

## СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5.024.5

**Бондаревська К.В.***кандидат економічних наук,  
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці  
Дніпропетровської державної фінансової академії***Абросімова В.П.***студентка економічного факультету  
Дніпропетровської державної фінансової академії*

### ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Стаття присвячена дослідженню кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу Дніпропетровської області. Визначено основні фактори, які справляють найбільший вплив на формування якості та розвиток трудового потенціалу регіону. Запропоновані шляхи підвищення якості трудових ресурсів, реалізація яких сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, ринок праці, працездатне населення, зайнятість, освітні послуги, професійна підготовка, трудова діяльність.

#### **Бондаревская К.А., Абросимова В.П. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ: РЕГИОНАЛЬНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ**

Статья посвящена исследованию количественных и качественных характеристик трудового потенциала Днепропетровской области. Определены основные факторы, которые оказывают наибольшее влияние на формирование качества и развитие трудового потенциала региона. Предложены пути повышения качества трудовых ресурсов, реализация которых будет способствовать повышению их конкурентоспособности.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, рынок труда, трудоспособное население, занятость, образовательные услуги, профессиональная подготовка, трудовая деятельность.

#### **Bondarevskaya K.V., Abrosimova V.P. PROBLEMS AND PROSPECTS OF IMPROVING THE QUALITY OF LABOUR POTENTIAL OF UKRAINE: REGIONAL MEASUREMENT**

The article investigates the quantitative and qualitative characteristics of the labor potential of Dnipropetrovsk region. It were identified the main factors that have the greatest impact on the quality and development of labor potential of the region. It were suggested the ways to improve the quality of human resources, the implementation of which will contribute to enhancing its competitiveness.

**Keywords:** labour potential, labour-market, working-age population, employment, educational services, vocational training, labour activity.

**Постановка проблеми.** Актуальність звернення до проблем дослідження трудового потенціалу ґрунтується на значному посиленні ролі людського фактору в усіх сферах економіки та суспільства. Ці проблеми викликають цікавість у багатьох дослідників, потребують системного концептуального обґрунтування і пошуку шляхів їх вирішення.

У сучасній економічній і політичній системі нашої держави відбуваються трансформаційні процеси, які впливають на відтворення та розвиток трудового потенціалу регіонів. Розвиток соціально-економічного середовища, в якому відбувається формування трудового ресурсу, йде в умовах європейської інтеграції України. Трудовий потенціал регіону є одним із найважливіших економічних показників, оскільки без людини та без її праці неможливе створення ніяких суспільних, економічних та інших благ. Якісне використання трудового потенціалу забезпечує сталий економічний розвиток регіону та сприяє підвищенню соціальної стабільності суспільства.

У нинішніх умовах першочергового вирішення потребує проблема невідповідності існуючого трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни. Даний факт вимагає від держави використання системних заходів для розвитку тру-

дового потенціалу та підвищення його якості в умовах нестабільності економічної і соціальної ситуації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню різних аспектів трудового потенціалу в Україні була присвячена значна кількість наукових праць. Питання формування, оцінки та розвитку трудових ресурсів висвітлені в роботах таких вітчизняних вчених, як Білорус Т., Гриньова В., Грищенко В. та інших [1-3]. Дослідженню трудового потенціалу у регіональному розрізі присвячені роботи Кравченка М., Міронової Л., Пасеки С., Шило К. [4-7].

Незважаючи на значну кількість наукових напрацювань, на нашу думку, увага вчених зосереджується на оцінці сучасного стану розвитку трудового потенціалу, при цьому недостатньо дослідженою на сьогодні залишається проблема визначення шляхів підвищення якості трудового потенціалу. Даний факт пов'язаний із обмеженістю достовірної інформації через наявність так званого «прихованого ринку праці». Тому державна стратегія, а також рекомендації науковців щодо формування та розвитку трудового потенціалу не в повній мірі здатні вирішити наявні проблеми в сфері управління трудовими ресурсами.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз сучасного стану трудового потенціалу на прикладі Дні-

пропелетровської області, а також визначення основних шляхів підвищення його якості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В економічній та науковій літературі існує багато трактувань поняття «трудоий потенціал». Так, В. Гриценко пропонує наступне визначення даного поняття: під трудовим потенціалом слід розуміти об'єктивно існуючу, відносно стійку інтегральну здатність економічно активного населення створювати матеріальні та духовні блага з метою найбільш повного задоволення потреб суспільства на сучасному етапі його розвитку [3, с. 233]. Дослідник С. Пасека характеризує трудовий потенціал як комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізовувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону [6, с. 20].

Якщо брати за основу результати аналізу наукових праць, присвячених трудовому потенціалу можна дати наступне його тлумачення: трудовий потенціал – це розвинена в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які втілені або можуть бути втілені за допомогою існуючої в суспільстві системи відносин.

Якість трудового потенціалу – відносне поняття. Його можна характеризувати за допомогою показників якості працездатного населення, трудових ресурсів, робочої сили. Ці якісні характеристики розкриваються за сукупністю ознак: демографічних, медико-біологічних, трудових, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних тощо. Якість трудового потенціалу визначається потребами виробництва, кон'юктурою ринку праці, системою соціально-економічних відносин.

Тісна взаємозалежність зазначених компонентів якості трудового потенціалу країни та їх показників забезпечує високий професіоналізм працівників, їх всебічну підготовленість до продуктивної суспільно корисної трудової діяльності та освоєння новітніх технологій, що призводить до підвищення ефективності виробництва та успішного соціально-економічного розвитку.

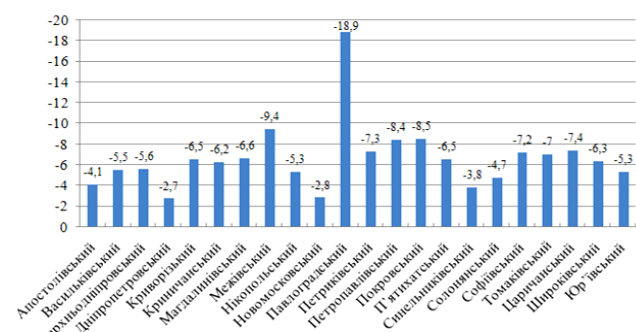
Для підвищення якості трудового потенціалу в Дніпропетровській області необхідно проаналізувати найважливіші його складові, а саме: демографічну, трудову та професійно-кваліфікаційну.

При формуванні трудового потенціалу регіону провідну роль відіграють демографічні чинники, які містять: чисельність населення території, його статеву-вікову структуру, темпи природного приросту (скорочення), середню тривалість життя. За даними Головного управління статистики у Дніпропетровській області спостерігається природне скорочення населення у зв'язку з переважуванням смертності над народженням (рис. 1). Найбільшого значення цей показник набуває у Павлоградському, Межівському, Покровському та Петропавлівському районах.

Коефіцієнти смертності серед чоловіків вищі, ніж серед жінок. Існує велика різниця між середньою очікуваною тривалістю життя чоловіків і жінок у Дніпропетровську. Тривалість життя чоловіків набагато менша за жіночу через небезпечні умови праці та шкідливі звички: надмірне споживання алкоголю, куріння, нездорове харчування тощо.

У звіті проекту міжнародної технічної допомоги «Розбудова спроможності до економічного обґрунтованого планування розвитку областей і міст України», підготовленому за участю Головного управління статистики Дніпропетровської області, спрогнозовано, що жінки, народжені у 2010 році, проживуть майже на 10 років довше, ніж чоловіки цього ж року народження. Упродовж останніх 10 років ця різниця зменшилася на 1,3 року. Водночас середня тривалість життя чоловіків зросла з 62,5 року у 2001 р. до 65,6 року у 2010 р., а жінок – з 73,4 року у 2001 р. до 75,2 року у 2010 р [9, с. 11].

Коефіцієнт природного скорочення населення у 2013 р.



**Рис. 1. Загальний коефіцієнт природного скорочення (на 1000 осіб наявного населення) по районах Дніпропетровської області у 2013 році**

Джерело: розраховано авторами за даними Головного управління статистики Дніпропетровської області [8]

Для аналізу якісного складу трудового потенціалу області розглянемо його найважливіші трудові чинники: чисельність працездатного населення, зайнятості, економічну активність населення, розподіл за галузями, секторами та територіальними одиницями регіону.

Отже, чисельність економічно активного населення Дніпропетровської області має тенденцію до зниження, і у порівнянні з 2009 роком воно зменшилось на 1,72% (28,7 тис. ос.). За рахунок населення працездатного віку, кількість якого зростає починаючи з 2009 року вищезгаданий показник зріс на 1,6 тис. ос., а за рахунок осіб старших працездатного віку чисельність економічно активного населення зменшилась на 30,3 тис. ос. (табл. 1).

Згідно аналізу статистичних даних, у 2013 році найбільша частка економічно активного населення припадає на вікову групу 40-49 років, а найменша – на осіб віком від 60 до 70 років. Якщо розглядати

Таблиця 1  
**Розподіл населення Дніпропетровської області за економічною активністю (у віці 15–70 років)**

| Категорії                               | 2009   | 2010   | 2011   | 2012   | 2013   | 2013 до 2009 |       |
|-----------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|-------|
|                                         |        |        |        |        |        | +/-          | %     |
| Економічно активне населення, тис. осіб | 1666,5 | 1659,6 | 1643,6 | 1637,0 | 1637,8 | -28,7        | 98,3  |
| Працездатного віку, тис. осіб           | 1566,0 | 1549,8 | 1541,5 | 1553,8 | 1567,6 | 1,6          | 100,1 |
| Старше працездатного віку, тис. осіб    | 100,5  | 109,8  | 102,1  | 83,2   | 70,2   | -30,3        | 69,9  |

Джерело: розраховано авторами за даними Головного управління статистики Дніпропетровської області [8]

показники за гендерною ознакою, то можна зробити висновок, що до 34 років більша частина економічно активного населення припадає на чоловічу статтю, а починаючи з 35 років – на жіночу (рис. 2).

За прогнозними даними, від 2011 р. до 2030 р. кількість населення працездатного віку у Дніпропетровську зменшиться на 20%, або на 122 тис. осіб, незважаючи на збільшення пенсійного віку жінок [9, с. 18]. Дані прогнозу свідчать, що в складі робочої сили будуть ще більші демографічні зміни. Передбачається суттєве збільшення середнього віку робочої сили, тому бракуватиме молодих працівників і зростатиме кількість працівників старшого віку, а отже, підприємствам буде важко найняти необхідну кількість молодих працівників для забезпечення економічного зростання, а досвідченим колегам – передати великий обсяг знань, вмінь та навичок малій кількості нових працівників.

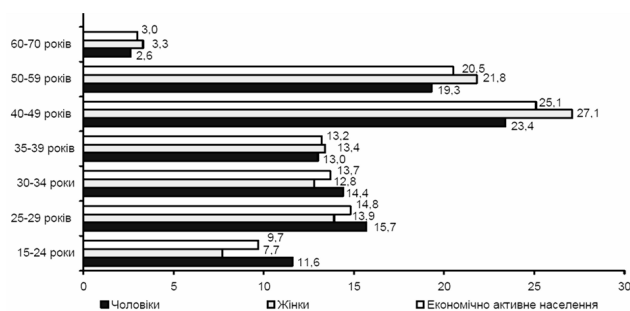


Рис. 2. Структура економічно активного населення за статтю за віковими групами у 2013 році (у % до підсумку за віковими групами)

Джерело: розраховано авторами за даними Головного управління статистики Дніпропетровської області [8]

За результатами аналізу зареєстрованого ринку праці Дніпропетровської області можна зробити висновок про його неефективність у розрізі галузевого спрямування, а особливо серед професій, які вважаються найпростішими. П'яту частину усіх зареєстрованих безробітних складають особи без кваліфікації – від 23% на початок 2012 р. до 19% на початок 2014 р. Відповідно частка вакансій для них становила 41% та 36%. З огляду на протиріччя між вимогами сьогодення до підвищення професіоналізму робочої сили та великою часткою зареєстрованих вакансій із найпростіших професій, можна припустити, що державна служба зайнятості оперує обмеженою інформацією про наявні вакансії, а безробітні звертаються до неї в крайньому випадку або для отримання допомоги. Найцінніші вакансії залишаються поза зареєстрованим ринком праці, оскільки закрити їх роботодавці можуть самостійно силами власних служб персоналу. Для формування якості трудового потенціалу регіону (окремих працівників і персоналу організацій) першочергову роль відіграє рівень освіти і кваліфікації, професійні знання, досвід та навички працівників, іншими словами, їх професіоналізм.

У Дніпропетровській області спостерігається динаміка зростання чисельності дошкільних навчальних закладів як у міській, так і у сільській місцевості (з 954 у 2005 р. до 987 у 2013 р.). Проте, з кількості наявних навчальних закладів на кінець 2013 року 40 не працювали. Близько половини з них (47,5%) не були придатні для цільового використання або перебували на капітальному ремонті, інші (52,5%) не працювали внаслідок відсутності дітей, а також незабезпечення паливом, електроенергією, фінансуван-

ням тощо. Кожний десятий заклад не функціонував 6–10 років, ще половина – понад 10 років.

Кількість загальноосвітніх, вищих та професійно-технічних навчальних закладів має тенденцію до зменшення і у 2013 році становила 1023, 53 та 60 закладів відповідно. Даний факт пояснюється скороченням кількості осіб, які навчались у навчальних закладах (в порівнянні 2013/2014 навчального року до 2010/2011 на 465 тис. осіб), а також політикою держави у сфері освіти, яка передбачає укрупнення та об'єднання ВНЗ та ПТНЗ у зв'язку з європейською інтеграцією. Варто відзначити, що за останні три роки найбільшими темпами скоротилась кількість студентів вищих навчальних закладів (на 16,6%) та професійно-технічних навчальних закладів (на 11,8%) (табл. 2).

Таблиця 2

Кількість осіб, які навчались у навчальних закладах

|                                                       | 2010/2011 | 2012/2013 | 2013/2014 |
|-------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Усього, тис. осіб                                     | 500,6     | 478,8     | 465,0     |
| У загальноосвітніх навчальних закладах, тис. осіб     | 297,9     | 293,8     | 294,4     |
| У професійно-технічних навчальних закладах, тис. осіб | 31,4      | 30,7      | 27,7      |
| У вищих навчальних закладах, тис. осіб                | 171,3     | 154,3     | 142,9     |

Джерело: розраховано авторами за даними Головного управління статистики Дніпропетровської області [8]

В останні роки посилюється дисбаланс між потребами економіки в працівниках певних професій і підготовкою спеціалістів навчальними закладами, що проявляється в зростанні безробіття та навантаження незайнятого населення на вільні робочі місця (табл. 3).

Таблиця 3

Попит та пропозиція робочої сили у Дніпропетровській області станом на 1 листопада

|                                                                                         | 2011  | 2012  | 2013  | 2014  | 2014 до 2011 |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|-------|
|                                                                                         |       |       |       |       | +/-          | %     |
| Кількість зареєстрованих безробітних                                                    | 29141 | 31877 | 29343 | 33155 | 4014         | 113,8 |
| Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) | 8955  | 8039  | 8798  | 7597  | -1358        | 84,8  |
| Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду)                              | 3     | 4     | 3     | 4     | 1            | 133,3 |

Джерело: розраховано авторами за даними Головного управління статистики Дніпропетровської області [8]

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією є фактором, що обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках.

Грунтуючись на вищевказаній інформації можна стверджувати, що основні концептуальні положення

шляхів підвищення якості трудового потенціалу повинні бути спрямовані на охорону праці і зміцнення здоров'я людей, підвищення якості надання освітніх послуг, усунення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили в розрізі спеціальностей, підтримку молоді, ефективний розвиток сфери соціально-трудових відносин тощо.

Таким чином, на основі створення соціально-економічних та організаційних умов для формування і розвитку трудового потенціалу доцільно виділити наступні напрями:

1. Охорона та зміцнення здоров'я населення на основі розвитку сфер охорони здоров'я, спорту і культури.

2. Підвищення якості надаваних освітніх послуг і професійної підготовки. Збільшення державного замовлення на робочі спеціальності шляхом виділення бюджетних місць.

3. Проведення активної політики, що полягає в зростанні рівнів зайнятості населення і продуктивності праці, зниженні рівнів безробіття і напруженості на ринку праці, а також в ефективному функціонуванні соціального партнерства та забезпеченні безпечних умов праці.

4. Створення тристороннього партнерства між Дніпропетровським регіональним центром зайнятості, вищими навчальними закладами та роботодавцями.

Реалізація зазначених положень має здійснюватися на основі попереднього моніторингу, в ході проведення якого можуть бути виявлені «вузькі» місця, що потребують детального доопрацювання. При цьому, як правило, забезпечується зворотний зв'язок. Наприклад, якщо виникають будь-які протиріччя при реалізації завдання «підвищення якості надаваних освітніх послуг та професійної підготовки», то повинні бути прийняті відповідні рішення, результатом яких є доопрацювання та вдосконалення даного напрямку підвищення якості трудового потенціалу.

**Висновки з проведеного дослідження.** З наведеного вище можна зробити висновок, що ефективний процес формування, розвитку і підвищення якості трудового потенціалу є визначальним для майбутнього України і створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. Відзначається, що в даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни. Зростає необхідність децентралізованого управління трудовим потенціалом на регіональному рівні з метою підвищення його ефективності. Реалізація представлених напрямків дозволить підвищити якість трудового потенціалу Дніпропетровської області.

Наведені у дослідженні фактори впливу на якість трудового потенціалу є частковими, тому подальше розширення аналітичної бази та дослідження основних показників таких складових як міграційні процеси, рівень життя населення, стан здоров'я та соціально-особистісні характеристики є необхідним кроком для аналізу сучасного стану якості трудового потенціалу регіону та визначення стратегії його розвитку.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Т. Білорус // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. – 2012. – № 137. – Режим доступу: [http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MHD/bilorus/trudoviy\\_potencial\\_Ukraini\\_suchasniy\\_stan\\_ta\\_perspektivi\\_rozvitku.pdf](http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MHD/bilorus/trudoviy_potencial_Ukraini_suchasniy_stan_ta_perspektivi_rozvitku.pdf)
2. Гриньова В.М. Вплив трудового менталітету на конкурентоспроможність підприємства // В.М. Гриньова, В.В. Сідоренко // Бізнес Інформ. – 2009. – № 12(2). – С. 25–30.
3. Грищенко В.Ф. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку [Електронний ресурс] / В.Ф. Грищенко, Л.Ю. Коваленко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 231–237. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Mimi\\_2011\\_2\\_31.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Mimi_2011_2_31.pdf)
4. Кравченко М.В. Проблеми та перспективи розвитку трудового потенціалу України: регіональний вимір [Електронний ресурс] / М.В. Кравченко // Державне будівництво. Електронне наукове фахове видання. – № 1 (ч. 2). – 2007. – Режим доступу: <http://relay.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-2/doc/2/07.pdf>
5. Міронова Л.Г. Оцінювання нереалізованого трудового потенціалу регіонів України [Електронний ресурс] / Л.Г. Міронова, О.І. Макаренко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 6. – С. 252–254. – Режим доступу: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_06/61.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_06/61.pdf)
6. Пасека С.Р. Теоретико-методичні підходи оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу: регіональний аспект [Електронний ресурс] / С.Р. Пасека // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 18–28. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu\\_e\\_2014\\_25\\_5.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2014_25_5.pdf)
7. Шило К.М. Кількісна та якісна характеристика трудового потенціалу: регіональний аспект [Електронний ресурс] / К.М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2013. – № 2. – С. 118–123. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vbumb\\_2013\\_2\\_25.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vbumb_2013_2_25.pdf)
8. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2013 рік / Головне управління статистики у Дніпропетровській області. – Дніпропетровськ, 2014. – 512 с.
9. Демографічний прогноз до 2030 року для м. Дніпропетровська / Розбудова спроможності до економічно обґрунтованого планування розвитку областей і міст України: Проект міжнародної технічної допомоги [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://dniprorada.gov.ua/files/dnipropetrovsk\\_prognoz\\_ukr.pdf](http://dniprorada.gov.ua/files/dnipropetrovsk_prognoz_ukr.pdf)
10. Офіційний сайт головного управління статистики у Дніпропетровській області [Електронний ресурс]. – <http://www.dneprstat.gov.ua/>