ukraina u tsyfrakh* [Ukraine in numbers]. Kyiv: Derzhkomstat Ukrainy, 2012.