
РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 005.336

С. М. Хмелевський, к. е. н., доцент,
А. А. Бондарчук, студент**ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В КРАЇНІ**

Анотація. Визначено необхідність підвищення ефективності використання трудового потенціалу в умовах нестабільної економічної ситуації в країні. Проаналізовано вплив нестабільної економічної ситуації на ефективність використання трудового потенціалу. Визначено перспективи розвитку використання трудового потенціалу України в сучасних умовах.

Ключові слова: трудовий потенціал; трудові ресурси; зайнятість; безробіття; ефективність.

С. М. Хмелевский, к. э. н., доцент,
А. А. Бондарчук, студент**ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
В УСЛОВИЯХ НЕСТАБИЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В СТРАНЕ**

Аннотация. Определена необходимость повышения эффективности использования трудового потенциала в условиях нестабильной экономической ситуации в стране. Проанализировано влияние нестабильной экономической ситуации на эффективность использования трудового потенциала. Определены перспективы развития использования трудового потенциала Украины в современных условиях.

Ключевые слова: трудовой потенциал; трудовые ресурсы; занятость; безработица; эффективность.

S. M. Khmelevsky, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor,
A. A. Bondarchuk, Student**EFFECTIVE USE OF LABOR POTENTIAL
IN CONDITIONS OF INSUFFICIENT ECONOMIC SITUATION IN THE COUNTRY**

Abstract. The necessity to increase the efficiency of employment of labor potential in the conditions of unstable economic situation in the country is determined. The influence of unstable economic situation on the efficiency of labor potential usage is analyzed. The prospects of development of employment potential of Ukraine in the modern conditions are determined.

Keywords: labor potential; labor resources; employment; unemployment; efficiency.

Актуальність теми дослідження. Проблемою сучасного етапу розвитку України є швидкий відтік трудового потенціалу з країни. Економічна криза, занепад виробництва, безробіття у поєднанні з активізацією міграційних процесів внаслідок анексії Криму та військових дій Росії на Сході, суттєве зниження рівня та якості життя, негативно відобразилися на його відтворенні та ефективності використання.

Постановка проблеми. Найважливішою умовою, що забезпечує перехід України до соціально-орієнтованої ринкової економіки, є ефективне управління трудовим потенціалом. Це можливе за умов розвитку цивілізованого ринку праці з дотриманням соціальних прав, наданням працівникам гарантій щодо умов і оплати праці, зменшення безробіття, наявністю розвиненого комплексу соціальних послуг для підготовки людини до трудової діяльності тощо. При вирішенні

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

проблем стану і перспектив економічного зростання особливого значення набуває всебічне дослідження трудового потенціалу у напрямках його формування, розподілу та використання.

Стан трудового потенціалу населення має велике значення та впливає на конкурентні переваги національної економіки, що сприяє виходу країни з економічної кризи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню сутності, характеристик та ефективності використання трудового потенціалу в умовах нестабільної економічної ситуації в країні присвятили свої роботи такі науковці, як О. І. Амоша, Є. М. Ахромкін, Д. М. Богиня, М. П. Бутко, Б. М. Генкін, С. С. Гринкевич, О. А. Грішнова, Л. С. Дегтяр, І. О. Джаїн, Б. М. Данилишин, В. І. Захарченко, Ю. М. Забродін, В. М. Ковальов, Р. П. Колосова, О.М. Левченко, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, І. С. Маслова, Г. Ю. Міщук, О. Ф. Новікова, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, С. І. Пирожков, В. І. Приймак, У. Я. Садова, М. В. Семикіна, М. І. Скаржинський, В. П. Удовиченко, А. В. Холодницька, Л. Г. Чернюк, Л. В. Шаульська та ін.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження ефективності використання трудового потенціалу в умовах нестабільної економічної ситуації в країні.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі трансформаційних процесів в економіці України з'являються перші ознаки фінансової стабілізації. Це, безперечно, є позитивною умовою для поступового покращення інвестиційної діяльності в країні. Позитивні тенденції якісних зрушень в економіці не можуть відбуватись без якісних перетворень і в використанні трудового потенціалу. Це, в свою чергу, зумовлює необхідність проведення системного аналізу сутності і компонентної структури трудового потенціалу, чинників, що впливають на нього з нових теоретико-методологічних позицій, що враховують сучасні тенденції його відтворення, глибоке вивчення механізмів його формування.

Люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності є найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки, особливо в період економічної нестабільності в країні. Якість трудового потенціалу та ефективність його використання значно впливає на конкурентоспроможності економіки та рівень добробуту населення.

Трудовий потенціал розглядається як на мікро-, так і на мезо- та макрорівні.

Трудовий потенціал на мікрорівні розкривається науковцями як трудовий потенціал підприємства. Трудовий потенціал на макрорівні визначається як 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. Однак, єдиного визначення цього поняття досі не існує [6, с. 22].

Так, П. Ю. Буряк визначає трудовий потенціал як самостійну, динамічну соціально-економічну категорію, яка характеризує трудову здатність людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній праці [1, с. 440]. О.А. Грішнова розуміє трудовий потенціал як інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин [3, с. 156].

О.В. Перепелюкова вважає, що трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в суспільному виробництві з урахуванням його технічної оснащеності. О. О. Решетняк відстоює політекономічні погляди на трудовий потенціал, розуміючи його як сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами [9, с. 23].

В.В. Козар під трудовим потенціалом розуміє сукупність в даному суспільстві демографічних, соціальних, духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в рамках і завдяки існуючій в суспільстві системі відносин в процесі праці і суспільної діяльності [6, с. 22].

М.П. Мартіянова вважає, що "трудовий потенціал, будучи конкретною формою матеріалізації особистого фактора є персоніфікованою робочою силою, взятою в сукупності кількісних і якісних характеристик, як реалізованих, так ще не реалізованих у визначених соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-біологічних та інших умовах виробництва" [7, с. 112].

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Т. М. Кір'ян вважає, що трудовий потенціал – це потенціал робочого часу населення, яке володіє сукупністю кількісних і якісних суспільно-корисних характеристик, що визначаються рівнем розвитку певного регіону і його господарськими, демографічними, історичними особливостями, роблячи це населення потенційно придатним для використання [5, с. 11].

Таким чином, трудовий потенціал – це категорія населення, яка під впливом соціально-економічних чинників здатна продуктивно реалізувати свої здібності і принести користь суспільству.

Трудовий потенціал країни проходить стадії формування, розподілу (перерозподілу) і використання. Слід зазначити, що на формування трудового потенціалу впливають певні фактори, які поділяються на кількісні і якісні (Рис. 1).

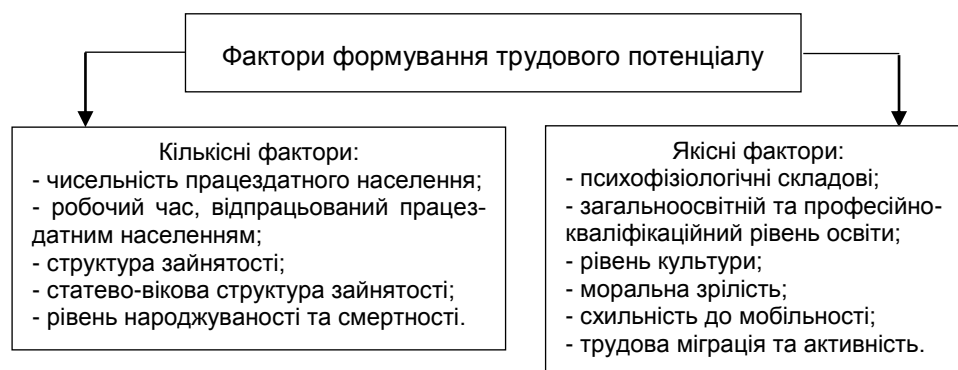


Рис. 1. Фактори формування трудового потенціалу [3, с. 134]

Формування трудового потенціалу країни здійснюється за рахунок молоді працездатного віку. Аналізуючи кількісні фактори формування трудового потенціалу з 2002р. по 2017 р., можна зробити висновок, що за ці роки населення України зменшилося більше ніж на 5800 тис. осіб, тобто на 12,1%, а міське населення – на 3092 тис. осіб (9,5%). У багатьох містах України, спостерігаються процеси руйнування трудового потенціалу, які проявляються в негативних змінах у демографічній ситуації, деформації соціального середовища, накопичуванні економічних проблем [10].

Реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини. За даними Державної служби статистики України протягом останніх п'ять років рівень зайнятості зменшувався, і в 2016 р. становив 56,3% (порівняно з 59,7% у 2012 р.) (Табл. 1).

Таблиця 1

**Рівень зайнятості та безробіття населення в Україні
за методологією МОП у 2012-2016 рр., % [10]**

Показник	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	Відхилення, %
Рівень зайнятості населення за методологією МОП, у % до ЕАН у віці 15-70 р.	59,7	60,3	56,6	56,7	56,3	-3,4
У працездатному віці	67,1	67,4	64,5	64,7	64,2	-2,9
Рівень безробіття населення за методологією МОП, у % до ЕАН у віці 15-70 р.	7,5	7,2	9,3	9,1	9,3	+1,8
У працездатному віці	8,1	7,7	9,7	9,5	9,7	+1,6

Наведені дані свідчать, що в Україні сучасна демографічна ситуація характеризується довготривалою кризою. В Україні протягом 2012-2016 років рівень безробіття за методологією МОП

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

мав значне зростання з 7,5% до 9,3%. Така динаміка рівня безробіття свідчить про недостатню ефективність використання трудового потенціалу.

Серед причин нереалізованості трудового потенціалу найбільш поширеними (за даними Державного комітету статистики України у 2016 р.) були: [10]

- звільнення з економічних причин (22,4 %);
- звільнення за власним бажанням, за угодо сторін (33 %);
- звільнення у зв'язку з закінченням терміну контракту (9,4 %);
- непрацевлаштування після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів (15,6 %);
- робота має сезонний характер (9,7%);
- не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо (3,2%);
- звільнені за станом здоров'я, або через оформлення пенсії за віком, інвалідністю (1,8 %);
- демобілізовані з військової строкової служби (0,7 %);
- безробіття з інших причин (4,2 %);

Аналізуючи дані таблиці 1, можна дійти висновку, що рівень безробіття в Україні зростає. Якщо порівняти 2012 рік з 2016р., то за методологією МОП безробіття зросло на 1,8 пунктів. Для працездатного населення цей показник зріс на 1,6 пунктів. Слід зазначити, що протягом аналізованого періоду, рівень безробіття перевищує нормативні значення, що здійснює негативний вплив на соціально-економічні процеси в країні: сприяє поширенню бідності внаслідок неналежного рівня оплати праці; система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації фахівців залишається неефективною, відбувається відтік висококваліфікованих кадрів за кордон, якість трудового потенціалу країни погіршується.

Негативно впливають на ефективність використання трудового потенціалу в країні також такі фактори, як незадовільний рівень медичного обслуговування населення, відсутність або низька ефективність заходів щодо охорони здоров'я та праці, наявність на виробництвах несприятливих умов праці, низький рівень оплати праці, що є найбільш складними проблемами ринку праці в Україні.

Непривабливі умови праці та низький рівень її оплати зумовлюють наявність значної кількості вільних робочих місць та вакантних посад, які тривалий час не заповнюються працівниками. Явно характеризує використання трудового потенціалу рівень економічної активності населення (Табл. 2.).

Таблиця 2

Економічна активність населення України за Методологією МОП у 2012-2016 рр. [10]

Показник	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік
Економічно активне населення, тис.осіб	22011,5	21980,6	19920,9	18097,9	17955,1
- у віці 15-70 років					
у % до населення відповідної вікової групи	64,6	65	62,4	62,4	62,2
- працездатного віку	20393,5	20478,2	19035,2	17396,0	17303,6
у % до населення відповідної вікової групи	73	73,1	71,4	71,5	71,1
Зайняте населення, тис.осіб					
- у віці 15-70 років	20354,3	20404,1	18073,3	16443,2	16276,9
- працездатного віку	18736,9	18901,8	17188,1	15742,0	15626,1

За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності середньомісячна, кількість економічно активного населення віком 15–70 років у 2016р., порівняно з 2015р., зменшилась на 0,8% і становила 18,0 млн. осіб, з них 17,3 млн. осіб (96,4%) були у працездатному віці. Із зазначеної кількості громадян віком 15–70 років 16,3 млн. осіб, або 90,7%, були зайняті економічною діяльністю, а решта 1,7 млн. осіб, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні.

Слід зазначити, що рівень економічної активності населення у віці 15-70 років зменшується протягом 2012-2016 років з 64,6% до 62,2%, відповідно рівень економічної активності населення у працездатному віці зменшується з 73% до 71,1%.

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Протягом аналізованого періоду спостерігається зменшення чисельності зайнятого населення з 20354,3 тис. осіб до 16276,9 тис. осіб, тобто на 20%.

Зазначені тенденції на ринку праці України пов'язані з значним розривом між попитом та пропозицією на ринку праці України. Пропозиція праці перевищує попит на неї. І навіть незначне зростання показників економічної активності населення не призводить до покращення ситуації стосовно трудового потенціалу в країні. Ці тенденції пов'язані з демографічною ситуацією в країні:

- погіршенням показників здоров'я людей усіх вікових груп;
- посиленням інтенсивності трудової міграції працездатного населення;
- зростанням показників старіння: понад 50% зайнятого населення – це особи у віці після 40 років.

Індикатором формування, розподілу і використання трудового потенціалу є ринок праці. На даний момент на одному з кадрових порталів HeadHunter роботу шукали 1047059 осіб, в той час як на сайті запропоновано лише 18918 вакансій, що підтверджує значний рівень безробіття і значне перевищення попиту на ринку праці над пропозицією [8].

Слід зазначити про значну регіональну диференціацію наявних вакансій. Більшість оголошень про роботу пропонувалися в Києві: на частку столиці прийшлося 54% вакансій. Регіональний розподіл пропозицій про роботу був нерівномірним. Ще третина від загальної кількості вакансій була розміщена в кількох ключових регіонах – Дніпропетровську, Харкові, Одесі та Львові. На частку інших 19 регіонів припадає менше 16% пропозицій про роботу [8].

Формування, використання та розподіл трудового потенціалу країни передбачається в забезпеченні належного рівня трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем в інтересах працівника (оплата праці, винагорода, кар'єрне просування, пільги, мотивація тощо) та роботодавця (продуктивність праці, якість продукції, відданість виробництву і сприяння її конкурентоздатності та постійного розвитку). Враховуючи постійно зростаючі вимоги до професійного рівня працівників та конкуренцію на ринку праці, необхідно проводити державну політику розвитку та підвищення кваліфікації трудових ресурсів [3, с. 8].

Вона полягає в відтворенні промислового потенціалу країни, створенні сприятливих умов для ведення бізнесу реалізації наступних управлінських заходів: здійснення активної інформаційної політики, спрямованої на стимулювання народжуваності, збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я населення; розвиток соціальної інфраструктури, яка дозволяє повно і комплексно використовувати накопичений трудовий потенціал, сприяючи тим самим підвищенню ефективності суспільного виробництва та інші.

Практична реалізація зазначених заходів потребує кадрового забезпечення фахівцями, досвідчених безпосередньо в питаннях ринку праці та соціально-трудова відносин. Такий підхід до управління трудовим потенціалом дозволить здійснювати підготовку кадрів відповідно до стану економічного розвитку країни, заздалегідь планувати та реалізовувати програми розвитку трудового потенціалу відповідно до її потреб.

Висновок. Таким чином, на даному етапі ефективність використання трудового потенціалу країни є низькою, показники стану ринку праці свідчать про зменшення працездатного населення, зростання рівня безробіття. З метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу в умовах нестабільної економічної ситуації в країні необхідно постійно здійснювати моніторинг ринку праці, прогнозувати попит на робочу силу та кон'юнктуру ринку праці з урахуванням встановлених тенденцій розвитку промисловості та сфери послуг; розробляти та реалізовувати цільові комплексні програми інформаційного забезпечення зайнятості через створення і діяльність так званих інтернет-бірж робочих місць і вакансій для працевлаштування безробітних та молоді; розробку дієвої мотивації роботодавців щодо підготовки кваліфікованих кадрів, збільшувати інвестиції в освіту і науку, удосконалити систему безперервної освіти, перепідготовки та перекваліфікації кадрів.

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Література

1. Буряк, П. Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносина: навчальний посібник / П. Ю. Буряк. – К. : ЦУЛ, 2004. – 223 с.
2. Глевацька, Н. М. Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації: основні проблеми і напрями їх вирішення / Н. М. Глевацька, В. А. Михайлович // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 176. – С. 7-15.
3. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 356 с.
4. Дуда, С. Т. Трудовий потенціал України: проблеми зайнятості населення та шляхи їх подолання / С. Т. Дуда, М. М. Івасишин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – Вип. 185. – С. 125-128.
5. Кір'ян, Т. М. Сучасне формування продуктивної зайнятості населення України та підвищення конкурентоспроможності робочої сили в умовах глобалізації / Т. М. Кір'ян // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – Т. 2. – С.10-13.
6. Козар, В. В. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці / В. В. Козар, Г. Г. Старостенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – №22. – С. 21-28.
7. Мартіянова, М. П. Дослідження основних підходів до визначення поняття "трудова потенціал" / М. П. Мартіянова, Я. С. Яцун // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 7. Ч. 3. – С.111-114.
8. Міжнародний кадровий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/>
9. Перепелюкова О. В. Формування та використання трудового потенціалу : монографія / О.В. Перепелюкова, І. В. Заблодська, О. О. Решетняк, І. М. Подсмашна; НАН України, Луганська філія Інституту економіко-правових досліджень. – Луганськ : Ноулідж, 2014. – 216 с.
10. Статистичний щорічник України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

References

1. Buryak, P. U. (2004). *Ekonomika pratsi y sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Socio-Labor Relations]*. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].
2. Hlevatskaya, N. M. & Mikhailovich, V. A. (2010). Zainiatist naseleennia Ukrainy v umovakh nestabilnoi ekonomichnoi sytuatsii: osnovni problemy i napriamy yikh vyrishennia [The employment of Ukraine's population in an unstable economic situation: the main problems and directions of their solution]. *Naukovi pratsi KNTU. Ekonomichni nauky - Scientific works of KNTU. Economic science*, 176, 7-15 [in Ukrainian].
3. Hrishnova, O. A. (2004). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and socio-labor relations]*. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
4. Duda, S. T., Ivasyshyn, M. M. (2008). Trudovi potentsial Ukrainy: problemy zainiatosti naseleennia ta shliakhy yikh podolannia [Labor potential of Ukraine: the problem of employment of the population and the way of overcoming them]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy - Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, 185, 125-128 [in Ukrainian].
5. Kiryan, T. M. (2009). Suchasne formuvannia produktyvnoi zainiatosti naseleennia Ukrainy ta pidvyshchennia konkurentospromozhnosti robochoi syly v umovakh hlobalizatsii [Contemporary formation of productive employment of the population of Ukraine and a rise in the competitiveness of labor in the conditions of globalization]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu - Bulletin of the Khmelnytsky National University*, 5(2), 10-13 [in Ukrainian].
6. Kozar, V. V., Starostenko, H. H. (2015). Vykorystannia trudovoho potentsialu v umovakh hlobalizatsii svitovoho rynku pratsi [Use of labor potential in the conditions of globalization of the world labor market]. *Investytsii: praktyka ta dosvid: nauko-vo-praktychnyi zhurnal, ekonomichni nauky - Investments: practice and experience: a scientific and practical journal, economic sciences*, 22, 21-28 [in Ukrainian].
7. Martianova, M. P., Yatsun, Ya. S. (2014). Doslidzhennia osnovnykh pidkhodiv do vyznachennia poniattia "trudovi potentsial" [Study of basic approaches to the definition of "labor potential"]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu - Scientific Herald of Kherson State University*, 7(3), 111-114 [in Ukrainian].
8. Mizhnarodnyi kadrovyy portal [International Human Resources Portal]. *hh.ua*. Retrieved from <http://hh.ua/> [in Ukrainian].
9. Perepeliukova, O. V., Zablodskaya, I. V., Reshetnyak, O. O., Podsmashna, I. M. (2014). *Formuvannia ta vykorystannia trudovoho potentsialu [Formation and use of labor potential]*. Luhansk: Noulidzh [in Ukrainian].
10. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy [Statistical Yearbook of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

Надійшла 25.08.2017