

# СТАТИСТИКА

УДК 311.21:341.1

**А. В. Яценко**, здобувач кафедри статистики,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

## **ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ — ОСНОВНОГО СТРАТЕГІЧНОГО РЕСУРСУ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ**

В статті розглядаються проблеми оцінювання співвідношення попиту та пропозиції кваліфікованої праці. Обґрунтовано основні питання методологічного та практичного характеру статистичного оцінювання рівня забезпеченості економіки України робочою силою, ефективність використання її освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** робоча сила, статистичне оцінювання, кваліфікована праця, ринок праці.

Пріоритетним для економічного та соціального розвитку України є шлях розвитку, який базується на використанні концепції нарощування інноваційного потенціалу. Згідно цієї концепції в країні повинен ефективно використовуватися власний науково-технічний потенціал, забезпечуватися інтеграція фундаментальної прикладної науки, досягатися ефективного використання результатів наукових досліджень щодо розвитку виробництва та розширення можливостей життєзабезпечення різних соціальних груп населення.

Основним стратегічним ресурсом упровадження інноваційної моделі розвитку економіки є люди з їх інтелектуальним, підприємницьким, виробничим потенціалом. Умовою успішного розвитку суспільства є талановиті, освічені, здатні творчо розвиватися люди. Тобто, розвиток суспільства залежить від якості людської особистості. Зростає об'єктивна роль підвищення освітнього та кваліфікаційно-професійного рівня робочої сили, створення реальних передумов щодо її ефективного використання в різних видах економічної діяльності, регіонах країни [1, с. 62—63].

У цьому контексті вельми необхідно розробити методологічні засади статистичного аналізу та оцінювання співвідношення по-

питу та пропозиції кваліфікованої праці в умовах інноваційної моделі розвитку України. Оцінити рівень забезпеченості економіки України робочою силою, ефективність використання її освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня.

Для досягнення зазначеної мети потрібно розв'язати наступні питання методологічного та практичного характеру:

- виокремити основні завдання інноваційно-інвестиційної діяльності в умовах вступу в СОТ;

- визначити основні галузі інноваційного розвитку економіки країни;

- теоретично обґрунтувати необхідність формування інформаційно-аналітичного забезпечення інноваційно-інвестиційної діяльності як бази, на яку спираються органи державного управління при розробці пріоритетних напрямів стратегії інноваційного розвитку;

- розробити методологічні засади статистичного оцінювання кредитоспроможності економіки та особливостей інноваційно-інвестиційної діяльності;

- провести статистичний аналіз інноваційно-інвестиційної діяльності в регіонах країни;

- висвітлити сучасні концептуальні підходи до організації інвестиційної підтримки робочої сили;

- дослідити якість робочої сили, у тому числі її науково-технічну творчість та розробити методологічні підходи її статистичного оцінювання;

- сформувати систему статистичних показників, що характеризуватиме стан та тенденції інноваційного розвитку в Україні;

- провести комплексний статистичний аналіз співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за освітнім та професійно-кваліфікаційним рівнями та регіонами країни.

Що стосується оцінювання співвідношення попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці в умовах стрімкого зростання впливу науки та новітніх технологій на розвиток економіки, то у вітчизняній та світовій науці даній проблемі дотепер не приділяється достатньої уваги. Крім того, поза увагою наукових досліджень залишаються дослідження актуальних теоретико-методологічних, методичних і практичних питань ефективності використання кваліфікованої праці як основного чинника формування інноваційної моделі розвитку економіки, здійснення її комплексної статистичної оцінки [2, с. 169—181].

Комплексне статистичне оцінювання кваліфікованої праці, її якості повинно бути спрямоване на встановлення раціонального

співвідношення її попиту та пропозиції у розподілі за видами економічної діяльності, секторами економіки, регіонами, підприємствами, фірмами, підвищення ефективності праці, забезпечення подальших перетворень у соціально-трудої сфері, посилення соціального захисту населення від безробіття [3, с. 23—38].

Серед українських і закордонних учених немає єдності поглядів щодо визначення сутності інноваційно-інвестиційної діяльності як об'єкта статистичного дослідження і взаємозв'язку її основних економічних категорій та понять, що становлять методологічний інструментарій оцінювання співвідношення попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі. Неповною мірою дотепер висвітлюються підходи до визначення ролі кваліфікованої праці як чинника формування інноваційної моделі розвитку економіки.

Це обумовлює необхідність поглиблення подальшого розвитку теоретико-методологічної бази досліджень у даній сфері економічної науки. Актуальною проблемою є оцінювання стану та рівня інноваційно-інвестиційної діяльності в країні, яка тісно пов'язана із загальною ринковою ситуацією в країні, особливо з темпами, умовами і моделями економічного зростання з метою розробки методичних та практичних пропозицій щодо підвищення її ефективності.

Рациональне співвідношення попиту та пропозиції кваліфікованої праці напряму пов'язано з економічним зростанням, збереження обсягів зростання приватних та державних інвестицій, розвитком малого й середнього бізнесу, що став запорукою створення нових ефективних робочих місць. Проте недопущення значного зменшення чисельності зайнятих, особливо найкваліфікованіших працівників; запобігання стрімкому зростанню безробіття потребують розробки і практичного втілення принципово нових підходів до функціонування ринку праці, структурної модернізації ринку праці, підвищення його гнучкості, досягнення високої мобільності робочої сили, підвищення її якості. Ефективне функціонування ринку праці може забезпечити подолання існуючого дисбалансу між попитом на кваліфіковану робочу силу та її пропозицією, організацію перекваліфікації персоналу залежно від рівня науково-технічного прогресу і ринкових перетворень, підвищення конкурентоспроможності робочої сили у світовому економічному просторі, надання допомоги у відкритті власної справи, демократизацію ринка житла з метою регулювання міграційних потоків всередині країни, використання інструментів соціальних робіт тощо.

Дотепер достатньо слабко опрацьовані методологічні, методичні та організаційні питання формування стратегії ефективного функціонування ринку праці в питаннях підвищення і раціонального розподілу кваліфікованої праці за видами економічної діяльності, секторами економіки, регіонами, підприємствами, фірмами, підходи до її комплексного статистичного аналізу, регіонального та гендерного аспектів її оцінювання. Відсутні й розробки щодо адаптації освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили до змін зовнішнього та внутрішнього середовища, що обумовлені процесами глобалізації та інтернаціоналізації світової економіки. У зв'язку з постійним зростанням ролі людського фактору в суспільному виробництві, найбільш важливим теоретичним, методичним та практичним питанням стає удосконалення методів оцінювання кваліфікованої праці, оцінювання ефективності її використання як на національному рівні, так і на рівні окремого регіону, окремого суб'єкту господарської діяльності. На особливу увагу заслуговує питання розвитку освітніх послуг на ринку праці, оскільки без його вирішення неможливе формування якісно нової робочої сили, забезпечення кваліфікованими кадрами економіки країни.

Проведене дослідження дозволило об'єктивно охарактеризувати якість робочої сили на ринку праці України. Зазначимо, що упродовж останніх років ринок праці в Україні розвивається під дією таких факторів, як загострення демографічної ситуації та якісної невідповідності пропозиції робочої сили і попиту на неї.

Попит на робочу силу в Україні зростає дуже активно, особливо на професії, які не потребують спеціальної підготовки. Так, обсяги заявленої підприємствами потреби в працівниках на робітничі місця на I півріччя 2007 р. зросли порівняно з I півріччям 2004 р. на 11 623 осіб або на 10,5 %, на посади службовців — на 10 201 осіб або на 21,8 %, на місця, які не потребують спеціальної підготовки, — на 15 452 осіб або на 76,5 %.

У найближчій перспективі очікується подальше збільшення потреби в робочих кадрах, що, відповідно, вимагатиме розширення обсягів підготовки за відповідними професіями та спеціальностями як у Державній службі зайнятості, так і на підприємствах, в установах та організаціях. Обсяги освітніх послуг в Україні не повністю задовольняють попит роботодавців у працівниках та неоперативно реагують на зміну їх потреб.

Потреба в робітниках за період, що розглядався, скоротилася на 5,4 в.п. або на 8,7 %, а що стосується посад службовців, то попит на них майже не змінився. Непокоїть факт збільшення попи-

ту на місця, які не потребують спеціальної підготовки — на 5,2 в.п. або на 45,6 %, а це свідчить про зниження якості професійного стану робочої сили та її конкурентоспроможності.

На сьогоднішній день функціонування ринку освітніх послуг є достатньо автономним, у результаті значна кількість підприємств відчуває гостру потребу у кваліфікованих робітниках за виробничими професіями, зокрема токарях, ливарниках, ковалях, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках та ін. Наприклад, станом на 31 червня 2007 р. попит підприємств, установ та організацій у працівниках для заміщення вільних робочих місць за професійним складом в Україні склав 214,8 тис. осіб або на 21,0 % більше у порівнянні з відповідним періодом 2004 р. У тому числі на законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів складає 12,3 тис. осіб (20,6 %), професіоналів — 17,3 тис. осіб (2,4 %), на фахівців — 20,4 тис. осіб (29,1 %), технічних службовців — 6,9 тис. осіб. (76,9 %), працівників сфери торгівлі та послуг — 20,4 тис. осіб (78,9 %), кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства — 3,7 тис. осіб (54,2 %), кваліфікованих робітників з інструментом — 56,4 тис. осіб (0,7 %), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин — 41,7 тис. осіб (2,5 %), найпростіші професії — 35,7 тис. осіб (76,7 %).

Зменшення попиту у I півріччі 2007 р. з відповідним періодом 2004 р. спостерігалось на керівників малих підприємств без апарату управління (14 осіб або 12,8 %), викладачів (897 осіб або 43,4 %), молодших фахівців у галузі освіти (292 особи або 19,2 %), робітників служб, що надають послуги підприємствам, установам та організаціям (11 осіб або 91,7 %), робітників з видобутку корисних копалин на будівництві (607 осіб або 2,9 %), робітників, що обслуговують машини та складальників машин (1785 осіб або 10,1 %).

У I півріччі 2007 р. порівняно з відповідним періодом 2004 р. збільшення пропозиції спостерігалось за наступними професіями, спеціальностями:

- менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів (на 4072 особи або в 2,4 рази);

- законодавці, вищі державні службовці, вищі посадові особи громадських і самоврядувальних організацій (на 210 осіб або 17,0 %);

- робітники служб, що надають послуги підприємствам, установам та організаціям (на 18,8 %).

За всіма іншими професіями і спеціальностями спостерігалось зменшення пропозиції робочої сили на ринку праці. Так, на місця законодавців, вищих державних службовців, керівників зменшення пропозиції становило 5 тис. осіб або 9,1 %; на місця професіоналів — 17 тис. осіб або 32,2 %; на місця фахівців — 37,9 тис. осіб або 39,8 %; на місця технічних службовців — 13,6 тис. осіб або 26,6 %; на місця робітників сфери обслуговування та торгівлі — 51,8 тис. осіб або 37,6 %; на місця кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства — 16,9 тис. осіб або 35,1 %; на місця кваліфікованих робітників з інструментом — 42,1 тис. осіб або 38,2 %; на місця операторів та складальників устаткування та машин — 51,8 тис. осіб або 30,2 %; на місця найпростіших професій — 73,2 тис. осіб або 31,6 %.

У цілому в економіці України пропозиція робочої сили утрічі переважає потребу підприємств, установ та організацій у працівниках, зареєстрованих у службі зайнятості.

За період, що розглядався, відбулося збільшення попиту на вільні робочі місця. Так, у першому півріччі 2007 р. абсолютний приріст кількості вільних робочих місць склав 37,3 тис. осіб або на 21,0 % більше у порівнянні з першими півріччям 2004 р. Найбільше збільшення потреби спостерігалось на робочі місця робітників сфери обслуговування та торгівлі — 9 тис. осіб або 78,7 %. На робочі місця законодавців, вищих державних службовців, керівників збільшення попиту становило 2,2 тис. осіб або 21,3 %; на місця професіоналів — 0,4 тис. осіб або 2,4 %; на місця фахівців — 4,6 тис. осіб або 29,4 %; на місця технічних службовців — 3,0 тис. осіб або 76,8 %; на місця кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства — 1,4 тис. осіб або 58,7 %; на місця кваліфікованих робітників з інструментом — 0,3 тис. осіб або 0,6 %; на місця операторів та складальників устаткування та машин — 0,9 тис. осіб або 2,2 %; на місця найпростіших професій — 1,5 тис. осіб або 76,5 %.

Як свідчать результати проведеного аналізу, перевищення пропозиції робочої сили над попитом за досліджуваний період змінює і значення їх співвідношення — навантаження на одне вільне робоче місце.

Навантаження на одне вільне робоче місце на 31.06.2007 р. в Україні у законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів складало 4 особи (5 осіб у I півріччі 2004 р.), професіоналів — 2 особи (3 особи), фахівців — 3 особи (6 осіб), технічних службовців — 5 осіб (13 осіб), працівників сфери по-

слуг — 4 особи (12 осіб), кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства — 8 осіб (20 осіб), кваліфікованих робітників з інструментом — 1,2 особи (2 особи), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин — 3 особи (4 особи), найпростіших професій — 5 осіб (12 осіб). Пропозиція на професії натурниць, натурників, продавців та демонстраторів на 31 червня 2004 р. складала 58,0 тис. осіб (навантаження на 1 вільне робоче місце 16 осіб), а на 31.06.2007 р. — 37,4 тис. осіб (навантаження на 1 вільне робоче місце 5 осіб).

Результати аналізу свідчать, що на ринку праці України в останні роки змінюються пріоритети незайнятого населення та роботодавців при працевлаштуванні. Так, перші пропонують більш якісну роботу силу з надією знайти робоче місце, отримати гідну оплату праці згідно набутого освітнього рівня, а другі, навпаки, збільшують обсяги працівників, які мають низький рівень освіти. Роботодавці при наймі робочої сили в багатьох випадках дають перевагу працівникам, які не мають високого рівня освіти, так як не поспішають збільшувати витрати на утримання більш якісної робочої сили. Їх задовольняють працівники з низьким рівнем освіти, які отримують у них мізерну заробітну плату.

У табл. 1 представлена структура та структурні зрушення пропозиції робочої сили за освітнім рівнем в Україні за 2004—2007 рр.

*Таблиця 1*

**СТРУКТУРА ТА СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ НЕЗАЙНЯТИХ  
ЗА РІВНЕМ ОСВІТИ В УКРАЇНІ**

Рівень освіти	Структура, %		Характеристика структурних зрушень	
	I півріччя 2004	I півріччя 2007	+ в.п. абсолютна	%, відносна
повна вища	8,9	10,4	1,5	116,85
базова вища	20,9	19,8	- 1,1	94,74
професійно-технічна	31,8	33,0	1,2	103,77
повна загальна середня	31,5	31,4	- 0,1	99,68
базова загальна середня	6,5	5,2	- 1,3	80,00
початкова	0,3	0,2	- 0,1	66,67

Як свідчать дані таблиці, у структурі незайнятого населення за освітнім рівнем відбулися наступні зміни:

— збільшилась питома вага осіб з повною вищою (+1,5 в.п. або 16,9 %) та осіб з професійно-технічною освітою (+1,2 в.п. або 3,8 %);

— зменшилась питома вага осіб з базовою вищою, повною загальною середньою, базовою загальною середньою (найбільше зменшення — на 1,3 в.п. або на 20,0 %) та початковою освітою.

За даними Державного центру зайнятості за I півріччя 2007 р. попит на ринку праці мають професії, пов'язані з наявністю високого рівня освіти та кваліфікації. Підприємницьким структурам, що впроваджують новітніші технології у виробництво, забезпечують високий рівень оплати праці, потрібні керівники, адміністратори, менеджери різних рівнів, дизайнери та інші фахівці високої кваліфікації.

На ринку праці спостерігається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс: не вистачає вчителів, лікарів, медичних сестер (особливо в сільській місцевості). Але через низьку оплату праці фахівці, у тому числі технічних фахівців у галузі прикладних наук та техніки, молодших фахівців у галузі біології, агрономії та медицини, молодших фахівців у галузі освіти не поспішають зайняти вільні робочі місця. Не вистачає робітничих професій для металообробної, гірничодобувної, металургійної промисловості, а саме, слюсарів-ремонтників, токарів, верстатників широкого профілю, фрезерувальників, слюсарів-сантехніків, електриків. Є потреба в професійних кадрах у сільському та житлово-комунальному господарстві, на транспорті, у сфері обслуговування. Окремі галузі (сільське, лісове, рибне господарство та мисливство) й досі не забезпечені працівниками. Високо цінуються фахівці з досвідом роботи та відповідною кваліфікацією. Мають попит також няні, гувернантки, флористи-озеленювачі. Водночас, поряд із професіоналами і фахівцями, на ринку праці існує потреба в охоронцях, двірниках, прибиральниках, сторожах, підсобних робітниках.

Невідповідність напрямів та обсягів підготовки кадрів потребам ринку праці є однією з основних причин молодіжного безробіття. Нині значна кількість випускників не може знайти застосування своїм знанням та вмінням, тимчасом як підприємства відчувають потребу у кваліфікованих робочих та спеціалістах.

Значною є невідповідність потреби ринку праці у фахівцях з вищою освітою обсягам їх підготовки, оскільки зараз поширення



вищої освіти орієнтується передусім не на потреби економіки, а на необґрунтований попит молоді на певні спеціальності. Це призводить до таких наслідків: випуск навчальними закладами фахівців з вищою освітою більш як удвічі перевищує випуск робітничих кадрів, тимчасом як серед працюючого населення спеціалісти становлять менше половини зайнятих. Наслідком є зростання безробіття серед випускників вищих навчальних закладів, збільшення соціальної напруги в суспільстві. Масовими у вищих навчальних закладах I—IV рівнів акредитації залишаються випуски фахівців за спеціальностями «бухгалтерський облік», «правознавство», «економіка підприємств», тоді як ринок праці перенасичений бухгалтерами, юристами та економістами.

Зростає число навчальних закладів, які навчають за професіями, в яких немає потреби на ринку праці, а рівень підготовки спеціалістів не завжди відповідає вимогам роботодавців. Регіональні органи освіти та праці приділяють мало уваги цілеспрямованій профорієнтаційній роботі з випускниками загальноосвітніх навчальних закладів, що свідчить про відсутність соціального діалогу між роботодавцями, навчальними закладами та державою, про недосконалість механізму взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг.

Розвиток ринкових відносин в Україні виявив одну з найважливіших проблем — невідповідність обсягів освітніх послуг потребам сучасного ринку праці.

Ситуація, що склалася на ринку праці України із співвідношенням попиту та пропозиції, потребує удосконалення заходів активної політики зайнятості з боку держави, оскільки самоорганізація, саморегуляція цієї ситуації може призвести до необоротних наслідків для виробництва й економіки країни загалом. На думку видатного академіка НАН України М. Г. Чумаченка проблемне співвідношення і взаємодія державного регулювання та ринкової саморегуляції є однією з найважливіших і найактуальніших проблем країн перехідної економіки, від розв'язання якої багато в чому залежать соціально-економічні перспективи розвитку країни [4]. Задачу об'єднання ринкової саморегуляції та державного регулювання можна вирішити на протязі трансформації сучасної економіки в соціально орієнтовану ринкову. При цьому структура зайнятості потерпає від суттєвих змін. Так, дефіцит висококваліфікованих кадрів уже в найближчі роки гальмуватиме як створення, так і використання високотехнологічних робочих місць, що є запорукою розвитку інноваційної моделі суспільства.

## Література

1. Сприяння сталому економічному зростанню в Україні / За ред. Штефана фон Крамона-Таубаделя, І.Акімової. — К.: Альфа-Принт, 2001. — 342 с.

2. Волков О. І., Денисенко М. П., Гречан А. П. та ін. Економіка та організація інноваційної діяльності: Підручник (третє видання). — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — 662 с.

3. Лукьянченко Н. Д., Муровец Н. Е. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия. — Донецк: ООО «Лебедь», 2003. — 178 с.

4. Чумаченко М. Г. До проблеми поєднання державного регулювання і ринкової саморегуляції // Економіка України. — 2006. — № 8. — С. 79—81.

Стаття надійшла до редакції 12.06.2008

УДК 311.21:341.1

**І. В. Луняк**, здобувач кафедри статистики,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

### МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ТА ДИНАМІКИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

В статті науково обґрунтовано методологічні підходи до оцінювання рівня заробітної плати, його співвідношення з розміром мінімальної оплати праці. Представлено загальні тенденції заробітної плати на ринку праці України.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** оплата праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата.

Однією з найважливіших проблем сьогодення залишається досягнення суспільно прийнятого рівня, структури, диференціації доходів від трудової діяльності, передусім заробітної плати. Низький рівень трудових доходів та їх невиправдана диференціація, особливо на регіональних ринках праці, неминуче призводить до кризи мотивації трудової діяльності, наслідком якої стає низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу країни, зниження ролі праці та її повне чи часткове виключення з основних життєвих цінностей, напруга на ринку праці країни. Незадовільним залишаються міжгалузеві та міжрегіональні співвідношення у рівнях заробітної плати.