

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

БЕЛЬЦОВА АНАСТАСІЯ СЕРГІЇВНА

Допускається до захисту:
завідувач кафедри
менеджменту та поведінкової
економіки, д.е.н., професор
О.А. Дороніна
«__» _____ 20__ р.

**ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ**

Спеціальність 051 Економіка

Кваліфікаційна (магістерська) робота

Науковий керівник:
І.В. Панченко, доцент кафедри
менеджменту та поведінкової економіки,
к.е.н., доцент

(підпис)

Оцінка: ____ / ____ / ____
(бали / за школою ЄТКС / за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2020

АНОТАЦІЯ

Бельцова А.С. Основні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу України. Спеціальність 051 «Економіка», Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2020.

У кваліфікаційній магістерській роботі досліджено теоретичну та соціально-економічну сутність категорії «трудоий потенціал». Визначені основні складові трудового потенціалу та чинники його формування.

В аналітичній частині роботи проаналізовано демографічні, соціально-економічні та політичні чинники, що впливають на трудовий потенціал України та економічну активність населення.

В спеціальній частині роботи досліджені основні проблеми збереження трудового потенціалу України; визначені перспективні напрями та пріоритетні завдання державної політики країни щодо розвитку трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, людський потенціал, кадровий потенціал, людські ресурси, потенціал.

Табл. 11. Рис. 13. Бібліограф.: 55 найм.

Beltsova A. The main problems of preservation and development of labor potential of Ukraine. Specialty 051 Economics, Educational Program «Personnel management and labor economics». Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2020.

The theoretical and socio-economic essence of the category "labor potential" is investigated in the qualifying master's thesis. The main components of labor potential and factors of its formation are determined.

The demographic, socio-economic and political factors that affect the labor potential of Ukraine and economic activity of the population are analyzed in the analytical part of the work.

The main problems of preserving the labor potential of Ukraine are examined in the special part of the work; the perspective directions and priority tasks of the state policy of the country concerning development of labor potential are defined.

Keywords: labor potential, human potential, human resources, human resources, potential.

Tabl. 11. Fig. 13. Bibliography: 55 items.



ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	7
1.1 Теоретичні підходи до визначення категорії «трудовий потенціал»	7
1.2 Класифікація чинників впливу на розвиток трудового потенціалу.....	16
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ.....	24
2.1 Аналіз впливу демографічних чинників на трудовий потенціал країни...	24
2.2 Характеристика соціально-економічних чинників формування трудового потенціалу	32
2.3 Оцінка якості трудового потенціалу України	44
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	51
3.1 Шляхи збереження трудового потенціалу України.....	51
3.2 Рекомендації щодо розвитку трудового потенціалу	60
ВИСНОВКИ	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	73
ДОДАТКИ.....	78

ВСТУП

Актуальність дослідження. Трудовий потенціал, як економічна категорія, виражає виробничі відносини людей в умовах певної суспільної формації, володіє необхідною продуктивною силою на робочому місці, тому також характеризується технічними параметрами виробництва. Цілком зрозуміло, що суспільство зацікавлене в ефективному використанні трудового потенціалу і оптимальної його структурі. Актуальність теми дослідження закономірностей формування трудового потенціалу та його ефективного використання зростає і розглядається як значуща проблема для економічної теорії і практики. Вивчення та наукове обґрунтування ключових чинників, які впливають на його стан і розвиток, невід’ємно пов’язано з дослідженнями демографії, соціальних проблем, ринку праці, що є найважливішими складовими потенціалу економіки України..

Теоретико-методологічні й практичні аспекти формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства, визначення його структури, оцінки використання у процесі трудової діяльності висвітлили у своїх працях провідні вчені: В. Андрійчук, І. Бажан, С. Белей, В. Брич, Д. Богиня, О. Бородіна, К. Волощук, В. Гавва, О. Грішнова, М. Долішній, В. Іванишин, А. Кібанов, Е. Лібанова, С. Лучик, М. Малік, Л. Михайлова, В. Онікієнко, В. Рябоконь, І. Цвігун, А. Череп, А. Чикуркова, Л. Шепотько, Л. Шаульська та ін.

Концептуальні засади формування, використання і розвитку трудового потенціалу сформовані у працях таких зарубіжних вчених: Г. Беккер, Дж. Кейнс, А. Маслоу, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Самуельсон та ін.

Об’єктом дослідження є трудовий потенціал та його складові.

Предметом дослідження виступають напрями, підходи, механізми вирішення проблем збереження та розвитку трудового потенціалу України.

Метою роботи є дослідження проблем та визначення перспективних напрямів збереження і розвитку трудового потенціалу України.

Поставлена в роботі мета зумовила необхідність виконання наступних завдань:

- визначити теоретичну та соціально-економічну сутність трудового потенціалу;
- дослідити чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу;
- проаналізувати демографічні та соціально-економічні чинники формування трудового потенціалу України;
- оцінити якість трудового потенціалу;
- визначити проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу та напрями і шляхи їх подолання.

В роботі використані наступні *методи дослідження*: загальнонаукові – аналіз; метод експертних оцінок; економіко-статистичні методи; табличний метод (для представлення даних та результатів досліджень).

Теоретичною, методологічною, практичною основою дослідження стали фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з управління трудовим потенціалом.

Інформаційною базою роботи є: офіційні статистичні та аналітичні дані з Державної служби статистики, факти і відомості з публікацій у науковій та періодичній літературі, електронних джерел.

Апробація результатів дослідження. За результатами роботи підготовлено статтю на тему «Аналіз чинників збереження та розвитку трудового потенціалу України». Науково-практичну значущість роботи підтверджено відповідною довідкою.

За структурою магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1 Теоретичні підходи до визначення категорії «трудо-вий потенціал»

Трудо-вий потенціал є невід’ємною складовою соціально-економічних відносин в суспільстві та рушійною силою національної економіки нашої країни, що обумовлює перманентну актуальність дослідження цієї категорії на науковому, методичному та практичному рівнях. Розглядаючи категоріальний апарат трудового потенціалу, перш за все слід розглянути сутність терміну «потенціал».

Термін «потенціал» в науковій літературі визначається як приховані можливості особистостей, які можуть бути перетворені в дії і застосовуватись для вирішення різних питань. Також «потенціал» розглядається як комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Якщо розглядати це визначення у площині соціально-трудо-вих відносин, то в першу чергу будуть матись на увазі людські ресурси, до яких належать працівники з їх професійними навичками і знаннями, які є джерелами ресурсів праці або трудового потенціалу [7, с. 65].

Трудо-вий потенціал як сучасна теоретична та економічна категорія отримав поширення в науковій літературі в 70-80-х роках минулого століття. Цей термін увійшов в обіг в період інтенсивного розвитку економіки відбиваючи своєрідну реакцію науки на потребу практики забезпечити якісне вдосконалення всієї системи формування і використання сукупної здатності людей до праці, виявити резерви і шляхи творчої активізації людини як суб’єкта виробництва і суспільного життя [33]. Дослідження трудового потенціалу обумовлено необхідністю активізації та ефективного використання можливостей особистого фактору виробництва, що характеризує все різноманіття якостей суб’єкта (працівника), що виявляється в процесі його

трудової діяльності. Як зазначає А.С. Панкратов, науковцям потрібно було поняття, яке кількісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити відтворювальний процес людського фактору, в тому числі і матеріально-речовий його зміст відповідно до запитів сучасного індустріального виробництва [33].

Сучасне уявлення про природу трудового потенціалу істотно відрізняється від такого усталеного розуміння трудового потенціалу з боку більшості дослідників, які розкривають сутність цієї категорії як сукупність робочої сили, кількісним виразником, якої є чисельність персоналу і його робочий час. Стає очевидним, що односторонній підхід до оцінки суті трудового потенціалу, який враховує тільки екстенсивний фактор формування трудового потенціалу, не враховує такі його характеристики, як інтенсивність, якість, умови, мотивацію праці та його продуктивну силу. Якщо перелічені показники характеризують стан робочої сили, то фактори продуктивної сили праці переважно висловлюють стан фізичного капіталу на робочому місці, не враховувати які неможливо.

Аналіз різних наукових джерел свідчить про те, що на нинішній день не існує єдиної думки стосовно поняття «трудова потенція». Слід також відзначити, що дане поняття постійно трансформується в процесі зміни соціально-економічних відносин в державі. У таблиці 1.1 наведені трактування терміну «трудова потенція» різними науковцями.

Таблиця 1.1 – Трактування терміну «трудова потенція»[6]

Автор	Визначення
Борисов А. Б.	Трудова потенція - це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.
Бевз О. Л., Лич Г. В.	Трудова потенція - це інтегральна здібність і готовність людей до праці, незалежно від її сфери, галузі, соціально-професійних характеристик.

Продовження таблиці 1.1

Автор	Визначення
Богиня Д. П.	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту.
Буряк П. Ю.	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві.
Сарапука Е. В.	Трудовий потенціал - узагальнена трудова дієздатність колективу підприємства, ресурсні можливості в сфері праці спискового складу підприємства виходячи з його віку, фізичних можливостей, існуючих знань і професійно-кваліфікаційних навичок.
Шаталова Н.І.	Трудовий потенціал - міра існуючих ресурсів і можливостей, що безперервно формуються в процесі всього життя особистості, втілених у трудову поведінку та визначаючих його реальну продуктивність.
Сімчера О. І.	Трудовий потенціал є сукупністю можливостей працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним утворенням, що містить ряд компонентів.
Олійник Є. О.	Особливий та надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та служити вихідною інформаційною базою для планування й аналізу.

Отже, розглядаючи сутність трудового потенціалу, актуальним постає завдання виведення такого визначення, яке знаходилося б у відповідності з усіма існуючими. Але саме різноманітність підходів, яка пояснюється тим, що кожен економіст (науковець) хоче вивести і обґрунтувати власне визначення, ускладнює цю задачу.

Аналізуючи історію розвитку трудового потенціалу як економічної категорії, слід відзначити, що академік Г. Струмилін активно використовував дане поняття для характеристики головного національного багатства країни.

Як вже зазначалось раніше, до теперішнього часу в науковій літературі поки немає єдиного повного визначення цієї категорії, а існуючі визначення поняття трудового потенціалу при всій своїй подібності мають відмінності в залежності від об'єкта, стосовно якого аналізується дана економічна категорія (соціально-трудова відносина, працівник, підприємство, регіон, країна). При цьому трудовий потенціал окремого працівника (особистий трудовий потенціал) утворює основу формування сукупного трудового потенціалу більш високих структурних рівнів – організації, галузі, регіону, всього суспільства (країни). [29].

Трудовий потенціал підприємства можна визначити як можливості його працівників (персоналу) за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, людських, фінансових [22, с.201].

На рівні суспільства (країни) трудовий потенціал відповідно буде складатись із сукупної суспільної здатності до праці, тобто потенційної дієздатності суспільства, яка виступає в формі кадрового потенціалу (саме кадри є носіями трудової функції), який має наступні кількісні та якісні характеристики [10]:

- чисельність працездатного населення;
- кількість робочого часу, що відпрацьовується працездатним населенням;
- розвиток і фізична дієздатність працездатних членів суспільства;
- рівень стану здоров'я населення;
- освітній і кваліфікаційний рівень;
- рівень морального стану працездатного населення.

Таким чином, кадровий потенціал є вимірником трудового потенціалу суспільства. Якщо перший є категорією суб'єктивною, тому що залежить від ступеня точності вимірювання характеристик і застосовуваних методів, то другий існує об'єктивно.

Трудовий потенціал суспільства, будучи органічною складовою частиною економічного потенціалу держави, характеризується сукупною здатністю його людських ресурсів до виробництва максимально можливого в даних економічних і соціальних умовах обсягу продуктів і послуг, необхідних для задоволення потреб і забезпечення поступального розвитку економіки [23, 12].

З урахуванням викладеного можна зробити висновок про те, що між категоріями трудового потенціалу суспільства (країни), регіону, галузі, підприємства, працівника існують взаємозалежність та взаємозв'язок. На нашу думку, кожна з них в зазначеній нижче послідовності є базою для наступної (див. рисунок. 1.1).



Рисунок 1.1 – Взаємозв'язок між категоріями трудового потенціалу

Як було зазначено вище, кадровий потенціал є вимірником трудового потенціалу, а ці два поняття тісно взаємопов'язані та визначають роль людини в суспільному виробництві, зіставляють її професійні та особисті можливості з цілями і прогнозованими результатами виробництва. Трудовий потенціал зачіпає всі різноманітні здібності людини, які він може використовувати в процесі трудової діяльності, причому як через основні функції, так і за

допомогою участі в суспільному житті організації. Кадровий потенціал характеризує, перш за все, професійні можливості наявного в організації, галузі, регіоні персоналу. Хоча поняття «трудова потенція» і «кадровий потенціал» доповнюють один одного, але їх не слід вважати тотожними, у вузькому сенсі, кадровий потенціал є складовою частиною трудового потенціалу. Кадри є невід’ємним ресурсом і чинником виробництва, від якісних характеристик персоналу (кадрів) залежить ефективність праці і, в кінцевому рахунку, ефективність будь-якої діяльності. Отже, якісні характеристики персоналу (такі як: фізичне і психічне здоров’я, творчі здібності, комунікабельність, когнітивний розвиток, моральний і культурний рівень, потреби тощо) є найважливішими параметрами трудового потенціалу.

Окрім зазначеного тісного взаємозв’язку з кадровим потенціалом, науковцями широко досліджується економічна сутність трудового потенціалу. Розглянемо основні теоретичні підходи до визначення категорії «трудова потенція» з точки зору економічної площини. Проведений аналіз різних джерел дозволяє зробити висновок про те, що у наукових джерелах виділяються три основні економічних підходи до визначення категорії «трудова потенція»: факторний, ресурсний та потенційний (табл. 1.2).

Найбільш поширеним є ресурсний підхід, згідно з яким трудова потенція розглядається як запаси праці, що залежать від загальної чисельності людських ресурсів та їх структури за статтю, віком, накопиченими знаннями, а також від соціальної мобільності населення (територіальної і професійної) [38]. У дослідженнях Г.П. Сергєєвої і Л.С. Чижової трудова потенція визначається як ресурси праці, якими володіє суспільство [39]. Отже прихильники даного підходу вважають трудова потенція сукупністю необхідних для функціонування або розвитку системи різних соціальних ресурсів, безпосередньо пов’язаних з функціонуванням виробництва і прискоренням науково-технічного прогресу, що мають кількісне і якісне значення. В рамках даного підходу трудова потенція практично ототожнюється з людськими ресурсами.

Таблиця 1.2 – Підходи до визначення категорії «трудоий потенціал»
[33, 38, 39]

Назва підходу	Зміст економічного поняття «трудоий потенціал»	Учені, які дотримуються даного підходу
Факторний	Трудоий потенціал розглядається як сукупна здатність до праці	А.С. Панкратов, М.І. Скваржинський, М.І. Гольдіна, К.О. Андрєєв
Ресурсний	Трудоий потенціал визначається як ресурсна категорія	В.Г. Костаков, Л.С. Дегтяр, Г.П. Сергєєва, Л.С. Чижова, Л. І. Абалкін
Потенційний	Трудоий потенціал інтерпретується як результат праці	І. Ансофф, Н.І. Верхоглядова, Р.В. Марушков, Л.Г. Мельник

Поряд з ресурсним трактуванням широке розповсюдження має також факторний підхід, згідно з яким трудоий потенціал кількісно і якісно характеризує здатність суспільства забезпечити в динаміці людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку. Так, М.І. Скваржинський представляє трудоий потенціал як одну з економічних форм особистісного чинника, який через потенційно можливий кінцевий результат набуває економічну форму потенціалу [37]. Прихильники даного підходу характеризують трудоий потенціал як форму особистого або людського фактору, не пов'язану з ресурсними показниками. Тим самим розширюється його тлумачення як активного суб'єкта виробництва. Трудоий потенціал визначається як громадська здатність до праці, узагальнена вартість трудових можливостей особистості при заданих соціально-економічних умовах.

Сутність потенційного підходу зводиться до потенціалу самої праці, тобто до оцінки її можливостей, які визначаються тенденціями розвитку, станом, чинниками виробництва в конкретних соціально-економічних умовах. Автори даного підходу включають в поняття «трудоого потенціалу»

виробничий потенціал. Трудовий потенціал ними розглядається як взаємопов'язана сукупність матеріальних і людських ресурсів, що забезпечують досягнення виробничих цілей. Таким чином, такий підхід стирає відмінності між чинниками виробництва та особистими ресурсами людини.

Розглянувши основні підходи до визначення економічної і теоретичної сутності поняття «трудовий потенціал» доцільно також узагальнити його характерні риси та компоненти.

На основі проведеного дослідження можна сформулювати наступні характерні риси трудового потенціалу:

1. Здатність до акумулювання та об'єднання. Оскільки трудовий потенціал формується шляхом об'єднання працівників, які працюють у певному колективі, їх сукупний потенціал утворює трудовий потенціал підприємства, який навіть у межах визначеної діяльності, формує трудовий потенціал галузі та загальний трудовий потенціал компаній. В свою чергу трудовий потенціал компанії в певному регіоні формує потенціал робочої сили регіону і так до рівня усієї держави чи суспільства.

2. Здатність до накопичення. Завдяки збільшенню кількості працівників та рівня освіти, професіоналізму, навичок та дослідницької діяльності працівників трудовий потенціал робочої сили зростає.

3. Здатність до систематичного розвитку. Оскільки процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу відбуваються безперервно.

4. Комплексність. Яка передбачає багатовимірність трудового потенціалу, який не може характеризуватися лише певною однією категорією, оскільки тоді втратить свій внутрішній зміст, тобто, трудовий потенціал слід розглядати як систему кількісних та якісних параметрів.

5. Змінність. Характерна риса, яка означає що трудовий потенціал під дією значної кількості чинників трансформується через зміни у своїх якісних та кількісних параметрах як у кращий, так й у гірший бік.

6. Керованість. Сутність цієї риси полягає в тому, що трудовий потенціал підлягає аналізу та управлінню.

Основні компоненти трудового потенціалу представлені на рисунку 1.2.



Рисунок 1.2 – Компоненти трудового потенціалу

Наведені на рисунку показники компоненти трудового потенціалу, можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних колективів, від персоналу підприємства до населення країни в цілому.

Підсумовуючи проведений аналіз слід зазначити, що трудовий потенціал включає в себе різні здібності, ресурси та інтереси, які, накопичуючись, розвиваються в процесі праці та приводяться людиною в ефективні дії. Трудовий потенціал є і ресурсами, і можливостями, а також системою стимулів для здійснення продуктивних трудових дій. Чим більше розвинений і якісно насичений трудовий потенціал, чим більше виражені бажання і мотивація реалізовувати його в трудовий діяльності, тим вище зростання продуктивної сили праці і результати праці. Трудовий потенціал включає в себе природні і накопичені ресурси, здібності та інтереси, які перетворюються в процесі трудової діяльності в продуктивні сили, від яких залежить кількість, якість, номенклатура випущеної продукції та послуг, а отже, ступінь задоволення потреб суспільства.

Таким чином, говорячи про розвиток трудового потенціалу, необхідно розуміти, що це одна з основних цілей макроекономічної політики нашої країни, спрямована на стале зростання національної економіки, тому доцільним є подальше дослідження та розгляд ключових чинників, що впливають на трудовий потенціал України.

1.2 Класифікація чинників впливу на розвиток трудового потенціалу

Трудовий потенціал, як економічна категорія, виражає виробничі відносини людей в умовах певної суспільної формації, володіє необхідною продуктивною силою на робочому місці, тому також характеризується технічними параметрами виробництва. Цілком зрозуміло, що суспільство зацікавлене в ефективному використанні трудового потенціалу і оптимальної його структури. Ситуація в сучасній Україні свідчить про те, що за роки незалежності у населення значно зросли можливості вибору для розвитку власної особистості, проте, водночас, спостерігаються тенденції руйнування трудового потенціалу нашої країни, до яких можна віднести наступні [34]:

низький рівень життя населення, наявність безробіття, низька вартість робочої сили, не адаптованість людей до ефективного функціонування в умовах ринкових відносин;

скорочення населення працездатного віку та зростання частки старших вікових груп у його структурі;

суттєва розбалансованість попиту та пропозиції робочої сили, перенасиченість ринку праці спеціалістами окремих професій (економісти, юристи тощо);

зниження можливостей набуття якісної освіти та кваліфікації: якість професійно-освітньої підготовки трудового потенціалу та існуючої пропозиції робочої сили не відповідають сучасним вимогам ринку праці, а сфера освіти, ще недостатньо орієнтована на кадрове забезпечення економіки;

погіршення стану здоров'я населення країни, а також якості медичних послуг, що надаються, особливо в умовах пандемії коронавірусу;

кризовий стан в економіці та спад підприємницької активності, пов'язані з обмеженнями карантинного режиму.

Враховуючи ситуацію, яка склалася на сьогодні в Україні, необхідно забезпечити умови для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, подолання й запобігання ризикам руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, накопичення людського капіталу, трудової, підприємницької та інноваційної активності [44].

Для вирішення цього питання звісно, в першу чергу, необхідні ефективні дії уряду держави з формування політики підтримки та розвитку трудового потенціалу, підкріплені на науковому рівні через дослідження та оцінку чинників, що впливають на трудовий потенціал України.

Як відомо, трудовий потенціал формується під впливом сукупності чинників, систематизація яких представляє для дослідників певні складності, які полягають у відсутності єдиного підходу до їх класифікації, проте в узагальненому вигляді всі чинники можна розподілити на наступні три ключові групи: демографічні, економічні та соціальні (рис. 1.3).

Групи, які виділені у класифікації недоцільно розглядати відокремлено, адже формування трудового потенціалу здійснюється при взаємовпливі та взаємодії усіх чинників наявних в економіці країни.

Розглядаючи групу демографічних чинників, слід зазначити, що вони створюють базові умови для формування трудового потенціалу, яке відбувається через відтворення і відновлення поколінь працездатного населення, зростання чисельності людських ресурсів в кількісному і якісному відношенні [27].

Демографічні процеси, які проявляються в динаміці показників народження, смертності, формуванні статеві-вікової структури населення, міграційних процесах, безпосередньо впливають на параметри трудового

потенціалу суспільства та визначають абсолютний розмір і структурні характеристики робочої сили. Суттєві для економічної активності населення ознаки, як освітній рівень, стан здоров'я також формуються під впливом демографічних процесів.



Рисунок 1.3 – Класифікація чинників, що впливають на трудовий потенціал [22]

Важливим демографічним чинником трудового потенціалу країни є зміни в статеві-віковій структурі населення. Внаслідок наявності негативних демографічних процесів в Україні відбувається старіння населення, зростає демографічне навантаження на зайнятих, зменшується очікувана тривалість життя. Так, в Україні очікувана тривалість здорового життя зараз становить 61,7 років, тоді як середньосвітовий показник знаходиться на рівні 63,5 років. Наша країна є осередком прискореного поширення ряду серйозних захворювань. При цьому фінансування охорони здоров'я явно недостатнє,

перш за все в компоненті державних витрат, особливо в умовах пандемії та кризи.

Такий стан неодмінно веде до зниження і втрати працездатності населення України в його активному віці – з усіма негативними наслідками для конкурентоспроможності в рамках глобальної і європейської економіки. А в сукупності з низьким рівнем народжуваності – до прогресуючої депопуляції корінних жителів країни.

Необхідно відзначити наявність істотного впливу на формування трудового потенціалу динаміки міграційних процесів, особливо пов'язаних з трудовою міграцією. Міграційні процеси в значній мірі залежать від соціально-економічної та суспільно-політичної ситуації в країні та регіоні проживання. Трудова міграція може мати як позитивні, так і негативні наслідки для трудового потенціалу країни [14].

Невисока заробітна плата, неможливість утримати сім'ю, забезпечити належне сьогодення та майбутнє своїх дітей змушує одного чи обох батьків виїжджати за кордон з метою отримання більш високооплачуваної роботи. Негативними наслідками зовнішньої трудової міграції є, в першу чергу, родинні та соціальні проблеми, які виникають через відсутність повноцінних сімей. Держава, в результаті подібних масових виїздів, втрачає і кваліфіковані кадри, і робочу силу. Оскільки вітчизняний ринок праці конкурує з європейським, де подібні посади досить вище оплачуються, тоді проблема дефіциту кваліфікованих робітників в Україні може погіршитися.

В іншому випадку відбувається невикористання та знецінення наявного освітньо-кваліфікаційного потенціалу на внутрішньому ринку праці, а також до його вимивання за межі України. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують низько кваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нерациональне використання праці. Незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, пропонувані іноземними державами. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів: фізично –

некваліфікована (до якої часто залучені кваліфіковані фахівці) чи надкваліфікована (в наукових центрах) праця у країнах Європи та світу. Відбувається вимивання кваліфікованих кадрів, які не можуть реалізуватися на внутрішньому ринку праці (через відсутність попиту й наднизьку вартість праці); економічно – аутсорсинг та аутстафінг, коли працівники України працюють на збільшення ВВП країн Європи та світу [18].

Економічні чинники впливу на формування трудового потенціалу пов'язані з рівнем безробіття, впливом науково-технічного прогресу, систем організації виробничого процесу і, як наслідок, зміною вимог до професійно-кваліфікаційних характеристик працездатного населення. Вплив економічних чинників на трудовий потенціал починає формуватись на рівні середовища окремого підприємства і може проявляється в:

- динаміці і постійній зміні трудових процесів і функції конкретного працівника;

- необхідності регулярного оновлення професійних знань працівниками, тобто підвищення кваліфікації;

- зростанні вимог до наявності креативного підходу і його використання при рішенні виробничих завдань.

На більш високих рівнях (мезо- та макрорівень) економічні чинники формування трудового потенціалу включають рівень доходів населення і можливість задоволення основних потреб.

Важливим економічним чинником формування трудового потенціалу виступає заробітна плата, яка є основним джерелом доходів працюючого населення. Оскільки заробітна плата безпосередньо пов'язана з рівнем кваліфікації працівника, якісними параметрами його трудової діяльності, рівнем відповідальності, то вона здійснює стимулюючий вплив на вибір професії та трудову діяльність працівника.

Серед соціальних чинників, що впливають на трудовий потенціал, важливо відзначити: рівень і якість життя, які визначають можливість отримання необхідної загальної та професійної освіти, послуг культури,

медичного обслуговування. Чинники цієї групи безпосередньо впливають на формування трудового потенціалу шляхом забезпечення: умов для відтворення робочої сили; отримання загальної та професійної освіти; формування загальної культури; сприяння економічній активності населення; підтримки здоров'я і фізіологічної здатності до праці.

Стан здоров'я безпосередньо впливає на можливість здійснювати трудову діяльність, а також на можливості кар'єрного росту в період трудового життя. Стан репродуктивного здоров'я населення, в свою чергу, впливає на рівень народжуваності і кількісні параметри трудового потенціалу.

Важлива роль серед чинників впливу на трудовий потенціал належить системі охорони здоров'я країни, яка покликана забезпечувати підтримку фізіологічних можливостей людини до праці. Розвиток системи медичних установ, якість медичного обслуговування, умови праці та стан техніки безпеки на виробництві, стан довкілля, а також спосіб життя населення – все це в комплексі формує здоров'я працівників.

Слід зазначити, що перелічені вище чинники за характером впливу на трудовий потенціал можуть бути також класифіковані на позитивні та негативні (рис. 1.4).

До чинників, які позитивно впливають на трудовий потенціал України можна віднести наступні: розвинену систему освіти з хорошою підготовкою технічних спеціальностей; наявність невикористаних людських ресурсів; високий природно-ресурсний потенціал; посилення ролі освіти як фактору економічного зростання; інвестиційна привабливість регіонів галузей економіки; людський потенціал розвитку; відносно висока ціна робочої сили.

До негативних чинників слід віднести: високий рівень смертності чоловіків працездатного віку; різку диференціацію доходів населення; високу частку тіньової економіки та неформальної зайнятості; низький рівень соціальної захищеності; високий рівень імміграції та слабку керованість міграційними процесами; низький природний приріст населення та процеси старіння населення.

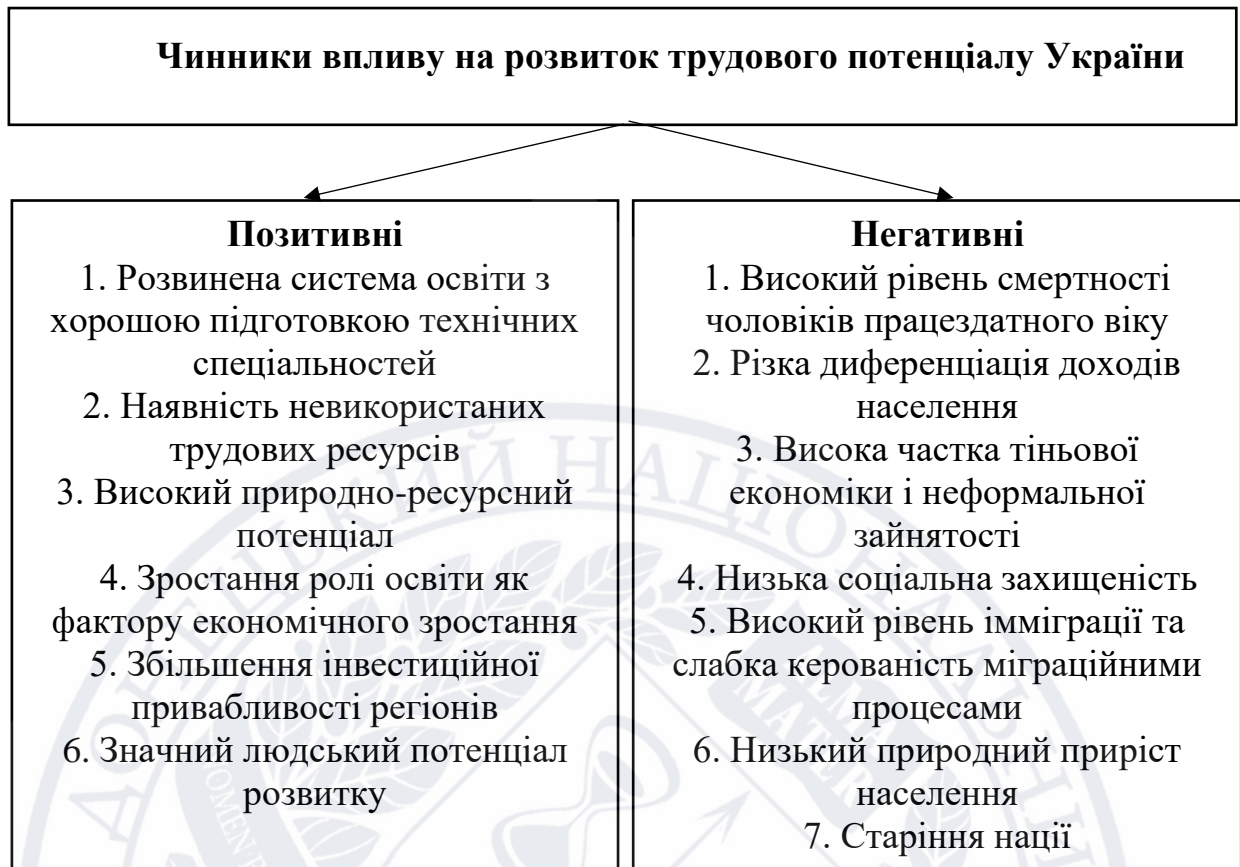


Рисунок 1.4 – Характер впливу чинників на розвиток трудового потенціалу України

Проблеми у сфері освітніх послуг також можна віднести до негативних чинників впливу на трудовий потенціал. Існуючий ринок освітніх послуг поки що не відповідає потребам ринку праці, відстаючи від нього. Зараз спостерігається невідповідність між професійним статусом працівників і попитом з боку роботодавців. Розвиток новітніх інформаційних технологій диктує необхідність оновлення знань один раз в 5-7 років. Посилюється невідповідність між чисельністю робочої сили і кількістю наявних робочих місць, що викликає підвищення рівня безробіття, а також поглиблення його застійних форм. У свою чергу, подібна ситуація призводить до декваліфікації робочої сили та асиметрії на ринку праці, яка пов'язана передусім з невідповідністю між чисельністю людей, які мають вищу освіту, та обсягами робіт, для виконання яких вона реально потрібна. Це призводить до фіктивізації сформованого в освітній сфері людського капіталу, його різноманітних деформацій, зниження цінності вищої освіти. За умови

інноваційного розвитку національної економіки, створення нових робочих місць для висококваліфікованих працівників ця проблема була б менш гострою, адже попит ринку праці дедалі більшою мірою відповідав би зростаючому трудовому потенціалу суспільства. Однак наявна кон'юнктура вітчизняного ринку праці призводить до фіктивізації людського капіталу великої частини працівників з вищою освітою, посилення міграційних настроїв та збільшення відпливу висококваліфікованих працівників за кордон [4].

Отже, на сьогоднішній день Україна все ще перебуває на етапі нестабільної моделі суспільного устрою та у складних соціально-демографічних, економічних, політичних умовах, що негативно відбивається на стані трудового потенціалу. В нашій країні все ще значна частка населення не може у повній мірі реалізувати свої професійні знання, знайти гідну роботу. Недостатньо реалізується потенціал людей, які мають менші, ніж інші, здібності або обмежені фізичні можливості працювати, кому важко долучитись до стандартних умов праці та трудових відносин. У суспільстві існує надмірна нерівність у доходах і у доступі до ресурсів та суспільних благ. Певний ступінь диференціації є природнім для зрілої ринкової економіки, проте надмірний розрив сприймається як несправедливість і слугує джерелом соціальної напруженості [28].

Таким чином, розвиток та використання трудового потенціалу країни здійснюється під впливом різноманітних факторів і, зокрема, таких як: економічні, соціальні та демографічні фактори. Дослідження своєрідних особливостей трудового потенціалу, вивчення чинників, що впливають на його якісні характеристики та відтворення загалом, визначення перспективних напрямків розвитку останнього стають невід'ємною умовою ринкових перетворень. Розвиток трудового потенціалу у зв'язку з поступовою інтеграцією до світової спільноти є важливою передумовою для його співіснування та реалізації громадянами права на працю та гідне життя.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

2.1 Аналіз впливу демографічних чинників на трудовий потенціал країни

Демографічні процеси в сучасному світі розглядаються в ряду найважливіших глобальних проблем. Це пов'язано з тим, що в багатьох регіонах планети населення зростає темпами, які не можуть бути забезпечені наявними сировиною та енергетичними ресурсами, розумно очікуваним прогресом житлового будівництва, охорони здоров'я, продовольчої безпеки.

Демографічні фактори поряд з економічними і політичними стали однією з причин збільшення розриву в добробуті розвинених і країн, що розвиваються.

Аналіз демографічної ситуації України при дослідженні проблем, закономірностей і чинників формування трудового потенціалу допомагає вивчити проблеми відтворення населення, а також до певної міри вирішувати завдання, пов'язані з управлінням цим процесом.

В останні роки в Україні спостерігається демографічна криза, обумовлена такими негативними факторами як: економічна нестабільність у країні, пандемія, старіння населення, міграційні процеси, зниження рівня народжуваності, погіршення здоров'я нації. Це все призвело до того, що наразі в Україні постійне населення зменшилось більш ніж на 10 млн. осіб порівняно з першими роками незалежності.

Складний демографічний стан, що містить небезпечні ознаки для українських жителів, негативно впливає на характер розвитку трудового потенціалу. На додаток до захворюваності та інвалідності людей, сильне зниження народжуваності та висока смертність також призвели до катастрофічного скорочення населення (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Динаміка чисельності населення України за 2009-2019 роки [32]

Роки	Чисельність населення, тис. ос.	Приріст населення	
		абсолютний	відносний
2009	45 962,9	-180,8	0,39
2010	45 778,5	-184,4	0,40
2011	45 633,6	-144,9	0,32
2012	45 553,0	-80,6	0,18
2013	45 426,2	-126,8	0,28
2014	42 928,9	-2497,3	5,50
2015	42 760,5	-168,4	0,39
2016	42 584,5	-176,0	0,41
2017	42 386,4	-198,1	0,47
2018	42 153,2	-233,2	0,55
2019	41 902,4	-250,8	0,59

Наведений у таблиці 2.1 аналіз динаміки чисельності населення України за 2009-2019 роки показує стрімку тенденцію до зменшення. Так, за 10 років чисельність населення зменшилась на 4 060,5 тис. осіб. Наразі в Україні переважають тенденції зниження народжуваності населення, зростання смертності і відповідно зниження природного приросту.

Негативна динаміка зміни чисельності населення України ілюструється наступним графіком, який зображений на рисунку 2.1.

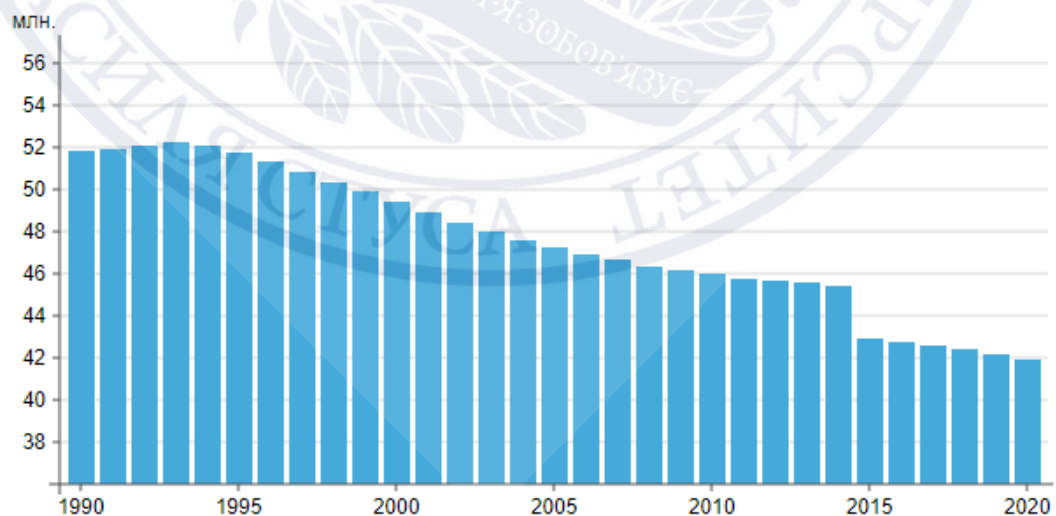


Рисунок 2.1 – Динаміка зміни чисельності населення України за 1990-2020 роки [32]

Тільки за останні 5 років Україна втратила понад 5 млн громадян, а до 2050 р., за прогнозами вчених, населення може скоротитися до 34,8 млн осіб. Для природного відтворення населення потрібно кожній жінці репродуктивного віку народити троє дітей. Особливістю демографічної кризи України є те, що вона відбувається на тлі старіння населення всіх регіонів. У середньому кожна п'ята економічно активна особа – старша 50 років, а кожна 14 – старша працездатного віку [32]. Старіння робочої сили негативно позначається на розвитку трудового потенціалу, зокрема через неготовність осіб передпенсійного віку до запровадження новітніх технологій з відповідною перекваліфікацією, набуттям нових навичок, а отже, і трудовий потенціал суспільства не примножується.

За період незалежності в Україні народилося 13,3 млн дітей. Аналізуючи дані, представлені в таблиці 2.2, слід зазначити, що в цілому рівень народжуваності з 1991 року знизився вдвічі: в 1991-му народилося 630,8 тисячі дітей, в 2019-ому – 308,8 тисячі.

Таблиця 2.2 – Кількість живонароджених, померлих та природній приріст (скорочення) в Україні за 1991-2019 роки [32]

Роки	Кількість живонароджених	Кількість померлих	Природний приріст, скорочення
	осіб		
1991	630 813	669 960	-39 147
1995	492 861	792 587	-299 726
2000	385 126	758 082	-372 956
2005	426 086	781 961	-355 875
2010	497 689	698 235	-200 546
2015	411 781	594 796	-183 015
2019	308 817	581 114	-272 297

Рівень народжуваності почав падати після 2013 року, в середньому народжується близько 400 тисяч малюків на рік.

Проаналізуємо природний приріст населення України. Дані наведені на рисунку 2.2, як бачимо, свідчать про його зниження, що в перспективі істотно впливатиме на зниження абсолютної величини чисельності, тобто відбувається природний спад населення.

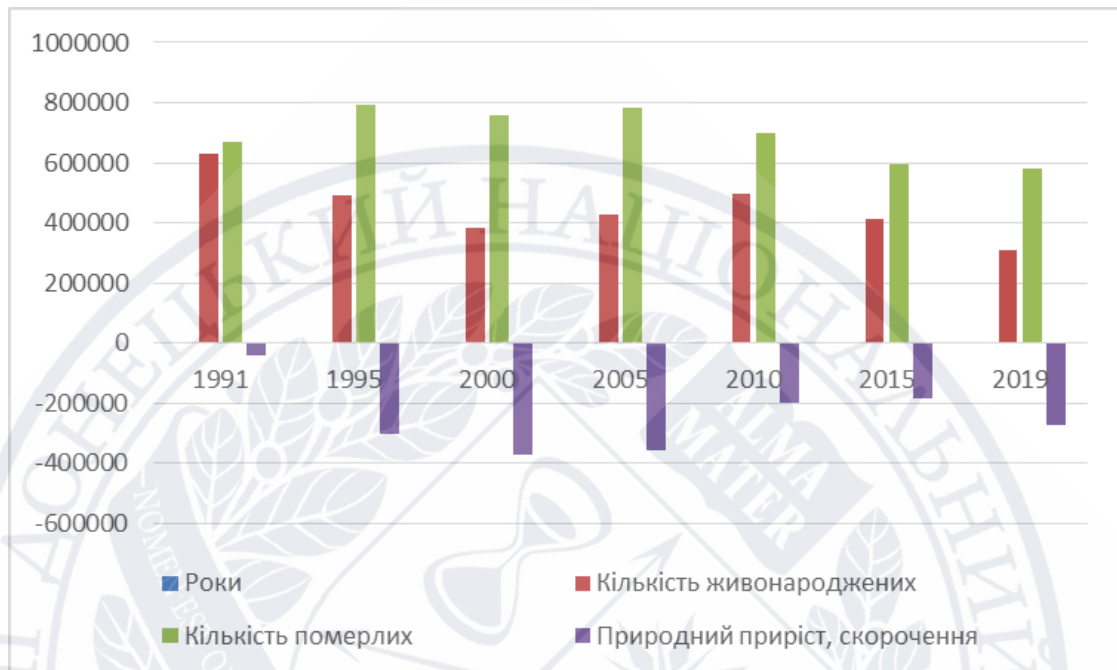


Рисунок 2.2 – Динаміка народжуваності, смертності та природного приросту (скорочення) населення України за 1991-2019 роки [32]

За останні роки в Україні стало менше людей працездатного віку (16-59 років): в 1991 році в цій віковій групі було 30,2 млн чоловік, в цьому році – 25 млн. При цьому кількість українців пенсійного віку з 1991 року практично не змінилась.

Високий рівень смертності серед людей працездатного віку особливо очевидний, і при цьому в якості суттєвої відзнаки слід зауважити різницю статей між усіма віковими групами від 20 до 50 років: рівень смертності чоловіків втричі вищий, ніж серед жінок. Серед причин, які призводять до підвищення захворюваності і смертності, необхідно назвати зміни в соціально-економічних відносинах, соціальне розшарування населення, що впливає на зміну в поведінці людей, їх ставлення до власного здоров'я (особливо дітей і дорослих працездатного віку). Відзначається тенденція

погіршення репродуктивного здоров'я, високий рівень професійної захворюваності, травматизму, інвалідності населення.

За найоптимістичнішими прогнозами фахівців, народжуваність знову перевищить смертність в Україні в 2022-2024 роки, а населення України складе 40 мільйонів людей. Але для забезпечення цього потрібна ефективна демографічна політика держави, спрямована на заохочення народження дітей і поліпшення соціального захисту молодих сімей, особливо в забезпеченні житла.

Зрозуміло, що скорочення смертності – одна з найважливіших і пріоритетних національних проблем, який необхідно приділяти належну увагу. Але, є й інші компоненти в зміні чисельності населення та його структурі за статтю та віком.

На рисунку 2.3 відображена статево-вікова структура населення країни за 2019 рік.

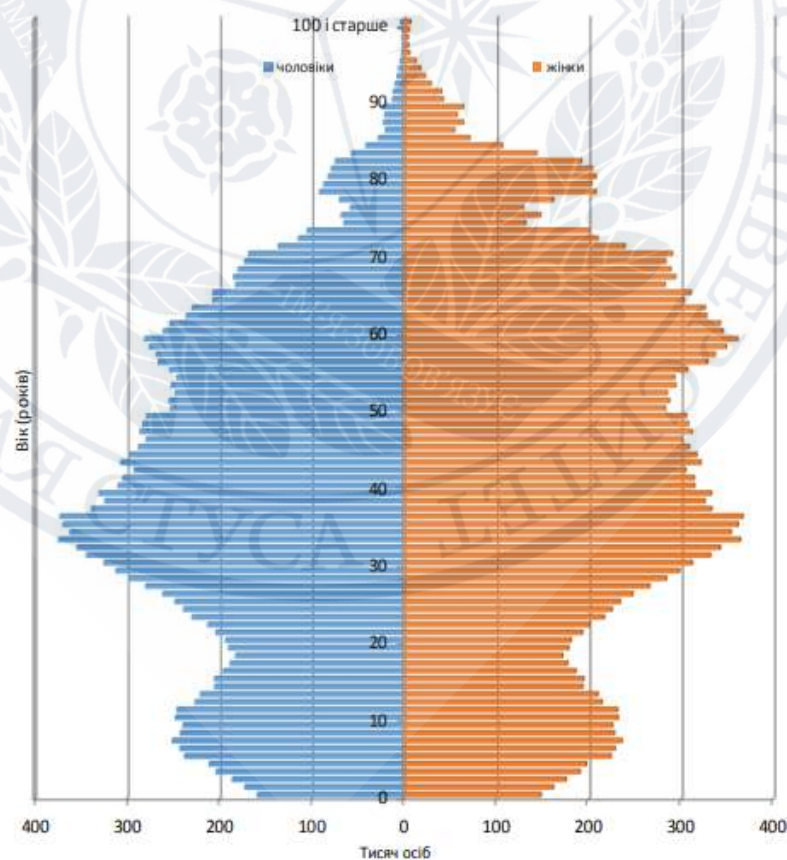


Рисунок 2.3 – Розподіл постійного населення за статтю та віком у 2019 році

Видно очевидне переважання жіночого населення, особливо в пенсійному віці, а чоловіче переважає над дітьми та молоддю. Такий розподіл свідчить про природну і громадської закономірності, де на 10 дівчат народжується 11 хлопчиків, але в процесі життя чоловіка вмирають частіше, ніж жінки, це пов'язане з небезпечними і соціально активним способом життя і праці чоловічого населення (армія, виробничий травматизм, автокатастрофи, хронічні хвороби, алкоголізм тощо).

Також на малюнку чітко видно, як вплинули світові війни на структуру населення України; вікові групи 60-65 років і 70-75 років значно менше за кількістю, що є наслідком загибелі людей в цих війнах, а, отже, відсутність народжених у післявоєнні роки. Тому переважання жіночого населення з'явилося в період воєн. А також не забуватимемо ситуацію, яка нещодавно склалась, в зміні сучасного складу чисельності населення і його статевіковою структури, є такі події як анексія Криму та конфліктна ситуація на Сході України. Ці події безпосередньо мають вплив на структуру статевікового аналізу населення країни.

Наступним важливим чинником впливу на трудовий потенціал є міграція населення.

Високий рівень трудової зовнішньої міграції обумовлений низкою причин, серед яких проблема знайти роботу відповідно до здобутої освіти відповідної кваліфікації з адекватною винагородою за працю, зменшення попиту на робочу силу у зв'язку з надмірним імпортом товару, низький рівень оплати праці в середньому по країні та заборгованість з її виплати, недостатні соціальні гарантії та соціальний захист – усе це спонукає громадян до пошуку кращого життя за межами України.

Аналізуючи дані таблиці 2.3, бачимо, що з кожним роком кількість прибулих і вибулих з країни з кожним роком зменшується. Так у 2002 році в Україну прибуло 760 тис. осіб, а вибуло на 33 тис. більше – 793 тис. осіб. Порівнюючи з 2019 роком, прибули у країну – 576 тис. осіб, а вибули – 554 тис. осіб.

Міграційний фактор, за офіційними даними, йде зі знаком «+», тобто на кілька десятків тисяч громадян щорічно в Україні приїжджає на постійне проживання більше, ніж виїжджає. Але по міграційному обліку є певні питання. Так, у нас багато людей виїжджає на заробітки, навчання, велика частина поки повертається, менша – залишається і, швидше за все, вони не потрапляють на облік тих, які виїхали, можна сказати, назавжди. Тому з урахуванням міграції дуже великі проблеми. Якщо економічна ситуація не покращиться, то це призведе до скорочення чисельності населення України.

Таблиця 2.3 – Міграційний рух населення України за 2002-2019 роки [32]

Роки	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Міграційний приріст, скорочення
2002	760 005	793 796	-33 791
2005	763 222	758 639	4 583
2008	710 790	695 869	14 921
2011	669 397	652 301	17 096
2014	542 506	519 914	22 592
2017	442 287	430 290	11 997
2019	576 032	554 520	21 512

Аналіз еміграційних настроїв молоді України протягом останніх років показує стабільно високий рівень намірів молодих людей вдатися до спроб виїхати за кордон, особливо на заробітки. Так, за різними оцінками, близько 53% людей у віці 18-28 років погодилися б виїхати з України, якби у них була така можливість, проте середній показник серед усіх опитаних становить 32%. Більш детальна динаміка міграційного руху населення України за 2002-2019 роки представлена у Додатку А.

Як показує рисунок 2.4, міграційні процеси є нестабільними. Примусова перебудова населення в результаті тривалої військово-політичної кризи підкреслює необхідність термінових та ефективних заходів щодо

соціальної лояльності, законодавчої влади та реформи суспільства в цілому.

Нова влада говорить про необхідність зменшення потоку трудових мігрантів і повернення частини наших громадян додому. Але без поліпшення державної політики в сфері зайнятості населення шляхом реформування ринку праці не обійтися.

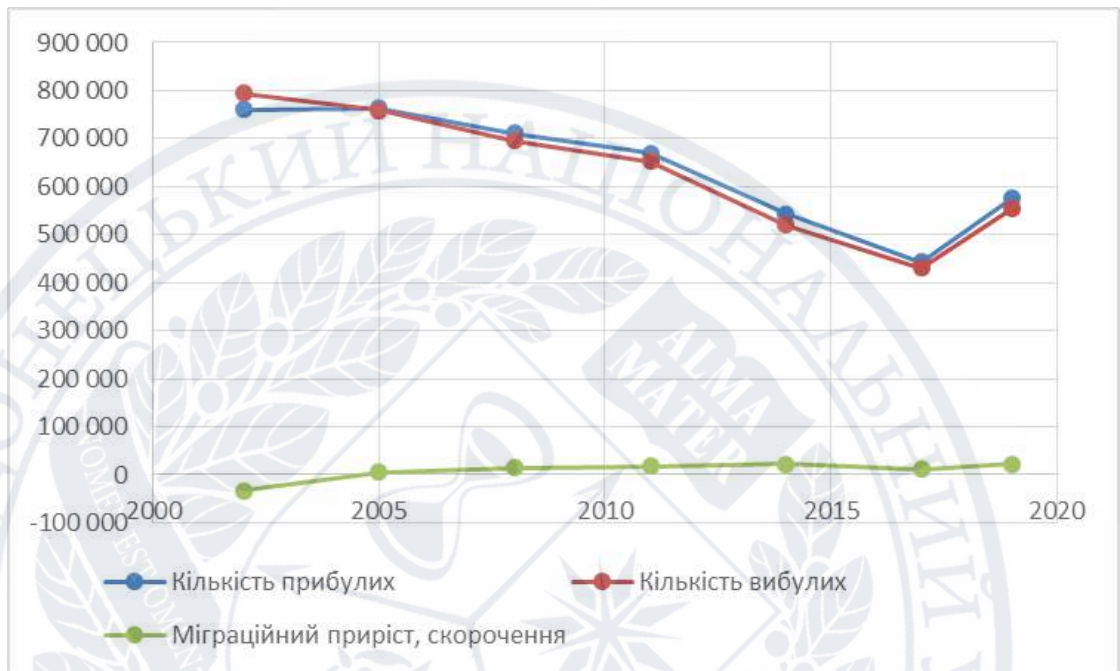


Рисунок 2.4 – Динаміка кількості вибулих прибулих та міграційного приросту в Україні протягом 2002-2019 років

На сьогоднішній день виникає потреба в оновленні трудового законодавства і надання можливості працівникам легально заробляти більше, а українським роботодавцям в рівних умовах конкурувати за кожного працівника з роботодавцями тих країн, в які найчастіше їдуть українці.

Наприклад, Польща вже прибрала деякі адміністративні бар'єри щодо прийому на роботу українців через брак власної робочої сили. Сьогодні існує потреба в розширенні можливостей для реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів, а також збалансування попиту і пропозиції на ринку праці.

Інтенсифікація зовнішньої трудової міграції спричинила та актуалізувала низку проблем, які позначилися на зниженні трудового

потенціалу українців, і фактично інтелект, знання, досвід значної частини осіб працездатного віку зникає із суспільства. Втрачаються не тільки кошти, вкладені в підготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів, але й та користь, яку могла б принести їхня праця.

Неможливість повноцінно реалізовуватися у власній країні спонукає наших співвітчизників приймати рішення про еміграцію. Виїзд на постійне місце проживання за кордон обумовлюється складним комплексом економічних, політичних, професійних й інших мотивів конкретної особи будь-якої країни, проте в Україні на першому плані мотиви, пов'язані з неможливістю задоволення першочергових, первинних потреб людей. Внаслідок еміграції робочої сили Україна в 90-ті рр. XX ст. втратила від 15 до 20 % свого інтелектуального потенціалу [25]. Серед тимчасових трудових мігрантів також з кожним роком зростає орієнтація на виїзд за кордон для постійного проживання [30].

Таким чином, загальна демографічна ситуація в Україні характеризується прогресуючою тенденцією старіння населення; зниженням народжуваності при відносній стабілізації високого рівня смертності; погіршенням, стану здоров'я нації, в тому числі репродуктивного; загостренням проблем сім'ї, материнства, і дитинства; наявністю, значного міграційного відтоку населення, причому переважно в працездатному віці; неблагополучною екологічною ситуацією. Всі ці чинники негативно впливають на формування трудового потенціалу України і призводять до послаблення економіки та соціальної напруженості в суспільстві.

2.2 Характеристика соціально-економічних чинників формування трудового потенціалу

Проблема несумісності існуючої здатності працювати з сучасними вимогами економічного та соціального розвитку країни є досить актуальною сьогодні. Разом з тим, забезпечення ефективного процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу є визначальним для

майбутнього України.

Попри певні позитивні соціально-економічні зрушення в українському суспільстві, протягом останніх років залишаються невирішеними проблеми розвитку трудового потенціалу і забезпечення ефективної зайнятості, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць тощо [19].

Трудовий потенціал країни накопичується поколіннями, а саме: знання, освітній рівень, професійна кваліфікація, навички, вміння і досвід роботи а також продуктивність праці визначають темпи суспільного розвитку держави. Проблемою більшості випускників освітніх закладів є відірваність їх знань від практики і невідповідність до роботи в реальному бізнесі.

Важливим чинником впливу на трудовий потенціал є безробіття. Статистика свідчить, що за 2019 рік зареєстровано 1 млн 488 тис. безробітних. Рівень безробіття за останні два роки має тенденцію до зменшення, але є досить високим (рис. 2.5).

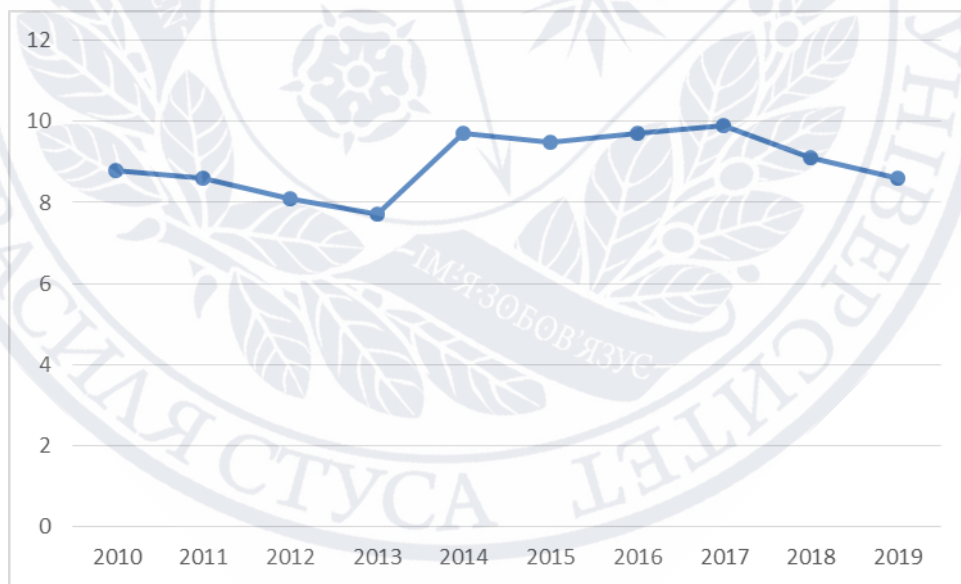


Рисунок 2.5 – Динаміка рівня безробіття за 2010-2019 роки [32]

При цьому зростання наведеного показника відбувається на тлі загального спаду виробництва, що призводить до розпаду господарських зв'язків, закриття підприємств, значних скорочень централізованих

інвестицій. Специфіка безробіття визначається також тим, що на відміну від країн із розвинутою економікою, з їхнім перевиробництвом товарів й обмеженістю ринку, в Україні немає непереборних перешкод для створення нових робочих місць для безробітних, адже місткість українського ринку для виробництва товарів і послуг далека від вичерпання [42].

Що ж стосується пандемії, яка теж внесла свої корективи на рівень безробіття в Україні, то він стрімко почав рости в квітні 2020 року, з введенням жорсткого карантину. Якщо в березні офіційно зареєстрованих безробітних в Україні було 349 тисяч чоловік (а реальний рівень набагато більше), то вже в квітні цей показник досяг 457 тисяч, в травні – 511 тисяч, а в червні – 517 тисяч чоловік. І тільки з липня 2020 року почалося зниження цієї цифри – до 506 тисяч, і в серпні – до 474 тисяч.

В цілому ж, з початку карантину в Україні статус безробітного отримали майже 432 тисяч осіб (за станом на кінець серпня), що на 67% більше, ніж за подібний період минулого року, повідомили в Державному центрі зайнятості. Безробітними стали сотні тисяч громадян: як представники інтелектуальної праці, так і простих професій. У вересні статус безробітного мали майже 488 тисяч українців (у порівнянні з 276 тисячами на цю ж дату минулого року).

Існує парадокс: безробіття в Україні чи не найменше серед країн Європи – 6 % (за даними Євростату: Польща – 14,1 %, Словаччина – 12,8 %, Греція – 9 %, Франція – 8,9 %, Німеччина – 8,7 % [20]), однак рівень бідності свідчить про велике відставання від багатьох держав. Тобто, в Україні немає проблеми безробіття, а є проблема низької оплати праці і неадекватної зайнятості. Вакансії не заповнюються через низький рівень заробітної плати. Необхідно забезпечити не просто фіскальну зайнятість, а кожному працездатному громадянину надати роботу, яка б гарантувала йому належні умови для утримання сім'ї; тільки так можна подолати бідність серед працюючих.

Безробіття створює ряд проблем як в соціальному, так і в економічному плані, а саме: скорочення купівельної спроможності населення, втрата платників податків для бюджету і персоналу для підприємств.

На сьогодні, за даними ООН, близько 800 млн осіб, тобто кожен третій працездатний у світі не має роботи взагалі або має сезонний або випадковий заробіток.

Дані по зайнятому та безробітному населенню України представлені у графічному вигляді на рисунку 2.6.

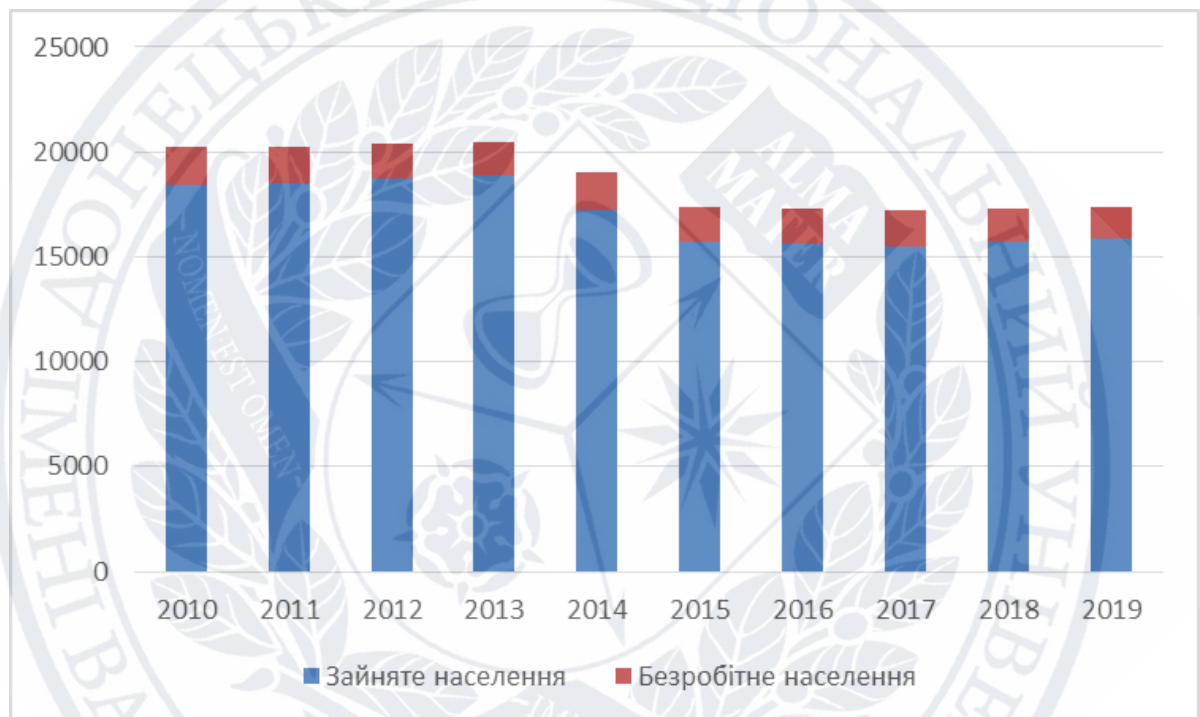


Рисунок 2.6 – Динаміка зайнятого та безробітного населення України за 2010-2019 роки

За даними досліджень Державною службою статистики України сучасного ринку праці, у 2019 році чисельність економічно активного населення у віці від 15 до 70 років склала 17 381,8 тис. осіб, в тому числі 15 894, 9 тис. осіб зайнятих і 1 486,9 тис. безробітних громадян (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – Кількість економічно активного, зайнятого та безробітного населення за 2010-2019 роки, тис. осіб

Роки	Всього населення	Економічно активне населення	Зайняте населення	Безробітне населення	Рівень безробіття, %	Зареєстрованих безробітних
2010	45778,5	20220,7	18436,5	1784,2	8,80	452,1
2011	45633,6	20247,9	18516,2	1731,7	8,60	505,3
2012	45553	20393,5	18736,9	1656,6	8,10	467,7
2013	45426,2	20478,2	18901,8	1576,4	7,70	487,6
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,70	458,6
2015	42760,5	17396	15742	1654	9,50	461,1
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,70	407,2
2017	42386,4	17193,2	15495,9	1697,3	9,90	352,5
2018	42153,2	17296,2	15718,6	1577,6	9,10	341,7
2019	41902,4	17381,8	15894,9	1486,9	8,60	338,2

Таким чином, зробивши аналіз даних табл. 2.4, слід відзначити, що динаміка зайнятого населення у віці 15–70 років впродовж 10 років мала тенденцію до поступового зниження. Незначне підвищення кількості зайнятого населення в країні було зафіксоване 2010–2013 рр., однак із 2014 року ця тенденція не зберігалася. Подібну ситуацію ми могли спостерігати і з динамікою економічно активного населення.

Під час аналізу такого явища, як безробіття населення, важливим є визначити його основні причини. Ми вважаємо, що головними причинами є: невисока заробітна плата, яку пропонують на ринку праці України; нестабільна політична та економічна ситуація в країні; відсталість системи підготовки фахівців від розвинутих країн; значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом; конкретне незадоволення робітниками умовами праці; досить малі можливості щодо кар'єрного зростання, відсутність можливостей підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

Як свідчать дані на рисунку 2.7, загалом спостерігається спільна тенденція зростання мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму громадян. Однак не в усі роки їхні темпи зростання збігалися. Так, бачимо

характерний факт, що розмір прожиткового мінімуму не завжди збігався з розміром мінімальної заробітної плати, а був та залишається меншим, що є негативною тенденцією.

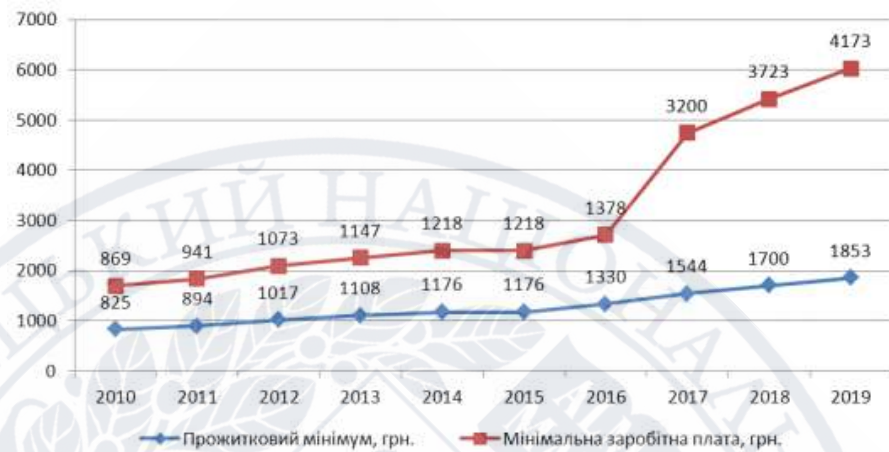


Рисунок 2.7 – Динаміка прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати за 2010-2019 роки [32]

В Україні функцію стимулювання заробітної плати майже повністю знято. Для більшості працюючих громадян зарплата не допомагає відтворенню якісної робочої сили та не забезпечує робітникам належних матеріальних послуг для покращення їхньої фізичної та розумової працездатності. Оскільки низька заробітна плата в країні не сприяє економічному розвитку, заробітну плату слід поступово збільшувати для підвищення продуктивності праці. Мінімальна заробітна плата повинна бути вищою за мінімальний рівень соціального забезпечення, адже саме від працюючої частини суспільства залежатимуть і розміри пенсій, державних соціальних допомог, стипендій тощо. Таким чином, гідна праця для всіх громадян залишається актуальним орієнтиром соціальної політики української держави. Першочергове завдання – перейти від недорогої робочої сили до ефективної, що побудована на високоякісній продукції та продуктивності праці. Слід розуміти, що підвищення заробітної плати – це збільшення доходів до місцевих бюджетів, збільшення відрахувань на

соціальний захист населення, зменшення трудової міграції. В умовах відкритості ринків Україна не в змозі втримати висококваліфікованих спеціалістів, не підвищуючи середню заробітну плату. Зараз динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні є наступною (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 – Середньомісячна заробітна плата в Україні за 2010-2019 роки

	Середньомісячна заробітна плата		
	номінальна		реальна
	гривень	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб	у % до попереднього року
2010	2 250	244,0	110,2
2011	2 648	263,7	108,7
2012	3 041	268,2	114,4
2013	3 282	269,5	108,2
2014	3 480	285,7	93,5
2015	4 195	304,4	79,8
2016	5 183	323,9	109,0
2017	7 104	403,2	119,1
2018	8 865	461,5	112,5
2019	10 497	499,4	109,8

Виходячи з даних табл. 2.5, номінальна заробітна плата штатного працівника в Україні у 2019 році склала 10 497 гривень, що на 1 626 грн більше ніж у 2018 році. Реальна заробітна плата перевищила показник порівняно з минулим роком на 109,8 відсотків. Спостерігається позитивна тенденція – збільшення заробітної плати з кожним роком.

Наявність зайнятості в офіційно незареєстрованому секторі економіки, що означає укривання реєстрації та оподаткування результатів дозволеної законом діяльності, об'єктивно обумовлено можливістю отримання більших доходів, ніж у легальному секторі, а також для певної категорії населення це основне джерело доходу. У присутності боротьби держави за регулювання економічного сектору він зареєстрував його, коли він побачив, що все відповідає законодавству про акції, можливість уточнення та за загальним

обліком досягти рівня доходу вище, ніж один Юридична та об'єктивна характеристика а є основним джерелом доходу для населення сектору.

Високі ставки оподаткування поряд зі слабким контролем за сплатою податків та поблажливе ставлення до цього з боку громадськості, майже цілковита відсутність безготівкового обігу за участі фізичних осіб створюють передумови для появи та зростання неформального сектора економіки України, який на даний момент, на думку окремих експертів, складає не менше 50% ВВП країни (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності за 2019-2016 роки

	Роки			
	2019	2018	2017	2016
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років, усього, тис. осіб	3460,4	3541,3	3695,6	3961,2
у тому числі за видами економічної діяльності, у % до підсумку				
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	42,3	42,9	42,1	40,8
промисловість	5,9	5,5	5,6	6,1
будівництво	17,0	15,9	16,1	15,5
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	17,3	18,2	19,6	20,9
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,9	4,2	3,3	3,5
тимчасове розміщування й організація харчування	2,6	2,2	2,4	2,6
інші види економічної діяльності	11,0	11,1	10,9	10,6

Як свідчать дані табл. 2.6, з кожним роком кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років скорочується. Так у 2016 році 3 961,2

тис. осіб були неформально зайняті, а у 2019 році кількість зменшилась на 500,8 тис. осіб і склала 3 460,4 тис. осіб.

Аналізуючи динаміку неформально зайнятого населення, представлену на рис. 2.8, видно, що найбільшу частку займають галузі сільського, лісового та рибного господарства – 42%, будівництво – 17%, оптова та роздрібна торгівля також 17%.

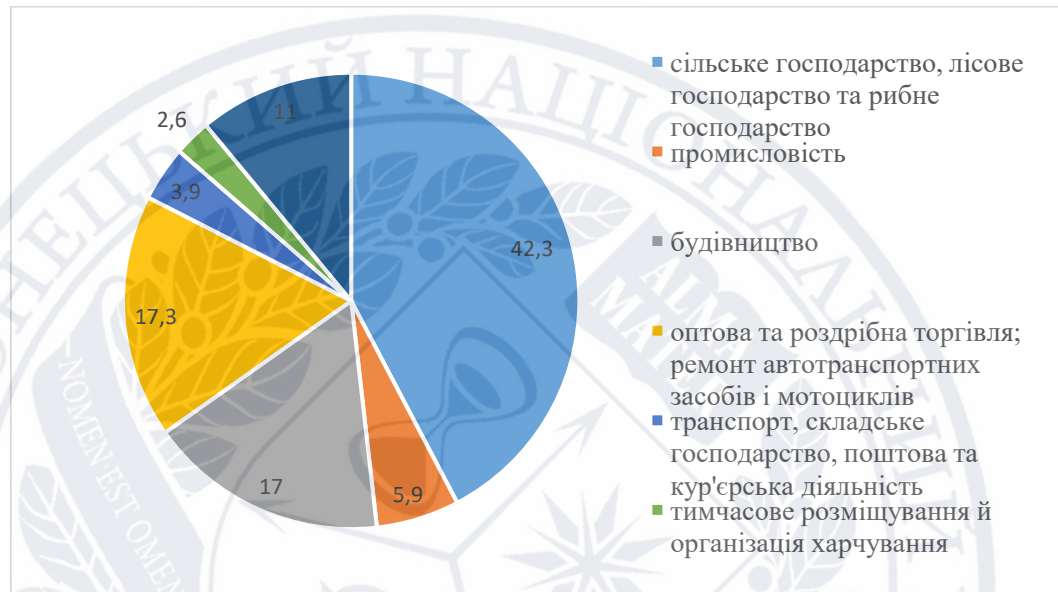


Рисунок 2.8 – Частка неформально зайнятого населення за видами економічної діяльності за 2019 рік

Занадто низькі стандарти оплати праці, штучне заниження ціни праці, застаріла технологічна база виробництва і недостатня технічна оснащеність праці стримують процеси зростання та розвитку інтелектуального капіталу людських ресурсів України, зокрема отримання та застосування нових наукових знань, підвищення кваліфікації, професійного вдосконалення, що знижує якість трудового потенціалу українців та негативно позначається на розвитку всього суспільства.

Як відомо, в Індексі людського розвитку серед основних показників – тривалість життя осіб, ВВП на душу населення та рівня освіти – Україна може конкурувати з іншими країнами лише за одним показником: рівнем освіти населення. Наша держава належить до групи країн, яка десятиліттями мала

високу питому частку осіб з вищою освітою і дотепер фахівці інтелектуальної праці (наприклад, програмісти) користуються стабільним попитом у таких високо розвинутих країнах, як США, Канада, Німеччина. Проте таких спеціалістів запрошують, переважно, не на тимчасову роботу, після якої людина повертається на батьківщину зі здобутим або оновленим професійним досвідом, підвищеним рівнем кваліфікації, новими ідеями, які потім втілює на теренах України, а пропонують постійне місце проживання, створюючи комфортні умови роботи і життя, зрештою збагачуючи і примножуючи суспільний інтелект іншої держави. Отже, нині важливо не тільки готувати висококваліфіковані кадри, але й створювати умови для дієвої мотивації працюючих.

Проаналізувавши дані наведеної нижче таблиці 2.7, бачимо, що у 2019 році повну вищу освіту мало 27% населення у віці 22 роки і старші, базову вищу освіту – 1,4% населення у віці 21 рік і старші, неповну вищу – 21% населення у віці 20 років і старші. Професійно-технічну освіту мають 23%, а повну загальну середню освіту – кожна п'ята особа у віці 18 років і старші; 11% осіб у віці 16 років і старші мають базову загальну середню та початкову загальну освіту.

Таблиця 2.7 – Рівень освіти населення у відповідних вікових групах за 2018-2019 роки [32]

Вікові категорії	Усе населення		У тому числі, яке проживає			
			у міських поселеннях		у сільській місцевості	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7
Частка населення (%) у віці 22 роки і старші, яке має повну вищу освіту	27,7	27,2	35	34,6	13,8	13
Частка населення (%) у віці 21 рік і старші, яке має базову вищу освіту	1,6	1,4	1,9	1,6	1,1	1,2
Частка населення (%) у віці 20 років і старші, яке має неповну вищу освіту	21	21,1	22,4	22,2	18,4	18,9

Продовження таблиці 2.7

1	2	3	4	5	6	7
Частка населення (%) у віці 18 років і старші, яке має професійно-технічну освіту	21,4	22,7	19,1	20,5	25,7	26,8
Частка населення (%) у віці 18 років і старші, яке має повну загальну середню освіту	20	19,9	17,5	17,5	24,7	24,5
Частка населення (%) у віці 16 років і старші, яке має базову загальну середню та початкову загальну освіту	11	10,5	7,4	6,9	18	17,4
Частка населення (%) у віці 6 років і старші, яке не має початкової загальної освіти та неписьменні	5,2	5,6	5,3	5,7	5,1	5,2

Ще однією проблемою є те, що якість робочої сили в Україні здебільшого не відповідає сучасним вимогам і часто професійно-кваліфікаційний рівень громадян, які шукають роботу, та потреби роботодавців не співпадають, тобто має місце нестача кваліфікованої робочої сили. Уже існує проблема забезпечення молодого робочою силою потреб виробництва. Незбалансованість попиту-пропозиції, нераціональна галузева структура зайнятості продовжує формувати спотворене розуміння необхідності підготовки певних спеціалістів, що значно обмежує можливості працевлаштування випускників після отримання престижного диплому та зводить нанівець їх ціннісні орієнтири і професійні запити. Натомість, певні сектори і галузі промисловості в умовах збільшення обсягів виробництва потребують кваліфікованої робочої сили, яка не готується в нашій державі або готується не в достатній кількості, а отже, нагальною потребою стає реформування системи вищої та професійно-технічної освіти відповідно до сучасних вимог. Такий стан свідчить про необхідність ретельної, науково обґрунтованої оцінки потреби в спеціалістах, яка обов'язково має бути прогностичною і працювати на випередження та здійснюватися представниками ринку праці (роботодавцями, центрами зайнятості,

громадськими організаціями, органами державної влади), а не освіти, як це відбувається сьогодні. Цілеспрямована профорієнтаційна робота закладів освіти, державної служби зайнятості та роботодавців сприятимуть правильному вибору професії, що буде наближати баланс між попитом і пропозицією робочої сили на вітчизняному ринку праці, а також створення конкурентних переваг вітчизняного ринку праці.

Одна з характерних нинішніх тенденцій ринку праці багатьох країн – гнучкі форми зайнятості. Зокрема, набуває поширення дистанційна форма зайнятості. Виконання роботи в дистанційному режимі значно розширює можливості забезпечення гарантій працевлаштування і допомагає регулювати зайнятість, у т.ч. й «проблемних» категорій робочої сили – молоді, жінок, які мають дітей, з інших міст, студентів, фахівців з неповним 12 робочим днем, інвалідів тощо, водночас висуваючи підвищені вимоги до інтелектуального рівня робочої сили, високої професійної кваліфікації.

Звісно, що зазначена форма зайнятості кардинально не може вирішити проблеми вітчизняного ринку праці, проте вона дозволяє зберегти і розвивати працівників розумової праці, дає можливість додаткового заробітку до основної заробітної плати і сприяє повній самореалізації, самостійності і трудовій мобільності, що в кінцевому підсумку уповільнить темпи зовнішньої трудової міграції й еміграції українських громадян, отже, збережеться інтелект нації та відповідно й трудовий потенціал.

Ще однією причиною дефіциту кадрів є невідповідність кваліфікацій і навичок потребам ринку праці і небажання працівників перекваліфікуватися. Також існує реальна загроза втрати робочих місць через закриття малого та середнього бізнесу. Так, за інформацією Федерації роботодавців України, тільки за минулий рік Україна втратила майже 300 тисяч штатних працівників.

Цілком очевидно, що це питання є важливим не тільки для України. Тема перекваліфікації та навчання на робочому місці останнім часом стає все більш актуальною. Так, нещодавно на Всесвітньому економічному форумі в Давосі говорилося про те, що навчання на робочому місці може стати більш

важливим, ніж традиційна формальна освіта. Такі компанії, як Apple та Google, вже відходять від необхідності навчання в коледжах для працевлаштування.

Важливим соціальним чинником формування трудового потенціалу в Україні є стан здоров'я населення.

На особливу увагу заслуговує онкоепідеміологічна ситуація в Україні, яка характеризується показниками захворюваності населення, призводить до забезпечення епідеміологічного благополуччя населення країни поряд з удосконаленням організаційних заходів і системи нагляду, розвитком вітчизняного виробництва препаратів, діагностичних тест-систем, поживних середовищ і дезінфікуючих коштів, в значній мірі сприятиме подальша розробка санітарно-епідеміологічного законодавства.

Небезпеку для здоров'я можуть представляти умови виробничого середовища. Безліч людей отримують травми, в деяких випадках настільки серйозні, що людина не може продовжувати працювати. Ще більша кількість людей страждають від пов'язаних з роботою розладів здоров'я, які переслідують їх все життя. Витрати, які несуть від цього люди, незмірні; фінансові збитки для галузі, за оцінками, становлять щорічно більше 10% її доходу.

Отже, труднощі у вирішенні проблем соціально-економічного характеру – основна причина, яка продовжує негативно впливати на якість трудового потенціалу в Україні.

2.3 Оцінка якості трудового потенціалу України

Якість трудового потенціалу країни може оцінюватися на основі двох методологічних підходів: даних державних органів статистики та на основі соціологічних опитувань. При цьому кожен з підходів розкриває різні компоненти і показники якості трудового потенціалу і доповнюють один одного. На основі соціологічного опитування можна виміряти такі компоненти трудового потенціалу, як творчі здібності, комунікабельність, культурний і моральний рівень, фізичне і психічне здоров'я працівників. Для оцінки

перерахованих і інших якостей працівників використовується шкала Лайкерта (складається з набору тверджень, здебільшого, з п'ятибальною рейтинговими шкалами оцінювання, якими встановлюється ступінь згоди випробуваного з цим твердженням).

Швейцарський інститут Berі щорічно проводить порівняльну інтегральну оцінку якості робочої сили по 49 країнам світу. Інтегральний показник оцінки якості робочої сили порівнюваних країн є середньозваженою величиною з наступних чотирьох складових:

- 1) трудове законодавство і тарифні угоди;
- 2) співвідношення між рівнями заробітної плати і продуктивності праці;
- 3) трудова дисципліна і ставлення до праці;
- 4) рівень кваліфікації працівників.

Експертні оцінки кожної з чотирьох складових якості робочої сили зважуються з наступних значень ваг: 30, 30, 25 і 15 відповідно. Отримувані на основі експертних оцінок інтегральні показники якості робочої сили для різних країн умовно поділяються на чотири групи:

від 66 до 100 балів - країни, сприятливі для розміщення виробництва і вкладення інвестицій;

від 51 до 65 балів - країни, прийнятні для розміщення виробництва і вкладення інвестицій;

від 36 до 50 балів - країни, що не дуже сприятливі для розміщення виробництва і вкладення інвестицій;

менше 35 балів - країни, що не підходять для розміщення виробництва і вкладення інвестицій.

Така інтегральна експертна оцінка якості робочої сили широко використовується промисловими і фінансовими компаніями розвинених країн для визначення найбільш ефективних і привабливих місць розміщення виробництва і застосування капіталу.

Для оцінки якості трудового потенціалу України в цій роботі використовувався Індекс якості трудового потенціалу, який за своїми

методологічними підходами і методикою розрахунку аналогічний Індексом розвитку людського потенціалу і близький до нього за своїми основними компонентами.

Розрахунок Індексу якості трудового потенціалу на основі опублікованих даних офіційної статистики та соціологічних обстежень в Доповіді про розвиток людини в 2019 р. дозволив відобразити основні характеристики якості трудового потенціалу країни [15].

Перш ніж розраховувати Інтегральний індекс якості трудового потенціалу країни, необхідно виявити Окремі індекси якості трудового потенціалу країни для кожного з показників, що характеризують різні боки якості трудового потенціалу. Для розрахунку Окремих індексів якості трудового потенціалу країни необхідно встановити фактичні значення, а також їх мінімальні і максимальні (або граничні) значення кожного показника [45].

Досягнення по кожному елементу якості трудового потенціалу країни виражаються величиною від 0 (нуля) до 1 (одиниці). Для всіх компонентів Індексу якості трудового потенціалу країни розраховуються Окремі індекси якості трудового потенціалу країни за такою єдиною формулою:

$$I = \frac{F - \min}{\max - \min} \quad (2.1)$$

де I – Окремий індекс якості трудового потенціалу країни;

F – фактичне значення показника якості трудового потенціалу країни;

\max , \min – максимальне і мінімальне значення показника якості трудового потенціалу країни.

За наведеною формулою Індекси якості трудового потенціалу розраховуються спочатку для кожного компонента якості трудового потенціалу.

Після розрахунків Окремих індексів якості трудового потенціалу країни розраховується Інтегральний індекс якості трудового потенціалу країни як середньоарифметична величина, отримана шляхом підсумовування всіх шести Окремих індексів і розподілу їх на їх кількість (6):

$$I_K = \frac{A+B+C+D+E+O}{6} \quad (2.2)$$

де I_K – Інтегральний індекс якості трудового потенціалу країни;

A, B, C, D, E, O – Окремі індекси якості трудового потенціалу країни;

6 – число Окремих індексів якості трудового потенціалу країни.

Таким чином, володіючи офіційними статистичними даними для розрахунку Окремих індексів якості трудового потенціалу країни, їх фактичні, максимальні і мінімальні значення (планки), розрахований Інтегральний індекс якості трудового потенціалу України.

Для розрахунку Окремих індексів якості трудового потенціалу країни (табл. 2.8) використовувалися наступні показники, наведені в статистичному додатку Доповіді про розвиток людини за 2019 та 2018 роки:

1. Особисте здоров'я (% задоволених своїм здоров'ям від загального числа респондентів). Показник свідчить про ступінь задоволеності людей здоров'ям.

2. Державні витрати на охорону здоров'я (% від ВВП). показник відображає економічні умови, створювані державою для збереження здоров'я і збільшення тривалості трудового життя і його якості.

3. Державні витрати на освіту (% від ВВП). показник свідчить про економічні умови, що створюються державою для отримання освіти, професії та підвищення кваліфікації.

4. Коефіцієнт охоплення вищою освітою (% населення у віці 15 років і старше, що має вищу освіту). Показник відображає досягнення країни в галузі вищої освіти і підготовки кадрів.

5. Робота (% задоволених роботою працюючих респондентів). Показник відображає ступінь задоволеності розмірами особистого добробуту, мотивацію працівників до трудової діяльності.

6. Частка зайнятих у віці 15-64 років у загальній чисельності населення (%). У даній роботі зайнятість розглядається як індикатор стану економіки,

рівня національного добробуту, фактор соціальної стабільності суспільства та форма реалізації потреби населення в суспільно корисній праці.

Таблиця 2.8 – Розрахунок окремих індексів якості трудового потенціалу України у 2019 та 2018 роках [15]

Показники	Факт		Максимальне		Мінімальне	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
1. Особисте здоров'я (% задоволених своїм здоров'ям від загального числа респондентів)	55	61	100	100	0	0
2. Державні витрати на охорону здоров'я (% від ВВП)	4,0	6,7	16,1	22,3	0	0
3. Державні витрати на освіту (% від ВВП)	5,3	5,0	17,9	18,1	0,6	0,3
4. Коефіцієнт охоплення вищою освітою (% населення у віці 15 років і старше, що має вищу освіту)	79,4	77,6	100	100	0	0
5. Робота (% задоволених роботою працюючих респондентів)	71	68	100	100	0	0
6. Частка зайнятих у віці 15-64 років у загальній чисельності населення (%)	53,5	51,8	88,6	87,3	30,1	29,7

З вищенаведених даних, бачимо, що фактичні показники України є не дуже високими. Найвищий показник у 2019 році – коефіцієнт охоплення вищою освітою, він становить 79,4% зі 100 можливих.

На основі фактичних, максимальних і мінімальних значень показників розраховуються за єдиною вищенаведеною формулою Окремі індекси конкурентоспроможності трудового потенціалу України, які виражаються величиною від 0 (нуля) до 1 (одиниці). Чим ближче Окремий індекс до 1 (одиниці), тим вище конкурентоспроможність трудового потенціалу по

даному показнику. Окремі індекси конкурентоспроможності трудового потенціалу за показниками України представлені в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Окремі індекси якості трудового потенціалу України

Показники	Окремі індекси	
	2019	2018
1. Особисте здоров'я (% задоволених своїм здоров'ям від загального числа респондентів)	0,550	0,610
2. Державні витрати на охорону здоров'я (% від ВВП)	0,249	0,300
3. Державні витрати на освіту (% від ВВП)	0,272	0,264
4. Коефіцієнт охоплення вищою освітою (% населення у віці 15 років і старше, що має вищу освіту)	0,794	0,776
5. Робота (% задоволених роботою працюючих респондентів)	0,710	0,680
6. Частка зайнятих у віці 15-64 років у загальній чисельності населення (%)	0,400	0,384

Маючи всі необхідні дані для розрахунку Інтегрального індексу якості трудового потенціалу України і використавши формулу 2.2, отримуємо – 0,496 у 2019 році та 0,502 у 2018 році. Значення показника є низьким, так як не є наближеним до 1.

Розрахунок інтегрального індексу якості трудового потенціалу, виконаний на основі Індексу розвитку людського потенціалу, є універсальним і може бути адаптований і застосований для порівняльної оцінки якості трудового потенціалу не тільки країн, але і (при наявності відповідної статистичної бази і проведення соціологічних обстежень) регіонів, міській та сільській місцевості, працівників за видами економічної діяльності і персоналу організацій.

Зараз існують такі причини, які перешкоджають якісному формуванню трудового потенціалу і спонукають до прийняття ефективних заходів щодо поліпшення ситуації:

відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях з відповідними освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців;

відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку;

недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики [11].

Отже, побудова ефективної системи управління трудовим потенціалом передбачає своєчасне виявлення і аналіз тенденцій у розвитку трудового потенціалу, оцінку трудового потенціалу на окремих етапах управління його відтворенням, визначення пріоритетних напрямків коригування державної політики в сфері трудового потенціалу з метою підвищення ефективності її програм та заходів.

Проблема невідповідності існуючого робочого потенціалу сучасним вимогам економічного та соціального розвитку країни сьогодні є особливо гострою. Разом з тим, забезпечення ефективного процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу є визначальним для майбутнього України.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

3.1 Шляхи збереження трудового потенціалу України

Незважаючи на високий рівень інтелектуального потенціалу в Україні, можливості ефективного використання набутого досвіду і професійних знань є обмеженими. В даний час практично відсутня чітка система розвитку трудового потенціалу, який був би здатний в умовах гострої конкуренції отримувати професійні знання високого рівня з метою подальшої їх реалізації на благо всього суспільства, що обумовлює необхідність пошуку ефективних стратегії та політики підтримки та примноження трудового потенціалу.

Базовою передумовою розвитку трудового потенціалу в Україні є розробка і реалізація довгострокової стратегії модернізації всієї системи освіти, наближення її якості до стандартів ЄС, потребам внутрішнього розвитку держави та суспільства. У сучасному світі вже доведено, що вкладення коштів у науку і освіту є найбільш вигідним. Ці кошти гарантують швидку віддачу, закладаючи надійний фундамент для нинішнього і майбутнього прогресу. І кожна країна, якщо вона хоче бути конкурентоспроможною у світовому розвитку, прагне перш за все підтримувати свій науково-технічний і освітній потенціали на високому рівні. Рівень освіти характеризує накопичений освітній, трудовий, науковий, інтелектуальний і творчий потенціал, утворюючи – духовне багатство суспільства.

Безпосереднім інструментом впливу на трудовий потенціал є перехід до моделі розвитку, яка спирається не на дешевизну, а на високу якість. Саме якість (товарів, послуг, ресурсів) визначає успішність розвитку. Частка витрат на робочу силу в собівартості продукції все ще залишається низькою. Низька вартість робочої сили провокує відмову від створення високотехнологічних робочих місць, що вимагає великих капіталовкладень і тривалого періоду їх

віддачі. Як наслідок цього – несприятливі зрушення в структурі зайнятості. Рівень оплати праці став сьогодні основним критерієм вибору місця роботи. Низький рівень оплати праці в формальному секторі економіки обумовлює необхідність пошуку додаткових заробітків. Значну частину реалізації трудової активності становить тіньовий сектор.

Вихід із ситуації протиставлення завдань соціального та економічного розвитку вимагає відповідної модернізації орієнтирів і пріоритетів соціальної політики держави в сферах реформування політики щодо заробітної плати, реформування ринку праці, поліпшення якості та підвищення ефективності надання послуг соціальної сфери, запобігання подальшої соціальної поляризації.

За своїми ознаками ринок праці має сегментний характер. У його сегментації відбивається як міжнародний поділ праці, так і якісні вимоги щодо кваліфікації робочої сили і попиту на неї. Аналіз особливостей організації продуктивних сил України дає підстави стверджувати, що методологічні основи сегментації ринку праці можуть в цілому бути застосовані для прогнозування та підвищення керованості на ринку людських ресурсів. Методика цієї роботи може базуватися на науково обґрунтованому обліку регіональних відмінностей ринків праці. У прагматичному плані застосування методологічних основ сегментації ринку праці дозволить створити в Україні ефективну систему територіального управління ринком праці та в результаті запобігти негативні явища.

Формування трудового потенціалу на регіональному рівні буде характеризуватися низкою особливостей. Так, невеликою часткою молоді в складі трудового потенціалу будуть відрізнятися регіони, в яких тривалий час спостерігався низький рівень народжуваності, значно відстає від середнього показника. Підвищення частки старших вікових груп у працездатному населенні може негативно відбитися на здатності робочої сили адаптуватися до нових технологічних та інформаційних змін.

Для деяких регіонів буде характерний ріст молоді вікової структури

трудового потенціалу, що може посилити тут напруженість на ринку праці.

Різноманітність процесів формування трудового потенціалу в різних українських регіонах диктує необхідність розробки комплексу заходів щодо збереження трудового потенціалу стосовно даної специфіки, тобто проведення заходів щодо підвищення професійної мобільності, підготовки і перепідготовки кадрів, щодо сприяння зайнятості молодих людей, підвищення їх загальноосвітнього рівня, приведення ринку освітніх послуг в більш повну відповідність до потреб ринку праці в молодих фахівцях.

Збереження формованого трудового потенціалу, недопущення його втрат вимагає, перш за все, активізації заходів по зміцненню здоров'я населення.

Скорочення захворювань і смертності населення – важливий резерв збільшення трудового потенціалу країни. Серед важливих причин високої смертності населення, в тому числі населення працездатного віку, необхідно відзначити низький рівень життя значної частини населення, близько 15% населення мають доходи нижче прожиткового мінімуму [21].

Триваюче посилення нерівності в суспільстві, в тому числі в підтримці здоров'я населення, велика частина якого не може користуватися платними медичними послугами, вимагає більш активної участі держави в забезпеченні населення якісним медичним обслуговуванням.

З соціально-медичними проблемами здоров'я населення як напрямом зміцнення природної основи трудового потенціалу тісно переплітається екологічна компонента його якості.

Формування цієї компоненти – результат взаємодії суспільства і природи. Порушення цієї взаємодії, що здійснюються досить часто не тільки з боку природи, але і з боку суспільства, негативно відбиваються на фізичному і психічному стані здоров'я як чинного, так і наступного покоління.

Підвищення якості трудового потенціалу за рахунок його екологічної компоненти обумовлює необхідність здійснення комплексу

природоохоронних заходів.

В умовах інтенсифікації природокористування, швидко змінюються параметрів природного середовища важливе значення для поліпшення екологічної обстановки, яка надає безпосередній вплив на здоров'я людини, особливо в великих містах, набувають:

подальше зниження забруднення повітря автотранспортом, скорочення викидів в атмосферу від стаціонарних джерел; розвиток промисловості на основі підвищення енергозбереження та енергоефективності;

зниження рівня шуму в промисловості і на транспорті;

скорочення забруднення водойм і поліпшення якості питного водопостачання;

зниження рівня мікробіологічного і хімічного забруднення ґрунтів, перехід від переважного поховання до переважної переробки твердих побутових відходів, ліквідація нелегальних звалищ;

збільшення площі зелених насаджень, створення нових особливо охоронюваних природних територій та посилення охорони існуючих (відомий в недалекому минулому захоплення місцевими олігархами берегів водойм, ліси, парків, заповідників);

посилення громадського екологічного контролю, поліпшення загального екологічного освіти і виховання, подальше вдосконалення законодавства в сфері природокористування і охорони навколишнього середовища.

Освітня компонента формування трудового потенціалу останнім часом в силу певних причин має тенденцію до зниження. Водночас, різке розширення системи вищої освіти (в зв'язку з підвищеним попитом) за рахунок швидко зростаючого комерційного сектора в значній мірі також знизило його якість, враховуючи знижені вимоги як в процесі прийому абітурієнтів на комерційні відділення, так і в подальшому процесі їх навчання.

Недостатнє фінансування освіти, низькі заробітки викладачів, також є

важливою причиною зниження якості навчання. З іншого боку, необхідно відзначити небажання з боку учнів до сумлінного засвоєння знань, так як успішність вступу до ЗВО в більшій мірі залежить від фінансового стану сім'ї.

Тим часом, платна основа навчання нерідко змушує студентів шукати заробітки для його оплати, що негативно відбивається на їх навчанні. Нерідко величина одержуваної в цей час заробітної плати перевищує заробітну плату їх вчителів, знижуючи тим самим мотивацію студентів до здобуття якісної освіти.

Оскільки в умовах надлишкової пропозиції випускників ЗВО на ринку праці при їх відборі роботодавцями пред'являються до претендентів практично на все більш-менш привабливі вакансії підвищені формальні вимоги (чого служить наявність диплома, атестата), переважна більшість студентів (учнів як на платній, так і на бюджетній основі) орієнтовані не на отримання знань, а, перш за все, - на придбання диплома, що дає можливість зайняти в подальшому пристойне робоче місце, часто навіть не по своїй спеціальності. При прийомі на роботу часто звертають увагу на стаж роботи, тому багато студентів, в тому числі з цілком забезпечених сімей, починають працювати, не закінчивши навчання.

Молодь, що вступає в робочий вік, кількісно збільшуючи сукупну робочу силу суспільства, є основним джерелом поповнення робочої сили, який має ряд якісних особливостей; молодь відрізняє, перш за все, висока ступінь мобільності як професійної, так і територіальної. Відомо, що нові знання, які в зрілому віці купуються з працею (що можна пояснити необхідністю ломки традиційних уявлень і сформованих навичок), молодим поколінням засвоюються значно швидше. Зміна місця роботи, проживання молоді також дається набагато легше в силу необтяжених сім'єю, більш сміливого і рішучого характеру. Це сприяє поліпшенню складу трудового потенціалу окремих регіонів, куди переїжджає молодь, збільшуючи його масштаби і вносячи якісні зміни складу за віком, статтю, професійної

підготовки тощо.

З огляду на те, що отримані знання, професія грають велику роль в підвищенні трудової активності людей, сприяють надалі підвищенню горизонтальній і вертикальній мобільності працівника, соціальній формі рухливості, необхідно збільшити питому вагу очної форми навчання на бюджетній основі і підвищити заробітну плату викладачам ЗВО.

В умовах інноваційного розвитку економіки особливого значення набувають якісні параметри трудового потенціалу на всіх стадіях його відтворювального процесу і, перш за все, на стадії формування. Важливо, щоб вже на цій, початковій стадії, закладені якісні параметри трудового потенціалу не гальмували, а всіляко активізували здатності працівника (який є носієм трудового потенціалу) успішніше адаптуватися до нових технічних, технологічних, організаційних умов.

В даний час значний відсоток української молоді (студентів, аспірантів), які виїхали на навчання за кордон, не повертається на батьківщину, що веде до зниження наукового, творчого та культурного потенціалу українського суспільства, загострення проблеми зовнішньої технологічної залежності країни.

На сучасному етапі розвитку стають актуальними цільові заходи по поверненню кадрів з високим професійним рівнем, які залишили Україну, а також заходи, спрямовані на залучення талановитої молоді та висококваліфікованих фахівців, перш за все, з числа співвітчизників за кордоном. Їх адаптація в українське суспільство, при створенні певних умов (оплата праці, житло або іпотечний кредит та ін.) проходить швидко і без особливих труднощів.

В Україні функціонує значний сектор тіньової економіки, проте він досить нестабільний, криміналізований і тому для законослухняних громадян малопривабливий. процес розмивання меж між офіційною і тіньовою зайнятістю триває; як наслідок – зберігаються істотні відмінності між загальною реальною чисельністю і офіційною реєструється чисельністю

безробітних [40].

Тіньова економіка знижує оподатковувану базу бюджетів усіх рівнів. Проте, можна стверджувати, що саме завдяки тіньовій економіці близько половина населення нашої країни виживає. Як правило, зарплата виплачується готівкою. Так простіше приховати її від оподаткування. Тіньова економіка в Україні тісно переплетена з офіційною і присутня практично у всіх галузях економіки, складаючи невід'ємну їх частину. Об'єктивно кажучи, прихована економіка забезпечує споживачів необхідними товарами набагато дешевше середньої роздрібною ціни. Найчастіше підприємства, крім основного легального випуску, випускають незаконні товари, які ховаються від оподаткування, але при цьому не відрізняються за якістю і асортименту. Так само, тіньова економіка сприяє зниженню напруженості на ринку праці, тому що створює додаткові нелегальні робочі місця. Загалом, можна відзначити, що на нинішньому етапі розвитку української економіки зниження нелегальної зайнятості та легалізації тіньової економіки практично неможливо, і це необхідно визнавати. Необхідно створити такі умови в державі, щоб легалізація праці була вигідна і працівникам, і роботодавцям.

Важливим питанням також є на сьогодні впровадження ефективної демографічної політики, яка завдяки юридичним, економічним, організаційним і іншим заходам, здатна досить швидко впливати, зокрема, на зовнішні міграційні потоки, кількісно і якісно поповнюють трудовий потенціал України [31]. Доцільно більш чітко визначити необхідні масштаби мігрантів на найближчу і більш віддалену перспективу, підвищити ефективність залучення, в тому числі і тимчасових трудових мігрантів.

Отже, у першу чергу для збереження вітчизняного трудового потенціалу необхідно вирішити наступні завдання (рис. 3.1):

1. Розробити дієву мотивацію роботодавців до підвищення і легалізації заробітної плати (наприклад, цільова підготовка кваліфікованої робочої сили, компенсація витрат роботодавцям на підготовку робочої сили, побудова

тимчасового житла тощо); формування соціально відповідального бізнесу.

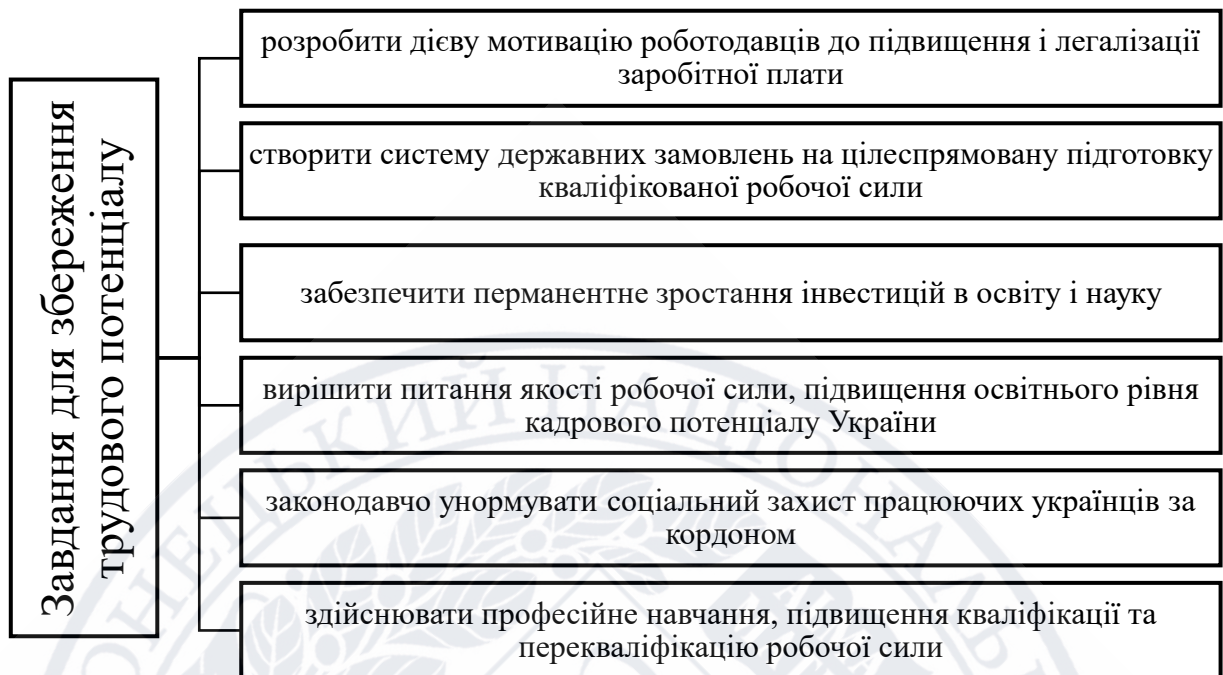


Рисунок 3.1 – Завдання, які необхідно вирішити для збереження трудового потенціалу України

2. Створити систему державних замовлень на цілеспрямовану підготовку кваліфікованої робочої сили для потреб підприємств через систему професійної освіти, при цьому оновити перелік спеціальностей з урахуванням пропозицій роботодавців.

3. Забезпечити перманентне зростання інвестицій в освіту і науку, спрямованих на розвиток особистості, оскільки первинні інвестиції в людський капітал є запорукою можливостей ефективних інвестицій у технології та інноваційного розвитку в цілому.

4. Вирішити питання якості робочої сили, підвищення освітнього рівня людських ресурсів України через формування єдиної цілісної системи безперервної освіти та усвідомлення громадянами її важливості, удосконалення механізму професійної підготовки, перепідготовки та перекваліфікації кадрів, посилення відповідальності роботодавця за належний рівень кваліфікації і соціального захисту найманої робочої сили.

5. Законодавчо унормувати соціальний захист працюючих українців за

кордоном, тобто прискорити підписання міждержавних угод щодо легітимного працевлаштування українських трудових мігрантів.

6. Здійснювати професійне навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робочої сили з урахуванням регіональних особливостей, що знижуватиме мотивацію до міграції.

Завдання збереження і подальшого розвитку трудового потенціалу України повинне вирішуватися інноваційним шляхом, тобто, за рахунок впровадження інновацій в пріоритетних сферах економічного розвитку, що буде сприяти створенню нових робочих місць, підвищення рівня оплати праці, відтворення робочої сили, створить умови для економічного підйому і гідного рівня життя.

Необхідність швидкого економічного зростання в умовах скорочення чисельності населення вимагає поліпшення умов і посилення стимулів формування трудового потенціалу і максимально ефективного його використання. Основним напрямком регіональної політики, спрямованої на досягнення поставленої мети, є розширення меж економічної активності та створення можливостей для максимально більшої частини населення брати участь в економічній діяльності, забезпечення гідних умов праці, сприяння отриманню високого рівня освіти і кваліфікації, підтримка здоров'я.

Для стимулювання зростання трудового потенціалу та підвищення продуктивності праці України необхідно вжити таких заходів.

1. Навчання і перенавчання кадрів, стимулювання освоєння ними нових технологій, забезпечення робочих місць сучасним обладнанням. Державі слід сприяти перепідготовці трудових ресурсів, отримання ними нових спеціальностей, які б найбільшою мірою відповідали поточним і перспективним вимогам ринку праці.

2. Подальше поліпшення умов ведення бізнесу: зниження податкового навантаження, надання пільг і консультаційних послуг.

3. Розвиток у населення підприємницьких здібностей, навичок, необхідних для ведення бізнесу. Цьому можуть допомогти державні заходи по

включення обов'язкового предмета «основи ведення бізнесу» в навчальну програму середньої школи і програми вузів. Необхідно розвивати бізнес-освіту і в системі освіти дорослих.

4. Слід проводити державну політику зростання заробітної плати в Україні відповідно до зростання продуктивності праці.

5. Для формування повноцінно діючого інституту трудової мотивації необхідно вжити заходів по широкому поширенню гнучких форм оплати праці, що залежать від результатів праці.

6. Крім високої заробітної плати рекомендується забезпечити гідний соціальний пакет працівникам.

7. Для згладжування зростаючої демографічного навантаження на працююче населення необхідно проводити грамотну демографічну політику, спрямовану на збільшення народжуваності, охорону материнства і дитинства.

8. Удосконалення існуючої в Україні системи соціального захисту безробітних. Необхідно диференціювати розмір допомоги по безробіттю відповідно до зусиллями працівника з пошуку нового робочого місця. Дана міра забезпечить захищеність безробітних і сприятиме підвищенню гнучкості ринку праці, забезпечить формування максимальної відповідності умовам працівників і робочих місць.

3.2 Рекомендації щодо розвитку трудового потенціалу

В Україні проблеми розвитку трудового потенціалу є актуальними, оскільки відповідають прийнятому курсу політики на економічне благополуччя, їх рішення дозволяє задовольнити потреби суспільства, держави і роботодавців. У більшості випадків роботодавці не розуміють важливість використання того чи іншого фактору в підвищенні якості трудового життя, але необхідно усвідомити, що вдосконалення умов трудової діяльності стосується не тільки інтересів працівників, а й роботодавців, і суспільства в цілому. Високі показники гідної праці безпосередньо вплинуть на якісні і кількісні характеристики виробничої діяльності. Завдяки високій

продуктивності праці за один і той же час буде створюватися більшу кількість товарів або більш якісно надаватися послуги, і тим самим знизяться витрати на виробництво продукції, підвищиться конкурентоспроможність підприємства, закріпляться економічні позиції держави на світових ринках. Підвищення продуктивності праці зумовить зростання доходів, що забезпечить надійні передумови подолання бідності серед працездатного населення, зростання прошарку середнього класу, формування забезпеченого суспільства. Україна на підставі визначення власних потреб прагне до конструювання індивідуальної моделі розвитку трудового потенціалу, сформовані світові стандарти і напрацювання в цій сфері можуть стати елементами механізму управління цими процесами на мікро-, мезо- і макрорівнях.

Підвищення збалансованості робочих місць і людських ресурсів є визначальним напрямком наукової та практичної діяльності із вдосконалення інвестиційної та структурної політики підвищення ефективності використання трудового потенціалу України. З метою забезпечення раціонального і ефективного використання трудового потенціалу, доцільно ще більше розвивати базові галузі та виробництва, які використовують місцеві природні і сировинні ресурси, а також всіляко стимулювати розвиток особистого домашнього і підсобного господарства населення шляхом розширення земельної площі, надання кредитів, надання послуг.

Для підвищення зайнятості, доходів і якості життя населення в Україні доцільно продовжити системну роботу щодо забезпечення динамічного розвитку сфери послуг і сервісу. Необхідно продовжити диверсифікації виробництва та створення нових високотехнологічних виробництв і робочих місць. Збільшення інвестицій в інфраструктуру забезпечує унікальну можливість для створення робочих місць.

Ще одним важливим напрямом розвитку трудового потенціалу в Україні може бути запровадження ефективної політики направленої на створення робочих місць в галузях, що забезпечують інноваційний розвиток країни і її

ефективне входження на глобальний ринок. У цьому аспекті необхідним є проведення структурних реформ, які слід здійснювати так, щоб вони сприяли модернізації підприємств державного сектора і їх орієнтації на виробництво наукоємної та високотехнологічної продукції, розширенню частки приватного сектора в економіці, що створить нові робочі місця і запобігатиме зростанню безробіття. Слід зазначити, що в даний час інституційне середовище України не сприяє прискоренню структурних перетворень, перешкоджає перерозподілу робочої сили за критерієм економічної ефективності зайнятості.

У зв'язку з цим доцільно прийняти нормативні документи, спрямовані на підвищення ефективності зайнятості в Україні. Однак структурні реформи будуть якийсь час супроводжуватися зростанням структурного безробіття, пов'язаної з перенавчанням деякої частини економічно активного населення і їх адаптації до нових умов функціонування ринку праці. Передбачається, що демографічна ситуація в Україні хоч і є з одного боку несприятливої в зв'язку зі старінням населення і скороченням частки економічно активного населення, але в той же час вона сприятлива для проведення структурних реформ, оскільки буде стримувати надмірний ріст безробіття.

З точки зору поліпшення демографічної складової, можна виділити наступні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні:

1) підтримання сприятливого рівня динаміки народжуваності (створення умов, що дозволяють сім'ям в максимально повній мірі реалізовувати потребу в дітях):

підвищення адресності заходів соціальної підтримки сімей з дітьми, наданих в грошовій формі;

більш ефективний розподіл заходів соціальної підтримки по ключовим стадіях життєвого циклу сімей (в даний час переважно на час досягнення дитиною віку 1,5 років);

створення і розвиток інфраструктури, що сприяє дорослішанню і вихованню дітей;

забезпечення батькам можливостей поєднувати догляд за дітьми з економічною активністю;

2) зниження смертності і зростання тривалості життя:

вдосконалення системи охорони здоров'я в частині зниження запобіжної і ранньої смертності;

створення умов для зростання самозбереження і тривалості здорового, активного життя;

3) забезпечення міграційного приросту населення (створення економічних умов, що підвищують міграційну привабливість регіону для різних категорій мігрантів):

створення якісних робочих місць;

розвиток інфраструктури (житлової, транспортної тощо), підтримка ринку орендного житла, поліпшення якості міського середовища, поліпшення умов для малого бізнесу;

укладання і реалізація двосторонніх міждержавних угод;

забезпечення інтеграції мігрантів до приймаючого соціум (Пріоритетним категоріям мігрантів слід надавати режим сприяння).

Запозичення і адаптація накопиченого значного міжнародного досвіду всебічного дослідження проблем гідної праці та реалізації програм підвищення його рівня до сучасних умов дозволяє знайти нові рішення подолання соціально-трудова проблем і знайти шляхи забезпечення гідного рівня умов використання трудового потенціалу, збагатити наукові досягнення. Зарубіжні напрацювання в сфері гідної праці формують прогресивні світові стандарти стану трудової сфери, умов і напрямків формування політики управління якістю життя працюючої прошарку суспільства.

Досвід розвинених країн показує, що одним з найважливіших елементів ринкового механізму є ринок праці. Він дозволяє ефективно використовувати трудовий потенціал країни, створює конкурентну боротьбу за робочі місця, сприяє зростанню кваліфікації кадрів і зниження їх плинності.

Вивчення літератури з закордонного досвіду управління гідною працею дозволяє сформулювати основні принципи впровадження програм підвищення якості трудового життя: розвиток соціального партнерства, виробничої демократії на основі забезпечення самовідповідальності у праці. Демократизація господарської діяльності на мікрорівні проявляється в таких формах, як співучасть, співуправління і самоврядування персоналу в діяльності підприємства. По-перше, при співучасті працівникам надається право створювати представницькі органи, які наділені правом участі в управлінні підприємством. Наприклад, в Португалії створені комітети трудящих, які розглядають соціально-трудова питання (прийом, адаптація і розвиток персоналу, соціальне забезпечення та ін.), їх рішення носять рекомендаційний характер. Практика показала, що це ефективна форма регулювання трудових відносин, яка сприяє не тільки гармонізації інтересів трудящих і роботодавців, а й зростання економічних показників підприємств. По-друге, отримувати інформацію про стан справ в компанії. У Швеції створена законодавча база розвитку соціального партнерства, зокрема, роботодавець зобов'язується надавати інформацію найманим працівникам, з якими укладено колективний договір, в обсягах, необхідних для ефективного виконання трудових зобов'язань і захисту власних інтересів. В результаті використання таких методів на підприємствах Швеції значно покращився контроль за виконанням обов'язків адміністрації організацій перед трудовими кадрами. По-третє, брати участь з дорадчим голосом в підготовці і прийнятті рішень виробничого і соціального характеру. Так, в Японії [1] на провідних підприємствах («Хонда», «Нісан», «Хітачі») стимулювання творчого ставлення до праці і розвиток раціоналізаторства серед персоналу здійснюється за допомогою створення так званих груп по контролю якості, які виступають важливим фактором забезпечення гідної праці. Складовою японської системи участі працівників в управлінні виробництвом є проведення спільних консультацій між підприємцями і профспілками, які виступають двостороннім каналом для обміну інформацією, і практикується

майже 90% фірм. Можна стверджувати, що на основі обговорення і знаходження консенсусу між роботодавцями і профспілками, використовуючи потенціал спільних консультацій, вирішуються ключові питання соціально-трудоного розвитку.

На думку японських фахівців, зміст гідної праці виражається трьома головними складовими: розвинена система інформації; стимулювання інноваційної активності; особлива система підготовки кадрів. Японська концепція «людського потенціалу» передбачає створення таких умов праці, які дозволяють ефективно використовувати трудовий потенціал, сприяють розвитку самоврядування і забезпечують самоконтроль.

Заслуговує на увагу досвід Франції щодо забезпечення гідних умов праці шляхом подолання негативних наслідків, які пов'язані з так званим мобінгом (переслідуваннями на роботі, зневагою гідності людини у праці) [3]. Для успішної боротьби з моральним переслідуванням мобінг є предметом аналізу наук медичного, психологічного і соціологічного профілів. Економічний і соціальний рада Франції висунув ряд пропозицій щодо боротьби з цим явищем, серед них проведення заходів щодо його профілактики в міжособистісних відносинах на робочих місцях, організації оплати праці, передбачення санкцій на регіональному рівні за моральне переслідування, вважати мобінг професійним ризиком і відшкодовувати наслідки стресових ситуацій через переслідувань разом з іншими випадками професійних захворювань. Напрями запобігання та протидії мобінгу оформлені в Законі «Про соціальні модернізації». Крім того, в країні створені асоціації колишніх жертв морального переслідування з метою покарання винних і допомоги жертвам, встановлення нормальних психологічних і трудових відносин в колективах.

На сучасному етапі державні і регіональні органи влади зарубіжних країн приділяють достатню увагу розробці та реалізації напрямків забезпечення гідної праці, на дані цілі виділяються фінансові ресурси в рамках грантових програм. Так, в США реалізується грантова програма «Якість

трудового життя», яка передбачає вдосконалення робочого середовища в державних організаціях Нью-Йорка [2]. Трудові комітети подають заяву на отримання гранту за напрямками: обладнання кімнат відпочинку (якщо ними користуються не менше п'яти осіб), придбання обладнання (стілців, мікрохвильових печей, холодильників та ін.), визнання заслуг (грант надається на придбання свідоцтв, годин, карток на обіди, нагородження персоналу за певні, не погоджені з власниками комітетом, заслуги). Інструментом розвитку трудового потенціалу підприємств урядовий комітет визнає стимулювання творчої активності і професійної майстерності. Датується освіту працівників щодо поліпшення свого здоров'я, стилю життя, грант доступний для впровадження оздоровчих програм, однак за умови 10% фінансування цих програм засобами підприємств-замовників. Слід зазначити, що в першу чергу фінансуються нові прогресивні ідеї, унікальні пропозиції щодо підвищення рівня якості трудового життя.

Отже, викладені зарубіжні напрацювання щодо забезпечення гідної праці надають системності механізму управління цим процесом і визначають основні світові стандарти забезпечення якості трудового життя. Важливим для України є впровадження прогресивного міжнародного досвіду дотримання принципів гідної праці в управлінському процесі на макро-, мезо- і мікрорівнях, ефективного управління та розвитку якісного трудового життя, що є умовами реалізації цілей людського розвитку та збереження трудового потенціалу.

Оцінка стану трудового потенціалу в багатьох регіонах дозволила виявити ряд принципово важливих з точки зору людських ресурсів особливостей. Так, якісний рівень персоналу багатьох підприємств значно нижче рівня працівників підприємств розвинених країн; кадрова і організаційна політика більшості підприємств не відповідає вимогам ринкової економіки; професійно-кваліфікаційна структура робочої сили погано адаптована до змін на ринку праці робоча сила не завжди конкурентоспроможна на міжнародному ринку праці: не створений механізм

сертифікації працівників, практично не діє система розвитку персоналу підприємств; не розроблені регіональні програми розвитку людських ресурсів.

Загальним негативним проявом всіх особливостей трудових ресурсів в Україні є неповне їх використання і відносно невисока річна продуктивність праці. Відповідно, зміни в складі і чисельності населення зумовлюють трансформацію в кількісному і якісний склад трудових ресурсів [8, с 115].

Кадровий потенціал України завжди відрізнялися досить високим кваліфікаційним рівнем, але останнім часом професіоналізм робочої сили почала втрачатися, і цей процес згодом може придбати незворотного характеру, що значною мірою посилить вже існуюче невідповідність підготовлених кадрів потребам ринку праці. незважаючи на високий рівень інтелектуального потенціалу в Україні, можливості ефективного використання набутого досвіду і професійних знань виявилися обмеженими. Зауважимо, що в даний час практично відсутня чітка система розвитку трудового потенціалу, який був би здатний в умовах гострої конкуренції отримувати професійні знання високого рівня з метою подальшої їх реалізації на благо всього суспільства.

Для подолання всіх цих негативних проявів необхідно:

у галузі демографії дослідити проекти, що вже існують, реалізовані державні програми соціально-демографічного розвитку, які спрямовані на забезпечення повного відтворення населення, поліпшення стану здоров'я та збільшення середньої тривалості життя. Розширити типи і підвищити кредитування на демографічні цілі, особливо надання пільгових кредитів молодим сім'ям з дітьми. Покращити умови добровільного підвищення пенсійного віку у працездатному віці;

в професійно-кваліфікаційній та освітній сферах розробити механізм прогнозування професійних потреб економіки з метою формування висококваліфікованих людських ресурсів. Ввести жорсткий зворотний зв'язок між існуючими реальними потребами ринку праці і програмами навчальних закладів, які готують фахівців. Забезпечити гарантії працевлаштування за

фахом випускникам після отримання ними освіти способом укладення договорів між випускниками та підприємствами.

Сьогодні досить катастрофічною проблемою, що виникла в процесі глобалізації на ринку праці України, є трудова міграція. За даними Державного комітету статистики, 71% трудових мігрантів називають причиною, з якої вони виїжджають на заробітки, низьку заробітну плату в Україні [15]. Однак недостатній дохід не можна вважати головною причиною міграції. Сьогодні ринок праці зазнав принципових змін, не так, як 5-10-15 років тому. Для більшості робота за кордоном – це перспектива для самореалізації, отримання нових знань і вершин, набуття іншого соціального досвіду.

Тож, для зменшення кількості іммігрантів насамперед необхідно ввести систему заходів щодо стабілізації економіки нашої держави, а саме: створення більшої кількості нових робочих місць та збільшення інвестицій в іноземний капітал. Необхідно забезпечити захист прав українців в інших країнах, а також надати можливість вільного та безумовного повернення в Україну в цивілізованій формі й ввезення валюти.

Коли українці мають можливість обрати між працювати вдома чи за кордоном, вони обирають останнє, тоді потрібно збільшити заробітну плату та оцінити податкову систему, щоб здійснити реформи, які принесуть користь більшості населення.

Під впливом процесів глобалізації трансформувались і правила гри на сучасному ринку праці. Відійшов той час, коли роботодавці були орієнтовані лише на робітника та підлаштовувалися під нього. Нині саме роботодавець диктує умови гри у сфері соціально-трудових відносин. Рівень кваліфікації працівника повинен відповідати вимогам, які висувають йому головні гравці на ринку праці, а не навпаки.

Вища та професійна освіта в сучасних умовах повинна бути гнучкою і орієнтуватися на перспективні зміни потреб національної економіки. В іншому випадку постійно зростатиме невідповідність між попитом і пропозицією кваліфікованих кадрів. Для подолання освітньо-кваліфікаційних

дисбалансів на ринках освіти і праці потрібно оновити зміст освітніх стандартів та навчальних програм, застосовувати нові методики викладання дисциплін та технології навчання, удосконалити механізм взаємодії обох ринків. Адже перевагу отримуватимуть найбільш креативні працівники, які є носіями унікальних компетенцій, здатними створювати інноваційні технології і рішення.

Радикальні зміни в інституті зайнятості – це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудового складника на виклики динамічних змін – технологічних, організаційних, мотиваційних, економічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, дедалі більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві сприяє нарощенню попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом [8, с. 13].

Комп'ютеризація й Інтернет створили нові сфери праці: розроблення програмного забезпечення, створення веб-сайтів, різноманітні надомні он-лайніві інформаційні та консультаційні послуги (останні зазвичай погано оплачуються). Навіть якщо ІТ створюють нові види діяльності, вони не гарантують оплачуваних вакансій у кількості, рівній тій, яка була ними знищена [6, с. 66].

Глобалізаційні процеси, посилення конкуренції, розвиток економіки знань та інформаційних технологій потребують оновлення системи регулювання ринку праці. Найперспективнішими інструментами є ті, які зважають на об'єктивний вплив світових тенденцій, сприяють інноваційній

зайнятості та підприємництву, а також забезпечують стійкість на ринку освітніх послуг та ринку праці. Нагляд за ринком праці є вагомим напрямком розвитку національної економіки та об'єктивно необхідним процесом, оскільки безпосередньо позначається на збільшенні зайнятості, зростанні добробуту та якості життя населення. В процесі регулювання ринку праці держава повинна створити відповідні умови для формування людського капіталу на всіх його стадіях: відтворення, становлення, розвитку, виходу з ринку праці.

Регулювання ринку праці здійснюється через пряме державне втручання (державні програми зайнятості, державне замовлення на підготовку кадрів, пільгове оподаткування та кредитування) і опосередковане ринком (коригуючий вплив на структурні пропозиції національної економіки та розподіл робочої сили). Державна політика зайнятості повинна створити умови для підвищення економічної активності населення, забезпечувати ефективну зайнятість та соціальний захист від безробіття.

Позитивним для вітчизняного ринку праці має стати Програма «Доступні кредити 5-7-9%», презентована Кабінетом міністрів України 3 лютого 2020 року. Вона забезпечить умови для розширення власного мікро-та малого бізнесу під низькі відсотки –5, 7 або 9%. В 2020 році Уряд виділив на дану програму 2 млрд грн, якими держава компенсує підприємцям частину кредитного навантаження. Це приблизно 50 тисяч доступних кредитів, з допомогою яких буде можливо створити до 90 тисяч нових робочих місць і залучити близько 2 млрд грн внутрішніх інвестицій. Більшу компенсацію відсотка за кредитом отримують ті представники малого бізнесу, які створять більше робочих місць.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про те, що трудовий потенціал включає в себе різні здібності, ресурси та інтереси, які, накопичуючись, розвиваються в процесі праці та наводяться людиною в ефективне дія. Трудовий потенціал є ресурси і можливості, а також систему стимулів для здійснення продуктивних трудових дій. Чим більше розвинений і якісно насичений трудовий потенціал, чим більше виражені бажання і мотивація реалізовувати його в трудовий діяльності, тим вище зростання продуктивної сили праці і результати праці.

Розвиток та використання трудового потенціалу країни здійснюється під впливом різноманітних факторів і, зокрема, таких як: економічні, соціальні та демографічні фактори. Дослідження своєрідних особливостей трудового потенціалу регіону, вивчення чинників, що впливають на його якісні характеристики та відтворення загалом, визначення перспективних напрямків розвитку останнього стають невід'ємною умовою ринкових перетворень. Розвиток трудового потенціалу в умовах поступової інтеграції до світового співтовариства є обов'язковою умовою його існування загалом, а також реалізації кожним громадянином держави права на працю та гідне життя.

Загальна демографічна ситуація в Україні характеризується прогресуючою тенденцією старіння населення; зниженням народжуваності при відносній стабілізації високого рівня смертності; погіршенням, стану здоров'я нації, в тому числі репродуктивного; загостренням проблем сім'ї, материнства, і дитинства; наявністю, значного міграційного відтоку населення, причому переважно в працездатному віці; неблагополучною екологічною ситуацією.

Тож, побудова ефективної системи управління трудовим потенціалом передбачає своєчасне виявлення і аналіз тенденцій у розвитку трудового потенціалу, оцінку трудового потенціалу на окремих етапах управління його відтворенням, визначення пріоритетних напрямків коригування державної

політики в сфері трудового потенціалу з метою підвищення ефективності її програм та заходів.

Сьогодні особливо гостро стоїть проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку держави. Разом з тим, забезпечення ефективного процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу є визначальним для майбутнього України. Тож, певні проблеми вимагають невідкладного і всебічного вирішення.

Викладені у роботі зарубіжні напрацювання щодо забезпечення гідної праці надають системності механізму управління цим процесом і визначають основні світові стандарти забезпечення якості трудового життя. Важливим для України є впровадження прогресивного міжнародного досвіду дотримання принципів гідної праці в управлінському процесі на макро-, мезо- і мікрорівнях, ефективного управління та розвитку якісного трудового життя, що є умовами реалізації цілей людського розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Quality of work life. URL: <http://libraries.mit.edu/doney/lab/lab390.html>
2. Quality of working life Survey 2015 / Curtin University of Technology. – URL: http://staff.curtin.edu.au/staff/services/home/qwlsurvey_2015.html
3. World Employment Report 2014-2015: Employability in the global economy – How training matters. Geneva : International labour office, 2015. 58 p.
4. Бринцева Е. Г. Человеческий капитал в сфере науки и образования: тенденции фиктивизации. *Człowiek.Społeczeństwo.Gospodarka. Tom 5: Problemy zatrudnienia w organizacjach. Uniwersytet Zielonogórski*. 2017. С. 15-26.
5. Бутов Р., Бутов Г. Мобільність кадрів. *Управління персоналом*. 2019. № 6. С. 34-38.
6. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. Управління трудовим потенціалом: навчальний посібник. М. : КНЕУ. 2015. 403 с.
7. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2015. 403 с.
8. Ватченко О. Б., Фещенко О.М. Особливості та тенденції формування кадрового потенціалу підприємства на сучасному етапі та в перспективі. *Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів: доп. міжнар. науково-практичної. конф.* 2016. С. 46-49.
9. Владимирова Е.О. Конкурентоспособность трудового потенциала региона. *Региональная экономика: теория и практика*. 2019. № 13. С. 64-67.
10. Врублевський В.К. Праця і НТР. Нариси теорії праці. М. : Политиздат. 2004. 240 с.
11. Ганіч Л. В. Формування сучасної системи управління трудовим потенціалом. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. № 1(52). С.8-12.
12. Гимпельсон В.Є., Копелюшніков Р.І., Лук'янова А.Л. Попит на працю і кваліфікацію між дефіцитом і надлишком. *Економічний часопис*. 2014. № 2. С. 163-199.

13. Гулін К.А. Трудовий потенціал регіону. 2019. ІСЕРТ. 84 с.
14. Дони́чев О. А., Фраймович Д.Ю. Инновационные подходы к оценке эффективности использования кадрового потенциала региона. *Финансовая аналитика: проблемы и решения*. 2018. № 11. С. 2-6.
15. Доповідь про розвиток людини 2019. Реальне багатство народів: шляхи до розвитку людини. Пер. з англ. ПРООН. М. 2019. 352 с.
16. Дьякович М. П., Хлопова Т. В. До оцінки трудового потенціалу. *Соціологічні дослідження*. 2017. № 3. С. 67-74.
17. Корнійчук Н. О. Вплив демографічної ситуації в Україні на кадровий потенціал підприємств. *Причорноморські студії*. 2017. № 13. С. 97-101.
18. Косович Б., Дмитрук В. Ринок праці в умовах глобалізації. *Львівський національний університет ім. Івана Франка. Серія економічна*. 2014. Вип. 51. С. 376-383.
19. Кравченко М. В. Позитивні зрушення та проблеми соціального захисту населення на сучасному етапі. *Матеріали щоріч. наук.-практ. конф. за міжнар. участю. Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи*. К.: Вид-во НАДУ. 2015. Т. 2. С. 225-227.
20. Кравченко М. В. Чинники уповільненої дії пенсійного забезпечення українців. *Зб. наук. праць НАДУ. За заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князева*. К.: Вид-во НАДУ. 2017. Вип. 1. С. 431-438.
21. Кравченко О. О. Аналіз рівня та якості життя населення України в умовах економічної та політичної нестабільності. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 17. С. 572-578.
22. Крушельницька О. В., Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. К.: Кондор. 2013. 224 с.
23. Кудрявцева О.В. Теоретичні підходи до визначень «трудовий потенціал людини», «людські ресурси», «робоча сила». *Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 2018. № 1. С. 31-38

24. Кулагина Г. Д. Макроекономічна статистика. М.: МЕСИ. 2008.
25. Кучинська О. О. Вплив інтеграційних процесів на економічну активність населення, зайнятість та ринок праці. *Економіка та держава*. 2016. №3. С. 82-85.
26. Леденева Е.А. Трудовий потенціал в системі категорій праці. *Вісті Російського державного педагогічного університету ім. А.І. Герцена*. 2018. № 49. С. 85-90.
27. Любченко О. М. Проблема відтворення населення: регіональні особливості. *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*. 2018. № 4. С. 78-83.
28. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності: кол. моногр. За ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. 2017. 368 с.
29. Магомедов М.М. Регіональні особливості відтворення і використання трудового потенціалу. К.: 2017. 208 с.
30. Малиновська О.А. Мігранти, міграція та Українська держава: аналіз управління зовнішніми міграціями: Моногр. К.: Вид-во НАДУ. 2010. 236 с.
31. Онопрієнко І. М. Статистичний аспект демографічної ситуації в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 16. С. 604-608.
32. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
33. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала: учебник. Изд-во МГУ. 2018. 56 с.
34. Пирожков С. І. Вибрані наукові праці: у 2-х томах. Т. 1: Демографічний і трудовий потенціал. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 934 с.
35. Полозенко Д.В. Фінансове забезпечення загальноосвітніх закладів та шляхи його вдосконалення. *Фінанси України*. 2007. №10. С.27-33.

36. Римашевская Н.М. Про методологію визначення якісного стану населення. *Демографія і соціологія*. Випуск 6. М. 2018. С. 7-21.
37. Світова економіка та міжнародний бізнес: Підручник / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. В.В. Полякова і д-ра екон. наук, проф. Р.К. Щеніна. М. : КНОРУС. 2008.
38. Сергєєва. Г.П., Чиждова Л. С. Трудовий потенціал країни: Підручник. М.: Знание. 2012. 64 с.
39. Талалай М.А., Філатова Л.С., Кобець Е.А. Управління персоналом як одне з умов успішного функціонування підприємства в період кризи. *Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми економіки»*. 2015. С. 160-161.
40. Транченко Л. В. Безробіття як соціальна проблема ринкового суспільства. *Економіка та держава*. 2019. №4, с. 12-15.
41. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. НАН України. Ін-т економіки пром.-ті. Донецьк, 2005. 502 с.
42. Галицька У. Б. Доманчук Д. П. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу. *Вісник ПДАТУ*. 2017. № 14. С. 72–78.
43. Шаповал О. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 712-715.
44. Дискіна А.А. Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємства. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 67-71
45. Чорний Р. С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства. *Львів: ІРД НАН України*. 2017
46. Антонюк В. П., Шамілева Л. Л. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу промисловості з урахуванням рівня наукоємності її галузей. *Екон. вісн. Донбасу*. 2017. № 2. С. 196-206
47. Зикіна В. О. Аналіз використання трудового потенціалу як фактора впливу на продуктивність праці. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво*. 2017. № 4/5. С. 41-47.

48. Хмелевський С. М., Бондарчук А. А. Ефективне використання трудового потенціалу в умовах нестабільної економічної ситуації в країні. *Черніг. наук. часоп. Черніг. держ. ін-ту економіки і упр. Сер. Економіка і упр.* 2017. № 1. С. 64-69.
49. Новіков Д. А. Моделювання впливу трудового потенціалу на економічну результативність промисловості регіонів України. *Економіка і регіон.* 2017. № 2. С. 11-17.
50. Шевченко О. М. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу. *Публ. адміністрування: наук. дослідж. та розвиток : [електрон. журн.].* 2017. № 2. С. 55-62.
51. Гребняк М. П., Кірсанова О. В., Таранов В. В. Формування кадрового потенціалу громадського здоров'я. *Україна. Здоров'я нації.* 2018. № 3. С. 17-21
52. Гальків Л. І., Карий О. І., Мойсеєнко І. В. Ризики втрат людського потенціалу: чинник фінансування освіти та охорони здоров'я. *Актуал. проблеми економіки.* 2017. № 1. С. 223-229.
53. Тищенко К. М. Концепція розвитку людського потенціалу в контексті формування добробуту населення. *Проблеми соц. роботи: філософія, психологія, соціологія.* 2017. № 2. С. 88-94.
54. Гаращук О. В., Куценко В. І. Сфера відтворення людського потенціалу: гомеостатичні механізми подолання загроз на шляху її розвитку. *Економіка і регіон.* 2018. № 2. С. 61-68.
55. Калініченко Л. Л. Механізм управління потенціалом соціально-економічного розвитку регіонів. *Екон. вісн. ун-ту/Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди.* 2018. Вип. 37/1. С. 84-89.

ДОДАТКИ



Додаток А

Таблиця 2.3 – Міграційний рух населення України за 2002-2019 роки

Роки	Кількість прибулих	Кількість вибулих	Міграційний приріст, скорочення
2002	760 005	793 796	-33 791
2003	762 033	786 243	-24 210
2004	789 379	796 994	-7 615
2005	763 222	758 639	4 583
2006	765 882	751 637	14 245
2007	758 292	741 454	16 838
2008	710 790	695 869	14 921
2009	642 819	629 372	13 447
2010	683 449	667 316	16 133
2011	669 397	652 301	17 096
2012	726 226	664 382	61 844
2013	675 942	644 029	31 913
2014	542 506	519 914	22 592
2015	533 278	519 045	14 233
2016	256 808	246 188	10620
2017	442 287	430 290	11 997
2018	629 276	610 687	18 589
2019	576 032	554 520	21 512

Прізвище, ім'я, по батькові

Факультет

Шифр і назва спеціальності

Освітня програма

ДЕКЛАРАЦІЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ

Усвідомлюючи свою відповідальність за надання неправдивої інформації, стверджую, що подана кваліфікаційна (магістерська) робота на тему:

«

»

є написаною мною особисто.

Одночасно заявляю, що ця робота:

- не передавалась іншим особам і подається до захисту вперше;
- не порушує авторських і суміжних прав, закріплених статтями 21–25 Закону України «Про авторське право та суміжні права»;
- не отримувалась іншими особами, а також дані та інформація не отримувались у недозволений спосіб.

Я усвідомлюю, що у разі порушення цього порядку моя магістерська робота буде відхилена без права її захисту, або під час захисту за неї буде поставлена оцінка «незадовільно».

(дата)

(підпис здобувача освіти)