

Очевидно, що окреслені вище напрями гендерної політики є засобами довгострокового впливу, адже підґрунтя диспаритетного становища чоловіків та жінок на ринку праці України іманентно криється у глибоких гендерних стереотипах, пертурбація яких є складним і поступовим процесом.

УДК 331.108:351

Лісун Яніна Вікторівна

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ НА МІКРО ТА МАКРО РІВНЯХ

Вступ. Активізація глобалізаційних процесів в світі та трансформаційних перетворень в економіці України змінили забезпечення трудовими ресурсами, що обумовило нові умови формування трудового потенціалу на мікро- та макро- рівнях. Формування трудового потенціалу окремого працівника, колективу підприємства, галузі (регіону), держави є стратегічною основою досягнення конкурентних переваг та стійкого розвитку економіки. Забезпечення трудовими ресурсами та формування трудового потенціалу на різних рівнях вітчизняної економіки ускладнилось кризовими явищами в усіх галузях народного господарства, обумовленими скороченням обсягів виробництва та національного доходу, що призвело до вимушеного скорочення бюджетного фінансування всіх структур, уповільнення функціонування організаційно-економічного механізму формування трудового потенціалу. Тому дослідження проблем та перспектив функціонування й розвитку трудового потенціалу на мікро- та макро- рівнях набуває важливого значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню сутності трудового потенціалу присвячена значна кількість наукових досліджень таких вітчизняних та зарубіжних вчених як: В.Онікієнко, М.Долішній, І.Завадський, Б.Генкін, М.Бухалков, Н.Шаталова та інші.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: І.І. Бажан [5], Д.П. Богиня [11], В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова [16], А.Я. Кібанов [49], С.І. Пірожков [75] та ін.

Основні напрями наукових досліджень зазначених науковців пов'язані з визначенням: теоретичних аспектів категорій «трудо́ві

ресурси», «кадри», «кадровий потенціал», «трудоий потенціал» [2, 11, 15, 22, 29, 49, 55, 70]; кількісно-якісних характеристик трудових ресурсів, зміни їхньої структури як основи трудового потенціалу [6, 48, 61]; методичних основ формування, оцінки, використання та розвитку трудового потенціалу [13, 37, 46, 54, 55, 58, 68, 69, 77]. Разом із тим, результати досліджень підтвердили багатоаспектність, багатовекторність, складність та значущість питань функціонування трудового потенціалу, що обумовлює необхідність нових наукових пошуків та додаткового дослідження процесів формування трудового потенціалу у мікро- та макро- аспекті. Досвід ефективного господарювання підтверджує важливу роль трудового потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якого значною мірою залежить забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. Це доводить необхідність поглибленого дослідження окресленої проблематики та актуальність визначеної теми дослідження.

Мета та завдання дослідження. Метою дослідження є виявлення особливостей формування трудового потенціалу на мікро та макро рівнях. Відповідно до мети дослідження визначно ряд завдань, які потребують вирішення: дослідити теоретичний зміст понять «потенціал», «економічний потенціал», «трудоий ресурси», «трудоий потенціал»; розглянути складові трудового потенціалу та їх структуру, залежно від рівня формування: індивідуального, колективного, галузевого, державного, світового; проаналізувати мікро- та макроекономічні чинники формування трудового потенціалу з опрацюванням відповідної статистичної інформації; розробити рекомендації забезпечення високого рівня трудового потенціалу України.

Виклад основного матеріалу. Теоретичні і методичні аспекти дослідження трудового потенціалу потребують використання загальнонаукових методів наукового пізнання: абстрактно-логічний (для аналізу категорії «трудоий потенціал», виявлення чинників його формування та розвитку); економіко-статистичний метод та метод системного аналізу (для кількісної оцінки складових трудового потенціалу галузі, економіки, країни).

На основі узагальнення поглядів на сутність цієї категорії в роботі виокремлено шість наукових напрямів змістовної інтерпретації трудового потенціалу: етимологічний, ресурсний, системний; факторний; демографічний; політекономічний [7].

Наукові напрями змістовної інтерпретації трудового потенціалу

| Автор | Визначення трудового потенціалу |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Етимологічний напрям інтерпретації | |
| Довідникові терміни та поняття | поняття «потенціал» (від лат. potential – сила) полягає в його розгляді як засобів, запасів та джерел можливостей, що є у наявності та можуть бути використані досягнення певної мети, вирішення деякого завдання, а також можливості окремої особи, суспільства та держави в певній галузі [21]. |
| Факторний напрям інтерпретації | |
| Богиня Д.П., Грішнова О.А. | інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик працівників підприємства [11, с. 42]. |
| Генкін Б.М. | частина потенціалу людини, що формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду [22, с. 66-67]. |
| Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А. | існуючі сьогодні та потенційні трудові можливості, що визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [16]. Сюди входять можливості та вміння працівників, які на сьогодні можуть не використовуватися на фірмі, але в перспективі можуть бути залучені для справи |
| Кібанов А. Я. | Розглядає трудовий потенціал підприємства як сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також удосконалювати в процесі праці [49]. |
| Ресурсний напрям інтерпретації | |
| Адамчук В. В, Ромашов О. В. Сорокіна М.Е. | сукупна трудова дієздатність колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок. Здібності працівника до праці реалізують у певних технічних, економічних, організаційних, соціальних й інших умовах, і від цього залежать результати праці [2]. |
| Системний напрям інтерпретації | |
| Бевз О. Л | інтегральна здібність та готовності людей до праці, незалежно від її сфери, галузі, соціально-професійних характеристик [8]. |

| 1 | 2 |
|---|---|
| Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. | персоніфікована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Трудовий потенціал підприємства оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва [101]. |
| Демографічний напрям інтерпретації | |
| Долішній М. І. | прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності [28]. |
| Пирожков С.І. | розвинену в цьому суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей трудоактивного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин, пов'язаних за участю в процесі праці і суспільної діяльності [75, с. 16]. |
| Демографічний енциклопедичний словник | зведена економіко-демографічна характеристика трудової активності людей, що визначається середньою кількістю людино-років, яке це покоління проживе в складі економічно активного населення за умови заданого рівня смертності й економічної активності. |
| Політ економічний напрям інтерпретації | |
| Врублевський В.К. | сукупний суспільний працівник та відповідні умови праці в єдності факторів, що відбивають, з одного боку, його зміст, з іншого – соціально-економічний характер [17, с. 116]. |

Розповсюдженим є підхід, в якому трудовий потенціал визначається як трудові можливості населення. Він базується саме на етимологічному змісті слова «потенціал». Абалкін Л.І, Архангельський В.Н., Спірін В.С. визначають потенціал як сукупність природних умов і ресурсів, можливостей, запасів і цінностей, конкретизованих залежно від місця і часу, що можуть бути використані для досягнення певних цілей [1, 4, 92]. Категорія «*економічний потенціал*» розуміється як сукупна здатність країни, її галузей, підприємств здійснювати

виробничо-економічну діяльність, випускати продукцію та товари, надавати послуги, задовольняти потреби населення, суспільні потреби, забезпечувати розвиток виробництва і споживання [33]. *Економічний потенціал* розуміють як здатність підприємства досягати поставленої перед ним мети, використовуючи для цього матеріальні, трудові та фінансові ресурси [89]. Економічний потенціал є ширшим від виробничого потенціалу, який є *функціональною складовою економічного потенціалу* і акумулює в собі значну його частину. Серед трактувань виробничого потенціалу зустрічається також ототожнення з виробничою потужністю та іншими видами потенціалів. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. розподіляють виробничий потенціал на такі складові: технічний, технологічний, фінансовий, трудовий, інформаційний, управлінський, організаційний, потенціал відношень із зовнішнім середовищем [Федонін О.С., с. 15].

Абалкін Л.І., Краснокутська Н.С., Драган О.І. [1, 29, 55] розглядають виробничий потенціал як сукупність ресурсів чи можливостей господарської системи до випуску продукції або досягнення певного ефекту.

У цьому аспекті доцільним є розгляд поняття «потенціал підприємства» як уособлення господарської системи. Краснокутська Н.С. трактує *потенціал підприємства* як можливості системи ресурсів і компетенцій підприємства створювати результат для зацікавлених осіб за допомогою реалізації бізнес-процесів, де під компетенцією розуміється сукупність здібностей підприємства мобілізувати ресурси у ході здійснення комплексу дій [55].

Олексюк О.І. визначає *потенціал підприємства* – як максимально можливу сукупність активних і пасивних, явних і прихованих альтернатив (можливостей) якісного розвитку соціально-економічної системи підприємства у певному середовищі господарювання з урахуванням ресурсних, структурно-функціональних, часових, соціокультурних та інших обмежень [70]. Потенціал підприємства розуміється як поточні і майбутні можливості економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних її персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи у такий спосіб корпоративні та суспільні інтереси [101].

Отже, у визначеннях термінів «економічний потенціал», «виробничий потенціал», «потенціал підприємства» соціальна складова розкривається у термінах «соціально-економічна система», «соціокультурні обмеження», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «персонал».

За Кібановим А.Я. трудові ресурси представляють собою працездатну частину населення країни, яка в силу психофізіологічних та

інтелектуальних якостей здатна виробляти матеріальні блага або послуги [49, с. 53]. Існує думка, що трудові ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства [101, с. 197]. Приходимо до висновку, що трудові ресурси як узагальнююче поняття на макрорівні (країна, регіон) і визначається якісними характеристиками (працездатність) та кількісними характеристиками (демографічні ознаки, чисельність) людського чинника. Таким чином, термін «потенціал» означає наявність у об'єкта дослідження (окремої особи, трудового колективу, сукупності підприємств, що утворюють галузь або суспільства в цілому) прихованих можливостей або здібностей, які ще не проявились в процесі функціонування [48].

Найбільш поширеною є факторна інтерпретація трудового потенціалу, що передбачає ототожнення трудового потенціалу з кількісними та якісними характеристиками трудових ресурсів.

Найчастіше у одному визначенні категорії «трудоий потенціал» інтегрується декілька напрямів наукової інтерпретації.

Так, деякі вчені, трудовий потенціал інтерпретують як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [7]. При цьому поєднується демографічний та факторний аспект інтерпретації.

Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А. [16] використовують етимологічну та факторну основу до трактування трудового потенціалу (див. табл. 1).

У визначенні трудового потенціалу Долішнім М.І. [28] (див. табл.1) поєднуються демографічні, політекономічні, факторні аспекти.

Адамчук В.В., Ромашов О.В. Сорокіна М.Е. [2] поєднують ресурсний, факторний, демографічний, частково політ-економічний аспекти розуміння у визначенні категорії «трудоий потенціал» (див. табл.1).

Отже, приходимо до висновку, що трудовий потенціал притаманний усьому людству та невід'ємний від суспільства.

Трудовий потенціал інтерпретують за ресурсною, системною, факторною, демографічною, політ-економічною складовою. Проаналізувавши такі економічні категорії, як трудові ресурси, трудовий потенціал та кадровий потенціал спостерігається рівневість розкриття змісту людського чинника від загального до конкретного.

У цьому зв'язку, детальний аналіз понять «трудоий потенціал» потребує структуризації визначень за такими критеріями [48, 61]:

1. базові складові

2. чинники активізації

3. мета функціонування

4. рівні прояву, що акумулюють в собі мету, чинники та складові.

1. Базові складові Акцент виключно на базові складові роблять такі вчені Генкін Б.М., Васильченко Г.П., Балабанова Л.В., Слиньков В.Н., Безсмертна В.В. [6, 9, 15, 22, 91].

Переважна більшість авторів при визначенні трудового та кадрового потенціалу наголошують саме на якісному аспекті, під яким розуміють як здібності та можливості в цілому [5, с. 87; 23, с. 15; 58, с. 7; 77, с. 6], так і більш конкретні фізичні, психологічні, інтелектуальні, креативні здібності, комунікабельність [9, с. 49], професійні знання і навички, культура індивідуумів, гармонізація цілей [61].

Якісну сторону кадрового потенціалу неможливо розглядати окремо від кількісної сторони (взаємозв'язок якості та кількості праці; працівник як учасник команди колективу). Елементами трудового потенціалу підприємства є [48]:

- кількісні характеристики (склад, структура персоналу, чисельність зайнятих на підприємстві, середній вік працівників, середній стаж роботи на підприємстві, динаміка плинності кадрів, середня заробітна плата робітників, фахівців, керівників, її співвідношення з відповідними виплатами на підприємствах-конкурентах; продуктивність праці);

- якісні характеристики персоналу (стан здоров'я, працездатність, рівень освіти, професійні знання і навички, рівень кваліфікації, практичний досвід, компетентність, інтелектуальні та творчі здібності, професіоналізм, прояв трудової та інноваційної активності);

- наявні та потенційні можливості прояву якісних та кількісних характеристик;

2. Чинники активізації кадрового потенціалу. Наступною складовою кадрового потенціалу було визначено чинники його активізації, що визначають ймовірність досягнення цілей формування та розвитку трудового потенціалу.

На мікрорівні (рівень підприємства): трудова діяльність [23, 61]; сприятливі умови праці Бортик В. А. [13, с. 4]; процес використання матеріально-трудоових, фінансових та інформаційних ресурсів [1]; технічні, економічні, організаційні, соціальні умови [2]; умови життя, трудової поведінки.

На макрорівні (галузь, регіон, країна): вимоги ринку праці [68, с. 7]; особливості регіону; професійна підготовка, підвищення кваліфікації, соціально-економічні і політичні умови [61, с. 129; 69, с. 91]; умови процесу виробництва, обміну і споживання [19, с. 97; 61, с. 129]; функціональні і організаційні потреби галузі.

Чинники визначають ймовірність досягнення цілей.

3. Мета функціонування. Третьою складовою категорії «трудо-вий потенціал» та «кадровий потенціал» є **мета його функціонування**, під якою більшістю авторів розуміється одержання бажаного результату і розвиток підприємства; ефективне функціонування галузі та економіки; розвиток регіону. Частково відмінності в підходах пояснюються різним об'єктом дослідження: продуктивність, цінності (матеріальні та духовні) [28], результативність [49].

4. Рівні структуризації. Зовнішні та внутрішні чинники активізації кадрового потенціалу, мета його функціонування визначають рівні структуризації потенціалу людського чинника. Бажан І.І., Машіко К.С. розглядає: індивідуальний або особистісний потенціал, потенціал виробничої або творчої групи (колективу), потенціал регіону чи якоїсь іншої території, потенціал галузі або народногосподарського комплексу і, нарешті, потенціал суспільства в цілому [5, с. 84; 61, с. 129].

Досліджуючи кадровий потенціал, Іванова Т. В. виділяє індивідуальний рівень (працівник), мікрорівень (підприємство) та мезорівень (галузь) [46, с. 361; 61, с. 129].

На думку Носкової М. В., за наявності спільних цілей та синергетичного ефекту потенціалів суб'єктів, можливим є застосування терміна «кадровий потенціал» до індивідууму, підприємства та галузі однієї сфери [69, с. 91].

Досліджуючи людський чинник та його потенціал на рівнях вищих за галузевий (регіон, галузь, країна) доцільно використовувати термін «трудо-вий потенціал» як більшою мірою узагальнюючу категорію.

Надзвичайно широкою є запропонована Кравець І. М. рівнева структура трудового потенціалу:

- мегарівень (міжнаціональний трудовий потенціал),
- макрорівень (трудо-вий потенціал країни),
- мезорівень (трудо-вий потенціал регіону, галузі),
- мікрорівень (трудо-вий потенціал підприємства),
- номорівень (трудо-вий потенціал домогосподарства),
- нанорівень (трудо-вий потенціал особистості) [54, с. 6; 61, с. 129].

Україна належить до числа країн з розвинутою індустріальною базою і достатньо високим ресурсним потенціалом. Результати аналізу тенденцій економічного розвитку України дають змогу стверджувати, що період з 1990 р. був періодом депресії, причиною якої стали трансформаційні процеси в національній економіці.

Основні характеристики трудового потенціалу за рівнями структуризації представлені в табл.1. Проаналізуємо тенденції формування трудового потенціалу за рівнями структуризації з використанням статистичної інформації.

Таблиця 1

Основні характеристики трудового потенціалу відповідно до рівневої структуризації
(складено автором на основі [1, 37])

| Рівні | Вид трудового потенціалу | Ключові чинники формування | Ціль | Кількісні показники | Якісні показники |
|---------------------|-------------------------------------|--|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| мега-рівень | Міжнаціональний трудовий потенціал | Політичні, міжнародні економічні чинники, демографічні, кліматичні фактори | Забезпечення розвитку населення різних країн, обмін технологіями, збереження та захист оточуючого середовища | Індекс конкурентоспроможності країни | Рівень культури, якості життя, праці, інноваційні технології (як результат мислення) в аспекті світової спільноти |
| макро-рівень | Трудовий потенціал країни | Умови процесів виробництва, обміну і споживання в країні | Забезпечення економічного відтворення та зростання ВВП, підвищення рівня конкурентоспроможності країни | Рівень зайнятості та безробіття, тривалість життя; мінімальний розмір заробітної плати | Суспільна зрілість, рівень культури, якості життя, якості робочої сили, інноваційні технології на національному рівні |
| мезо-рівень | Трудовий потенціал галузі (регіону) | Функціональні, організаційні потреби галузі (фінансування галузі, рівень галузевих технологій); умови процесу виробництва, обміну і споживання; життєвий цикл галузі (регіону) | Спеціалізація та кооперація трудових колективів підприємств для забезпечення зростання галузі | Склад, структура працівників за галузями, середній вік працівників, середній стаж роботи; плинність кадрів; середня заробітна плата по галузі | Якість праці, якості технологій в галузі, якості підготовки кадрів |

Продовження табл. 1

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---------------------|-------------------------------------|--|---|---|---|
| мікро-рівень | Трудовий потенціал підприємства | Вимоги ринку праці; співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці; умови праці; психологічний клімат в колективі; узгодженість мотивації та стимулювання праці, дотримання трудових прав, системи охорони праці | Виконання виробничих та управлінських процесів на основі ефективного використання ресурсів, отримання підприємством прибутку; розвиток трудового колективу підприємства | Склад, структура працівників різних професій, середній вік працівників, середній стаж роботи; плинність кадрів; розмір заробітної плати на підприємстві | Стан здоров'я згідно вимог посади, рівень освіти, працездатність, професійні знання і навички, кваліфікація, практичний досвід, компетентність, інтелектуальні та творчі здібності, професіоналізм, трудова та інноваційна активність |
| номорі-вень | Трудовий потенціал домогосподарства | Склад сім'ї, умови життя, соціальні цінності та орієнтири, закладені в процесі виховання та сформовані протягом життя; налаштованість на взаємодію та співпрацю, мотиваційні орієнтири | Формування сукупного доходу домогосподарства та подальший розвиток суб'єктів домогосподарства (наприклад, навчання дітей) | Вік, кількість суб'єктів домогосподарства (членів родини), доходи домогосподарства | Стан здоров'я, працездатність, рівень освіти суб'єктів домогосподарства |
| нанорі-вень | Трудовий потенціал особистості | Цінності, мотиви, фізіологічні характеристики особистості | Формування та розвиток особистих та професійних якостей з метою задоволення потреб | Вік, тривалість навчання, тривалість трудової діяльності | Фізичне здоров'я, психічне здоров'я, темперамент, інтелект, знання, підприємницькі здібності, прагнення до самовдосконалення, загальна культура, моральність, духовність |

На макрорівні трудовий потенціал України характеризується таким показником як зайнятість населення, чисельність найманих працівників. За 2000–2012 рр. зайнятість населення збільшилась з 20175,0 тис. осіб до 20354,3 тис. осіб, що становить 0,8% (табл. 2).

Таблиця 2

Кількість зайнятого населення найманих працівників за видами економічної діяльності, тис.

| | 2000 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Усього | | | | | | | | | |
| <i>зайняте населення</i> | 20175,0 | 20680,0 | 20730,4 | 20904,7 | 20972,3 | 20191,5 | 20266,0 | 20324,2 | 20354,3 |
| <i>наймані працівники</i> | 16044,0 | 14005,3 | 14069,2 | 14001,9 | 13938,9 | 12948,5 | 12564,2 | 12093,8 | 12181,3 |
| Промисловість | | | | | | | | | |
| <i>зайняте населення</i> | 4598,3 | 4072,4 | 4036,9 | 3973,0 | 3871,4 | 3546,9 | 3461,5 | 3352,7 | 3303,6 |
| <i>наймані працівники</i> | 4474,2 | 3878,0 | 3808,9 | 3703,1 | 3579,6 | 3184,6 | 3031,1 | 2960,5 | 2924,6 |
| Будівництво | | | | | | | | | |
| <i>зайняте населення</i> | 903,6 | 941,5 | 987,1 | 1030,2 | 1043,4 | 966,2 | 943,0 | 924,5 | 902,2 |
| <i>наймані працівники</i> | 781,7 | 677,6 | 709,3 | 741,0 | 745,6 | 570,0 | 496,6 | 424,5 | 409,8 |
| Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів. Діяльність готелів та ресторанів | | | | | | | | | |
| <i>зайняте населення</i> | 3121,3 | 4175,2 | 4403,9 | 4564,4 | 4744,4 | 4729,1 | 4832,0 | 4865,0 | 4894,1 |
| <i>наймані працівники</i> | 1206,6 | 1234,2 | 1347,1 | 1451,4 | 1562,8 | 1415,5 | 1316,7 | 1293,4 | 1377,6 |
| Державне управління | | | | | | | | | |
| <i>зайняте населення</i> | 1198,6 | 1028,9 | 1033,7 | 1036,4 | 1067,5 | 1078,6 | 1223,8 | 1055,5 | 1079,4 |
| <i>наймані працівники</i> | 1198,6 | 1028,9 | 1033,7 | 1036,4 | 1067,5 | 1078,6 | 1223,8 | 1055,5 | 1079,4 |
| Освіта | | | | | | | | | |
| <i>зайняте населення</i> | 1609,7 | 1668,2 | 1690,5 | 1693,7 | 1702,4 | 1698,4 | 1688,3 | 1677,6 | 1672,9 |
| <i>наймані працівники</i> | 1608,5 | 1662,0 | 1682,7 | 1683,6 | 1691,0 | 1687,5 | 1676,8 | 1664,1 | 1659,7 |

Складено автором на основі [99, с. 344, 346]

Не всі працівники серед зайнятого населення працюють на праві найму. Так, за 2000–2012 рр. кількість найманих працівників зменшилась з 16044,0 до 12181,3 тис. осіб, (на 3862,7 тис. осіб що становить 24%, порівняно з 2000 р.). Зменшення зайнятості населення протягом 2000–2012 рр. за видами економічної діяльності характеризується відповідними індексами: промисловість 0,718; будівництво 0,998; торгівля. Ремонт автомобілів, побутових виробів 1,56; державне управління 0,901; освіта 1,039. Зміна кількості найманих працівників має тенденції до зменшення у промисловості; збільшення-зменшення – у будівництві, торгівлі, освіті.

Результати аналізу рівня прийому та вибуття працівників за видами економічної діяльності свідчать про перевищення чисельності вибувших працівників над прийнятими, що свідчить про підвищення плинності кадрів як на макрорівні (рівні країни: співвідношення вибуло/прийнято 30,3 / 26,4) , так і на мезорівні (галузевому рівні: у промисловості співвідношення вибуло/прийнято 28,2 / 23,0). (табл. 3).

Таблиця 3

Рівень прийому та вибуття працівників за окремими видами економічної діяльності, % до середньооблікової кількості штатних працівників

| | 2003 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Усього за видами економічної діяльності | | | | | | | | | |
| <i>прийнято</i> | 25,3 | 27,4 | 28,2 | 29,7 | 28,3 | 22,5 | 25,3 | 28,6 | 26,4 |
| <i>вибуло</i> | 29,5 | 29,2 | 29,9 | 30,7 | 32,8 | 28,7 | 28,1 | 30,9 | 30,3 |
| Промисловість | | | | | | | | | |
| <i>прийнято</i> | 28,0 | 28,2 | 27,2 | 28,5 | 26,3 | 20,2 | 24,2 | 26,7 | 23,0 |
| <i>вибуло</i> | 31,8 | 30,4 | 31,1 | 31,3 | 34,6 | 29,2 | 26,6 | 29,6 | 28,2 |
| Будівництво | | | | | | | | | |
| <i>прийнято</i> | 45,0 | 44,7 | 45,1 | 46,5 | 39,7 | 26,4 | 33,9 | 41,5 | 36,1 |
| <i>вибуло</i> | 47,9 | 48,1 | 45,9 | 46,2 | 54,9 | 49,7 | 48,5 | 50,5 | 51,7 |
| Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів | | | | | | | | | |
| <i>прийнято</i> | 45,1 | 55,5 | 59,9 | 60,8 | 56,3 | 44,9 | 52,2 | 53,1 | 50,6 |
| <i>вибуло</i> | 48,3 | 51,1 | 53,6 | 55,0 | 59,6 | 57,3 | 52,2 | 55,0 | 53,2 |
| Діяльність готелів та ресторанів | | | | | | | | | |
| <i>прийнято</i> | 50,7 | 56,3 | 60,1 | 62,8 | 63,9 | 53,9 | 56,0 | 59,6 | 61,4 |
| <i>вибуло</i> | 58,4 | 58,7 | 62,0 | 63,1 | 66,8 | 65,1 | 61,2 | 64,7 | 69,5 |
| Державне управління | | | | | | | | | |
| <i>прийнято</i> | 19,5 | 20,5 | 20,0 | 20,9 | 18,5 | 14,0 | 17,8 | 18,2 | 19,2 |
| <i>вибуло</i> | 15,2 | 19,6 | 18,7 | 18,5 | 16,6 | 13,5 | 18,7 | 23,1 | 20,5 |

| Освіта | | | | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <i>прийнято</i> | 15,9 | 14,5 | 14,2 | 14,1 | 14,4 | 13,1 | 13,2 | 15,9 | 13,7 |
| <i>вибуло</i> | 16,0 | 14,8 | 14,5 | 14,1 | 15,2 | 12,7 | 13,3 | 15,3 | 13,6 |

Складено автором на основі [94, с. 385; 99, с. 366]

У 2012 р. найбільш значні коефіцієнт вибуття спостерігалися за видами економічної діяльності: діяльність готелів та ресторанів (69,5%); торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів (53,2%); будівництво (51,7%); промисловість (28,2%). Загалом показники вибуття працівників перевищують коефіцієнти прийняття, що є негативною тенденцією. За 2003–2012 рр. коефіцієнт вибуття збільшився у будівництві (з 47,9 до 51,7%); торгівлі, ремонті автомобілів (48,3 до 53,25%); діяльності готелів та ресторанів (з 58,4 до 69,5%); державному управлінні (з 15,2 до 20,5%), а у промисловості та освіті – навпаки знизився.

Попит на робочу силу за 2005–2012 рр. знизився як в цілому по економіці України з 186,6 тис. осіб. до 48,6 тис. осіб (у 4 рази), так і за окремими видами економічної діяльності. У 2012 рр. падіння попиту, порівняно з 2005 р. становило у: промисловості 80,0%; будівництві 87,3%; торгівлі, ремонту автомобілів та побутових виробів 73,7%; діяльності готелів та ресторанів 57,8%; державному управлінні 60,4%; освіті 51,3% (табл.4).

Таблиця 4

Попит на робочу силу за окремими видами економічної діяльності, тис.

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Усього за видами економічної діяльності | 186,6 | 170,5 | 169,7 | 91,1 | 65,8 | 63,9 | 59,3 | 48,6 |
| Промисловість | 65,8 | 55,8 | 57,4 | 23,5 | 14,7 | 17,2 | 16,6 | 13,8 |
| Будівництво | 17,4 | 17,0 | 16,7 | 6,0 | 3,2 | 3,8 | 3,5 | 2,2 |
| Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів | 19,8 | 24,1 | 21,6 | 8,9 | 7,7 | 8,4 | 7,1 | 5,2 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 1,9 | 2,4 | 2,6 | 1,2 | 0,6 | 0,9 | 1,1 | 0,8 |
| Державне управління | 19,2 | 14,2 | 16,8 | 13,3 | 11,2 | 8,4 | 7,7 | 7,6 |
| Освіта | 3,9 | 4,1 | 4,1 | 8,4 | 1,5 | 1,6 | 2,1 | 1,9 |

Складено автором на основі [94, с. 379; 95, с. 373; 97, с. 363; 98, с. 183; 99, с. 353]

На трудовий потенціал на рівні країни впливає такий чинник як співвідношення попиту та пропозиції на робочу силу. За 2005–2012 рр. попит на робочу силу скоротився в цілому по Україні (з 186 тис. осіб до 48,6 тис. осіб).

У 2012 р. найбільший попит спостерігався за такими професійними групами:

Кваліфіковані робітники з інструментом 9,7 тис.; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання технічного обладнання 6,7 тис.; найпростіші професії 6,8 тис.; професіонали 8,2 тис.

Пропозиція робочої сили за аналізований період перевищує попит на робочу силу у 9–10 разів, що свідчить про значне навантаження на одне робоче місце. В цілому по країні навантаження на 1 робоче місце у 2005 р. становило 4,84 особи; у 2010 р. 8,8 особи; у 2012 р. 10,8 особи.

Найбільше навантаження на 1 робоче місце за 2012 р. відмічалось у: сільському господарстві – 33,8 особи, на робітничі та найпростіші професії – 13,3 особи; у сфері торгівлі – 14,98 особи. (табл. 5).

Таблиця 5

Попит і пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці за професійними групами, тис.

| | Пропозиція, тис. осіб (особи не зайняті трудовою діяльністю) | | | | | Попит, тис. осіб (потреба на заміщення вільних робочих місць) | | | | |
|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2005 | 2007 | 2008 | 2010 | 2012 | 2005 | 2007 | 2008 | 2010 | 2012 |
| Усього | 903,5 | 660,3 | 876,2 | 564,0 | 526,2 | 186,6 | 169,7 | 91,1 | 63,9 | 48,6 |
| Законодавці, вищі державні службовці, менеджери | 56,0 | 47,5 | 66,9 | 51,4 | 53,2 | 12,7 | 11,1 | 7,0 | 5,7 | 4,3 |
| Професіонали | 48,1 | 38,1 | 54,6 | 48,1 | 45,8 | 18,6 | 16,5 | 10,9 | 9,0 | 8,2 |
| Фахівці | 78,4 | 55,3 | 72,0 | 53,0 | 50,6 | 17,4 | 15,6 | 12,1 | 7,4 | 5,9 |
| Технічні службовці | 46,7 | 36,3 | 46,2 | 31,8 | 28,8 | 5,1 | 6,4 | 3,8 | 2,2 | 1,3 |
| Працівники сфери торгівлі і послуг | 120,6 | 86,7 | 106,6 | 76,6 | 76,4 | 12,4 | 15,1 | 8,4 | 7,9 | 5,1 |

Продовження табл. 5

| | | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|-----|
| Кваліфіковані робітники сільського господарства | 41,5 | 35,9 | 42,0 | 22,8 | 20,3 | 2,3 | 1,4 | 0,8 | 0,7 | 0,6 |
| Кваліфіковані робітники з інструментом | 95,4 | 68,8 | 116,3 | 69,9 | 60,5 | 56,0 | 48,8 | 20,1 | 13,2 | 9,7 |
| Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання технічного обладнання | 153,5 | 120,4 | 176,8 | 107,2 | 101,3 | 39,6 | 31,7 | 14,4 | 7,9 | 6,7 |
| Найпростіші професії | 269,3 | 171,3 | 194,8 | 103,2 | 89,3 | 22,5 | 23,1 | 13,6 | 9,9 | 6,8 |

Складено автором на основі [95, с. 375; 99, с. 355]

За професійною групою: «законодавці, державні службовці, менеджери» навантаження на 1 робоче місце у 2005 р. становило 4,4 особи, у 2012 р. – 12,37 особи; «професіонали»: 2005 р. – 2,58 особи, 2012 р. – 5,58 особи; «фахівці»: 2005 р. – 4,5 особи, 2012 р. – 8,57 особи; «технічні службовці»: 2005 р. – 9,1 особи, 2012 р. – 3,9 особи; «працівники сфери торгівлі і послуг»: 2005 р. – 9,7 особи, 2012 р. – 14,98 особи; «кваліфіковані робітники сільського господарства»: 2005 р. – 18 осіб, 2012 р. – 33,8 особи; «кваліфіковані робітники з інструментом»: 2005 р. – 1,7 особи, 2012 р. – 6,23 особи; «робітники з технічним обладнанням»: 2005 р. – 3,87 особи, 2012 р. – 15,11 особи; «найпростіші професії»: навантаження на 1 робоче місце за 2005 р. становило 11,96 особи, за 2012 р. – 13,3 особи.

Важливим показником трудового потенціалу є продуктивність праці, яка визначається трудомісткістю продукції та послуг та використанням фонду робочого часу. Причинами втрати робочого часу є: щорічні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати, тимчасова непрацездатність.

Результати дослідження свідчать, що у 2012 р. використання робочого часу за всіма видами економічної діяльності в середньому

становило 87,4%. Найповніше використання фонду робочого часу у 2012 р. спостерігалось у торгівлі 92,3% та діяльності готелів та ресторанів – 90,4% (табл. 6).

Таблиця 6

Використання фонду робочого часу найманих працівників за видами економічної діяльності, тис.

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Усього за видами економічної діяльності | 87,4 | 86,6 | 83,4 | 85,5 | 87,1 | 87,4 |
| Промисловість, в т.ч. | 85,2 | 83,8 | 78,2 | 82,5 | 84,5 | 84,7 |
| <i>виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів</i> | <i>87,6</i> | <i>87,1</i> | <i>83,5</i> | <i>85,6</i> | <i>87,3</i> | <i>87,9</i> |
| <i>легка промисловість</i> | <i>82,7</i> | <i>82,9</i> | <i>75,4</i> | <i>81,2</i> | <i>83,6</i> | <i>83,5</i> |
| Будівництво | 87,9 | 85,6 | 71,0 | 76,0 | 82,8 | 83,1 |
| Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів | 92,8 | 91,9 | 85,8 | 89,1 | 91,4 | 92,3 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 89,9 | 89,3 | 84,4 | 87,7 | 89,5 | 90,4 |
| Державне управління | 87,2 | 87,1 | 86,6 | 87,0 | 87,4 | 87,7 |
| Освіта | 85,9 | 86,1 | 85,7 | 85,9 | 86,3 | 86,3 |

Складено автором на основі [94, с. 386-387; 95, с. 390-391; 96, с. 379-380; 98, с. 378-379; 99, с. 369-370]

Унаслідок технологічної відсталості та недосконалої структури економіки, що доповнюються недоліками організаційно-економічного та інституційного забезпечення економічних процесів, національне виробництво характеризується низькою продуктивністю праці. За даними *The Conference Board Total Economy Database*, у 2011 р. Україна відставала за показником продуктивності праці (ВВП на одного зайнятого) від старих країн-членів ЄС у 3-6 разів, нових східноєвропейських країн-членів ЄС (крім Румунії та Болгарії) – у 2,0–3,7 раза, а також країн СНД: Азербайджану – у 1,2 раза, Казахстану – у 1,6 раза, Білорусі – удвічі, Росії – у 2,2 раза [78].

Використання фонду робочого часу значним чином залежить як від стану здоров'я конкретного працівника, так і від умов праці (табл. 7). Результати дослідження показали погіршення умов праці, що обумовлено нестачею та старінням основного капіталу, нестачею оборотних коштів.

Таблиця 7

Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % до облікової кількості штатних працівників.

| | 2007 | | 2009 | | 2011 | |
|--|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| | тис. | % | тис. | % | тис. | % |
| Усього за видами економічної діяльності | 1512,1 | 27,5 | 1309,4 | 27,8 | 1283,3 | 28,9 |
| Промисловість, в т.ч. | 1161,4 | 34,9 | 996,8 | 35,0 | 990,4 | 36,0 |
| <i>виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів</i> | 67,8 | 15,0 | 59,4 | 15,3 | 54,8 | 14,8 |
| <i>легка промисловість</i> | 11,7 | 9,2 | 8,2 | 8,2 | 8,6 | 8,7 |
| Будівництво | 95,1 | 19,0 | 70,5 | 19,9 | 57,6 | 22,1 |

Складено автором на основі [94, с. 399; 96, с. 389; 99, с. 381]

Станом на 2011 р. у невідповідних санітарно-гігієнічних умовах працювало 28,9% працівників за всіма видами економічної діяльності; у промисловості – 36%, зокрема у харчовій промисловості – 14,8%, у легкій промисловості – 8,7%. У будівництві аналізований показник у 2012 р. становив 22,1%. Зазначені негативні тенденції погіршення умов праці відбуваються при зменшенні облікової кількості штатних працівників. Стан здоров'я, продуктивність праці є одними з факторів, що визначають розмір заробітної плати, як показника трудового потенціалу (табл. 8).

Таблиця 8

Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників, грн.

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | |
|--|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | | | | | | грн. | % до 2011 |
| Усього за видами економічної діяльності | 806 | 1041 | 1351 | 1806 | 1906 | 2239 | 2633 | 3026 | 114,9 |
| Промисловість, в т.ч. | 967 | 1212 | 1554 | 2017 | 2117 | 2580 | 3120 | 3500 | 112,2 |
| <i>виробництво харчових продуктів, напоїв</i> | 780 | 986 | 1223 | 1618 | 1777 | 2137 | 2541 | 2893 | 113,9 |

Продовження табл. 8

| | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| <i>легка промисловість</i> | 527 | 653 | 810 | 1015 | 1052 | 1338 | 1611 | 1751 | 108,7 |
| Будівництво | 894 | 1140 | 1486 | 1832 | 1511 | 1754 | 2251 | 2491 | 110,7 |
| Торгівля, ремонт автомо-білів, побутових виробів | 713 | 898 | 1145 | 1514 | 1565 | 1874 | 2339 | 2696 | 115,3 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 566 | 735 | 944 | 1221 | 1267 | 1455 | 1777 | 2053 | 115,8 |
| Державне управління | 1087 | 1578 | 1852 | 2581 | 2513 | 2747 | 3053 | 3442 | 112,7 |
| Освіта | 641 | 806 | 1060 | 1448 | 1611 | 1889 | 2081 | 2527 | 121,5 |

Складено автором на основі [99, с. 380-381, 391]

Протягом 2005–2012 рр. відбувалося підвищення середньомісячної номінальної заробітної плати працівників за видами промислової діяльності, але її розмір є замалим і таким, що не відповідає потребам більшості працівників.

Вирішальним фактором, що визначає кваліфікацію працівників, якість та результати праці є рівень освіти, який за видами економічної діяльності має свої особливості. Традиційно більша частка працівників з вищою освітою у державному управлінні (65,2% у 2012 р.), освіті (53,4% у 2012 р.). Для промисловості (частка працівників з вищою освітою 23,9% у 2012 р.); будівництва (26,9% у 2012 р.); сфери торгівлі (34,9% у 2012 р.); готельного, ресторанного господарства (25,0% у 2012 р.) вирішальне значення мають спеціальні професійно-технічні знання та навички, тому частка працівників з вищою освітою за цими видами економічної діяльності менша, ніж у суто управлінських працівників (табл. 9).

Таблиця 9

Розподіл найманих працівників за рівнем освіти за видами економічної діяльності

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Усього за видами економічної діяльності, тис. (облікова кількість) | 11646,0 | 11310,6 | 10766,3 | 10993,4 | 10779,3 | 10718,7 |
| <i>неповна та базова вища, %</i> | 24,4 | 24,5 | 24,2 | 24,0 | 23,9 | 23,6 |

Продовження табл. 9

| | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>повна вища, %</i> | 28,4 | 29,9 | 31,3 | 32,6 | 33,5 | 34,5 |
| Промисловість, тис. (облікова кількість) | 3324,9 | 3086,5 | 2847,7 | 2898,9 | 2842,2 | 2762,6 |
| <i>неповна та базова вища, %</i> | 23,5 | 23,4 | 23,3 | 23,1 | 22,8 | 22,6 |
| <i>повна вища, %</i> | 18,3 | 19,4 | 20,6 | 21,7 | 22,8 | 23,9 |
| Будівництво, тис. (облікова кількість) | 500,0 | 442,3 | 353,5 | 355,8 | 323,4 | 296,6 |
| <i>неповна та базова вища, %</i> | 18,0 | 18,0 | 18,3 | 18,0 | 18,0 | 53,1 |
| <i>повна вища, %</i> | 16,8 | 18,2 | 20,5 | 24,7 | 26,0 | 26,9 |
| Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів, тис. (облікова кількість) | 921,1 | 936,1 | 853,6 | 959,9 | 950,1 | 1008,9 |
| <i>неповна та базова вища, %</i> | 25,6 | 26,0 | 25,2 | 24,1 | 24,7 | 23,5 |
| <i>повна вища, %</i> | 28,5 | 29,4 | 30,8 | 32,1 | 33,4 | 34,9 |
| Діяльність готелів та ресторанів, тис. | 88,6 | 92,8 | 87,3 | 108,4 | 103,7 | 105,9 |
| <i>неповна та базова вища, %</i> | 28,3 | 27,1 | 27,6 | 29,4 | 27,9 | 25,6 |
| <i>повна вища, %</i> | 18,1 | 17,0 | 19,9 | 22,6 | 24,3 | 25,0 |
| Державне управління, тис. | 628,4 | 660,1 | 674,0 | 681,8 | 633,3 | 641,6 |
| <i>неповна та базова вища, %</i> | 22,9 | 22,1 | 21,0 | 20,5 | 19,5 | 18,7 |
| <i>повна вища, %</i> | 61,3 | 62,3 | 64,0 | 62,5 | 63,7 | 65,2 |
| Освіта, тис. (облікова кількість) | 1718,9 | 1722,8 | 1736,4 | 1726,5 | 1719,7 | 1730,2 |
| <i>неповна та базова вища, %</i> | 18,9 | 19,1 | 18,9 | 19,1 | 19,0 | 18,9 |
| <i>повна вища, %</i> | 51,0 | 51,3 | 51,8 | 53,2 | 53,3 | 53,4 |

Складено автором на основі [95, с. 384; 96, с. 380; 97, с. 373; 99, с. 363]

Приходимо до висновку, що в структурі працівників за видами економічної діяльності за 2007–2012 рр. збільшується частка працівників з повною вищою освітою. Аналіз статистичної інформації свідчить про зниження професійного навчання та підвищення кваліфікації у 2008–2010 рр. як в цілому в економіці країни, так і за окремими видами економічної діяльності (табл. 10).

Таблиця 10

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності, % до облікової кількості штатних працівників

| | 2007 | | 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | | 2012 | |
|--|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % | тис. осіб | % |
| Усього за видами економічної діяльності | | | | | | | | | | | | |
| навчались новим професіям | 310,6 | 2,7 | 290,1 | 2,6 | 209,3 | 1,9 | 216,5 | 2,0 | 230,0 | 2,1 | 218,4 | 2,0 |
| підвищили кваліфікацію | 1071,2 | 9,2 | 1022,7 | 9,0 | 890,4 | 8,3 | 943,9 | 8,6 | 978,4 | 9,1 | 1016,5 | 9,5 |
| Промисловість | | | | | | | | | | | | |
| навчались новим професіям | 217,5 | 6,5 | 202,7 | 6,6 | 147,3 | 5,2 | 155,9 | 5,4 | 158,5 | 5,6 | 149,5 | 5,4 |
| підвищили кваліфікацію | 473,6 | 14,2 | 431,2 | 14,0 | 351,5 | 12,3 | 389,9 | 13,5 | 399,1 | 14,0 | 402,7 | 14,6 |
| Будівництво | | | | | | | | | | | | |
| навчались новим професіям | 18,2 | 3,6 | 14,0 | 3,2 | 7,5 | 2,1 | 7,4 | 2,1 | 7,5 | 2,3 | 6,8 | 2,3 |
| підвищили кваліфікацію | 15,6 | 1,7 | 21,6 | 4,9 | 14,0 | 4,0 | 14,4 | 4,0 | 14,1 | 4,4 | 15,8 | 5,3 |
| Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів | | | | | | | | | | | | |
| навчались новим професіям | 9,2 | 1,0 | 9,3 | 1,0 | 6,0 | 0,7 | 5,8 | 0,6 | 6,9 | 0,7 | 7,2 | 0,7 |
| підвищили кваліфікацію | 15,6 | 1,7 | 13,9 | 1,5 | 10,6 | 1,2 | 11,7 | 1,2 | 13,5 | 1,4 | 14,6 | 1,5 |
| Діяльність готелів та ресторанів | | | | | | | | | | | | |
| навчались новим професіям | 0,3 | 0,3 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,7 | 0,7 |
| підвищили кваліфікацію | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,4 | 0,9 | 1,0 | 1,4 | 1,3 | 1,2 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| Державне управління | | | | | | | | | | | | |
| навчались новим професіям | 2,8 | 0,4 | 2,1 | 0,3 | 2,1 | 0,3 | 6,3 | 0,9 | 7,3 | 1,2 | 5,4 | 0,8 |
| підвищили кваліфікацію | 72,3 | 11,5 | 72,0 | 10,9 | 54,8 | 8,1 | 66,3 | 9,7 | 72,0 | 11,4 | 84,1 | 13,1 |
| Освіта | | | | | | | | | | | | |
| навчались новим професіям | 2,4 | 0,1 | 2,0 | 0,1 | 1,8 | 0,1 | 2,3 | 0,1 | 2,1 | 0,1 | 2,3 | 0,1 |
| підвищили кваліфікацію | 155,0 | 9,0 | 153,7 | 8,9 | 9,3 | 2,5 | 162,0 | 9,4 | 177,7 | 10,3 | 181,8 | 10,5 |

Складено автором на основі [94, с. 393; 96, с. 383; 97, с. 376; 99, с. 366]

З метою узагальнення статистичної інформації сформовано матрицю показників-індикаторів трудового потенціалу за рівнями структуризації (табл. 11).

Таблиця 11

Матриця показників-індикаторів трудового потенціалу України за рівнями структуризації за 2005, 2012 рр.

| Показник | Тенденція 2005-2012 рр. | Мегарівень Міжнародний трудовий потенціал | Макрорівень Трудовий потенціал країни | | Мезорівень Трудовий потенціал галузі (промисловість) | |
|---|--|---|---------------------------------------|-------------|--|-------------|
| | | | 2005 | 2012 | 2005 | 2012 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Зайняте населення, тис. осіб | зниження показника індекс зміни показника <i>макрорівень 0,98</i> <i>мезорівень 0,81</i> | Шляхи підвищення трудового потенціалу: - стабілізація зайнятості населення - підвищення економічної активності населення - зменшення впливу трудової міграції - поліпшення демографічних характеристик - запровадження, дотримання та удосконалення міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці | 20680 | 20354 | 4072,4 | 3303,6 |
| Наймані працівники, тис. осіб | зниження показника індекс зміни показника <i>макрорівень 0,86</i> <i>мезорівень 0,75</i> | | 14005 | 12181 | 3878 | 2924,6 |
| Попит на робочу силу, тис. осіб | зниження в 4 рази | | 186,6 | 48,6 | 65,8 | 13,8 |
| Співвідношення вибуло / прийнято працівників, % | перевищення темпів вибуття над прийняттям | | 27,4 / 29,2 | 26,4 / 30,3 | 28,2 / 30,4 | 23,0 / 28,2 |
| Навантаження на 1 робоче місце, осіб. | Зростання в 2 рази індекс зміни показника <i>макрорівень 2,23</i> <i>мезорівень 2,16</i> | | 4,84 | 10,83 | 2,58 | 5,58 |
| Використання фонду робочого часу, % | зниження показника за 2005 – 2010 рр. зростання показника з 2011 р. | | 87,4* | 87,4 | 85,2* | 84,7 |

Продовження табл. 11

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|--------|--------|--------|--------|
| Кількість працівників, які працюють в невідповідних умовах, % | зростання показника індекс зміни показника <i>макрорівень 1,05</i> <i>мезорівень 1,03</i> | - удосконалення системи оплати та нормування праці - підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня; | 27,5* | 28,9** | 34,9* | 36,0** |
| Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн. | зростання показника (не відповідає потребам населення) | - орієнтація зайнятості населення на інноваційну модель розвитку економіки | 806 | 3026 | 967 | 3500 |
| Повна вища освіта, % | зростання показника індекс зміни показника <i>макрорівень 1,21</i> <i>мезорівень 1,3</i> | - проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу | 28,4** | 34,5 | 18,3** | 23,9 |
| Неповна та базова вища освіта, % | зниження показника індекс зміни показника <i>макрорівень 0,967</i> <i>мезорівень 0,961</i> | | 24,4** | 23,6 | 23,5** | 22,6 |
| Навчались новим професіям, % | зниження показника індекс зміни показника <i>макрорівень 0,74</i> <i>мезорівень 0,83</i> | | 2,7** | 2,0 | 6,5** | 5,4 |
| Підвищили кваліфікацію | зростання показника індекс зміни показника <i>макрорівень 1,033</i> <i>мезорівень 1,028</i> | | 9,2** | 9,5 | 14,2** | 14,6 |

* дані за 2007 р. ** дані за 2011 р. (складено автором на основі [52, 94 – 99])

Визначальну роль у формуванні та розвитку трудового потенціалу відіграє державне регулювання [52], тобто використання державою правових, адміністративних, економічних і програмно-цільових форм і методів впливу на процеси підготовки кадрів у системі загальної і професійної освіти відповідно до потреб економіки, їх залучення у сферу економічної діяльності, підтримки їх професійно-

валіфікаційного рівня в актуальному стані впродовж усього періоду трудової діяльності.

Висновки. Трудовий потенціал доцільно розуміти як сукупність економічно активного населення, що формує пропозицію робочої сили на ринку праці та складає стабільне ядро суспільного виробництва на рівні особи, домогосподарств, підприємств, галузей, регіонів, економіки країни, яке володіє фізичними та інтелектуальними здібностями, необхідними для висококваліфікованої трудової діяльності, характеризуються професійною придатністю, компетентністю, досвідом роботи, особистими морально-етичними якостями, здібностями до розвитку нових навичок.

Ефективність реалізації фізичних і інтелектуальних здібностей працездатної особи залежить від умов, у яких використовується її робоча сила, що обумовлює результат економічної діяльності працездатного населення. Трудовий потенціал формується на різних рівнях управління: міжнаціональному (мегарівень), національному (макрорівень), регіональному (мезорівень), на рівні господарючого суб'єкта (мікрорівень), домогосподарства (номорівень), конкретної особи (нанорівень). При існуванні особливостей та динаміки формування, накопичення та використання трудового потенціалу, його основу складає працездатна людина.

Основою даної багаторівневої структуризації є потенціал окремого працівника, ступінь розвитку якого впливає на рівні більш високого порядку. При чому, потенціали нижчого рівня підпорядковуються потенціалами вищого рівня, проте останні не є простою сумою перших. Якщо на потенціал працівника значною мірою впливають особисті риси, то вплив соціальних чинників значно посилюється на кожному вищому рівні. Індивідуальні потенціали, взаємодіючи в процесі задоволення власних інтересів і з метою досягнення завдань підприємства (у зв'язку зі специфікою діяльності, ці завдання для підприємств однієї сфери переважно збігаються), здійснюють вплив на галузь та на розвиток економіки в цілому.

Підсумовуючи вищезазначене, має місце виникнення синергетичного ефекту обумовлене інтеграцією трудових потенціалів суміжних рівнів, як самостійних утворень, які, водночас, мають функціональні і структурні відмінності, що підтверджує система відповідних показників-індикаторів. Потребують подальшого дослідження науково-методичні підходи до комплексної оцінки рівня трудового потенціалу з урахуванням чинників його формування та розвитку на різних рівнях.