

успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес. Провадити координацію міжнародної діяльності: в частині обміну студентами з метою стажування, виконання волонтерських та тимчасових робіт тощо.

Висновки. Молодіжний ринок праці з урахуванням вище зазначених моментів потребує активізації всіх дій як на державному, так і на індивідуальному рівнях. А це в свою чергу сприятиме вирішенню ключових проблем та забезпечить належні умови розвитку молодіжного сегменту як найбільш пріоритетного напрямку формування потужної нації.

Література

1. *Арыстанбекова А.* Экономика, основанная на знаниях // Мировая экономика и международные отношения. — № 6. — 2008. — С. 30—33.
2. *Высшее образование: обязательно* // Корреспондент. — 2007. — 2 июня. — С. 52.
3. *Кампус.* — 2009. — № 1. — 95 с.
4. *Кольчугина М.* Бизнес-образование в России // Мировая экономика и международные отношения. — № 2. — 2008. — С. 61—69.
5. Самоосвіта і навчання в кредит — важливі складові формування конкурентоспроможного людського капіталу // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Вип. 11 (66). / Наук. ред. І. К. Бондар. — К., 2006. — С. 137—140.

Стаття надійшла до редакції 13.07.2010 р.

УДК 331.522.4:314

Л. В. Ганіч, асистент,
Донецький національний університет

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто сучасні проблеми формування та використання трудового потенціалу в Україні, зокрема демографічні показники і стан ринку праці. Визначено зміст підсистем системи управління трудовим потенціалом. Запропоновано заходи, які необхідно реалізувати в кожній з підсистем

КЛЮЧОВІ СЛОВА. трудовий потенціал, формування, розподіл, використання трудового потенціалу, природний рух, міграція, ринок праці, безробіття

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены основные проблемы формирования и использования трудового потенциала в Украине, в частности, демографические показатели и состояние рынка труда. Определено содержание подсистем системы управления трудовым потенциалом. Предложены мероприятия, которые необходимо реализовать в каждой из подсистем

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трудовой потенциал, формирование, распределение, использование трудового потенциала, естественное движение, миграция, рынок труда, безработица

SUMMARY. In article the basic problems formation and uses of labour potential in Ukraine, in particular, demographic indicators and a labour market condition are considered. The maintenance of subsystems of a control system in labour potential is defined. Actions which are necessary for realising in each of subsystems are offered

KEY WORDS: labour potential, formation, distribution, use of the labour potential, natural movement, migration, a labour market, unemployment

Постановка проблеми. Протягом ХХ в. у всьому світі посилювалася увага до людини як соціального феномену, так і до людського чинника, до проблем розвитку потенціалу людини як одного з елементів виробничого процесу. Розширилося і зміцнилося розуміння того, що людина — це головна цінність сучасної цивілізації, головне джерело прогресу. Розвиток людини стає основною умовою, індикатором і критерієм суспільно-політичного, соціально-економічного, науково-технічного, інтелектуального й духовного прогресу. Розвиток людського потенціалу — це те, що, кінець кінцем, детермінує успіх або крах економічного, соціального і будь-якого виду розвитку. В той же час ситуація з формуванням, розвитком і раціональним використанням трудового потенціалу в Україні залишається однією з найактуальніших проблем сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми управління трудовим потенціалом знайшли належне висвітлення в працях таких українських учених, як Антонюк В., Бандур С., Богиня Д., Гнібіденко І., Грішнова О., Власюк О., Данюк В., Долішній М., Злупко С., Колот А., Куценко В., Лук'янченко Н., Оникієнко В., Петрова І., Пирожков С., Шаульська Л. та ін. Аналіз наявних досліджень свідчить про потребу більш глибокого вивчення характеру змін, що відбуваються в сучасних умовах, пов'язаних з економічною кризою.

Метою статті є визначення основних проблем і сучасних тенденцій розвитку трудового потенціалу та розробка пропозицій щодо удосконалення механізму його управління.

Викладення основного матеріалу дослідження. Управління трудовим потенціалом передбачає наступні стадії: формування, розміщення та використання.

Про рівень формування трудового потенціалу свідчать демографічні показники. Станом на 01.12.2009 р. в Україні проживало 45982,9 тис. осіб. Упродовж січня-листопада 2009 р. чисельність населення зменшилася на 160,8 тис. осіб, що у розрахунку на 1000 жителів становило 3,8 особи. Зменшення чисельності населення країни відбулося виключно за рахунок природного скорочення — 172,6 тис. осіб, водночас зафіксовано міграційний приріст населення — 11,8 тис. осіб. Порівняно з січнем-листопадом 2008 р. обсяг природного скорочення зменшився на 50,0 тис. осіб, або з 5,3 до 4,1 особи на 1000 жителів.

Природне скорочення населення спостерігалось у 23 регіонах країни, і тільки у м. Києві, Закарпатській, Рівненській та Волинській областях зареєстровано природний приріст населення (відповідно 3901, 2545, 2069 і 767 осіб). Природний рух населення у січні-листопаді 2009 р. характеризувався зростанням народжуваності та зменшенням смертності, а також суттєвим перевищенням числа померлих над кількістю живонароджених: на 100 померлих припадало 73 народжені дитини (табл. 1).

Таблиця 1

ДАНІ ПРО ПРИРОДНИЙ РУХ НАСЕЛЕННЯ [1]

	Усього, тис.		Січень-листопад 2009 р. у % до січня— листопада 2008 р.	На 1000 осіб	
	Січень— листопад 2009 р.	Січень— листопад 2008 р.		Січень— листопад 2009 р.	Січень— листопад 2008 р.
Кількість народжених живими	471,4	466,9	100,9	11,2	11,0
крім того, кількість мертво- народжених	3,046	3,099	98,3	6,4	6,6
Кількість померлих	644,0	689,5	93,4	15,3	16,3
у т. ч. дітей віком до 1 року	4,395	4,584	95,9	9,2	10,3
Природне скорочення населення	172,6	222,6	77,5	4,1	5,3
Кількість шлюбів	302,5	306,6	98,7	7,2	7,2
Кількість розлучень	132,2	152,8	86,5	3,1	3,6

Упродовж січня-листопада 2009 р. спостерігалася значна диференціація рівня народжуваності: від 9,1 народжених на 1000 жителів у Сумській області до 15,3 у Рівненській. Рівень смертності зменшився з 16,3 померлих на 1000 населення у січні-листопаді 2008 р. до 15,3 — у січні-листопаді 2009 р. Найвищий рівень смертності зафіксовано у Чернігівській області (19,7 %), найнижчий — у м. Києві (10,2 %).

За 11 місяців 2009 р. було зареєстровано 3046 мертвонароджених, що на 53 менше порівняно з відповідним періодом 2008 р. Кількість дітей, померлих у віці до 1 року, зменшилася на 189. Основними причинами смерті дітей віком до 1 року були окремі стани, що виникають у перинатальному періоді, природжені вади розвитку, деформації та хромосомні аномалії, зовнішні причини смерті, хвороби нервової системи, хвороби органів дихання, деякі інфекційні та паразитарні хвороби. Залишається високою частка немовлят, причина смерті яких медичними працівниками не була встановлена, — 4,8 %.

Серед причин смерті населення у січні-листопаді 2009 р., як і в січні-листопаді 2008 р., перше місце посідають хвороби системи кровообігу, друге — новоутворення, третє — зовнішні причини смерті.

Інтенсивність укладання шлюбів у січні-листопаді 2009 р. порівняно з відповідним періодом попереднього року не змінилася і склала 7,2 %, а показник розлучень зменшився з 3,6 % до 3,1 %.

У січні-листопаді 2009 р., як і у відповідному періоді 2008 р., в Україні спостерігався міграційний приріст населення — 11,8 тис. осіб. Міграційний приріст зафіксовано в 11 регіонах, у 16 регіонах — міграційне скорочення. Більше половини прибулих в Україну зареєстрували своє місце проживання у п'яти регіонах (м. Києві, Одеській області, Автономній Республіці Крим, Донецькій та Харківській областях).

Використання трудового потенціалу характеризується станом ринку праці.

Середньомісячна чисельність економічно активного населення віком 15—70 років становила 22,3 млн осіб, з яких 20,4 млн були зайняті економічною діяльністю, а решта (1,9 млн) — безробітні. Рівень зайнятості населення становив: у віці 15—70 років — 58,2 %, у працездатному віці — 65,2 %. Рівень безробіття (за методологією МОП) економічно активного населення віком 15—70 років — 8,6 %, а працездатного віку — 9,4 %.

Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ та організацій у листопаді 2009 р. становила 10,5 млн осіб. Порівняно з жовтнем вона скоротилася на 0,5 %, або на

55,2 тис. осіб, зокрема у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних із ними послугах — на 39,5 тис., у промисловості — на 8,3 тис., будівництві — на 6,3 тис. Ця тенденція більшою мірою була зумовлена сезонним характером виробництва в зазначених видах економічної діяльності.

У листопаді 2009 р. тенденція щодо показників обсягів вимушеної неповної зайнятості була неоднозначною. Кількість працівників, які перебували у відпустках із дозволу та ініціативи адміністрації, порівняно з жовтнем 2009 р. зросла на 16,2 тис. осіб, або на 5,5 %, і становила 311,4 тис. осіб (3,0 % кількості штатних працівників). Найвагомніше збільшення кількості таких працівників спостерігалось в установах освіти, що зумовлено введенням карантинних заходів у зв'язку з пандемією грипу. Водночас кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) порівняно з попереднім місяцем зменшилася на 28,0 тис. (до 919,0 тис. осіб або 8,8 % кількості штатних працівників). Найбільш поширеним вищезазначений режим роботи був у Запорізькій області, де в таких умовах працював кожний шостий працівник, Луганській — кожний восьмий, Львівській — кожний дев'ятий, Полтавській — кожний десятий.

Обсяги вимушеної неповної зайнятості за причинами та видами економічної діяльності наведено на рис. 1.



Рис. 1. Рівень вимушеної неповної зайнятості за окремими видами економічної діяльності у листопаді 2009 р. (у % до кількості штатних працівників відповідного виду діяльності) [1]

Незважаючи на покращення ситуації в економіці, попит на робочу силу є низьким, що зумовлює напруження на ринку праці. Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, зросла з 536,7 тис. осіб на 01.12.2009 р. до 542,8 тис. осіб на 01.01.2010 р. Кількість зареєстрованих безробітних на 01.01.2010 р. становила 531,6 тис. осіб, або 27,6 % усіх безробітних працездатного віку (за методологією МОП). Із них допомогу по безробіттю отримували 76,9 %. Кожний другий безробітний раніше займав місце робітника, кожний третій — посаду службовця, а майже кожний шостий не мав професійної підготовки.

Основні тенденції щодо зареєстрованого безробіття наведено в табл. 2.

Таблиця 2

ДАНІ ПРО КІЛЬКІСТЬ БЕЗРОБІТНИХ У 2009 р. [1]

	Кількість зареєстрованих безробітних		
	на 01.01.2009 р., тис. осіб	у % до	
		01.12.2009 р.	01.01.2010 р.
Безробітні — всього	531,6	103,8	62,9
з них:			
жінки	286,9	98,8	61,7
молодь у віці до 35 років	209,7	103,1	64,1
особи, які потребують особливого соціального захисту	103,4	101,1	73,9
вивільнені з економічних причин	59,0	99,5	193,3
особи, які проживають у сільській місцевості	211,8	113,0	49,6

Зростання обсягів зареєстрованого безробіття у грудні 2009 р. зумовлено сезонною зайнятістю працівників, які мешкають у сільській місцевості, та є характерною тенденцією впродовж останніх років. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за грудень 2009 р. зріс на 0,1 в. п. і на 01.01.2010 р. становив 1,9 % населення працездатного віку. Приріст відбувся за рахунок безробітних сільської місцевості, де цей показник зріс на 0,3 в. п. та становив 2,6 % населення працездатного віку, водночас у міських поселеннях він не змінився і становив 1,6 % населення працездатного віку.

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовлює високий рівень міжрегіональної диференціації безробіття, як зареєс-

трованого, так і визначеного за методологією МОП. Зростання обсягів зареєстрованого безробіття у грудні 2009 р. спостерігалось в більшості регіонів країни. Значне збільшення (на 10—17 %) кількості зареєстрованих безробітних відбулося в Одеській, Кіровоградській, Хмельницькій, Вінницькій та Тернопільській областях.

Тенденції співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції у 2008—2009 рр. свідчать про покращення ситуації наприкінці 2009 р., що підтверджують дані, наведено в табл. 3.

Таблиця 3

ДАНІ ПРО ПОПИТ І ПРОПОЗИЦІЮ РОБОЧОЇ СИЛИ В 2008—2009 рр. [1]

	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку, тис. осіб		Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, вакантних посад, тис. осіб		Навантаження незайнятого населення (на 10 вільних робочих місць, вакантних посад), осіб	
	2009 р.	2008 р.	2009 р.	2008 р.	2009 р.	2008 р.
Січень	930,0	691,2	86,5	175,0	108	39
Лютий	924,9	693,6	78,5	182,6	118	38
Березень	897,8	659,6	84,5	194,6	106	34
Квітень	827,4	624,1	85,1	194,7	97	32
Травень	752,0	592,1	85,3	205,6	88	29
Червень	671,0	555,0	76,2	207,2	88	27
Липень	622,1	537,5	72,3	201,8	86	27
Серпень	584,4	525,7	72,8	197,5	80	27
Вересень	558,7	538,2	74,2	198,6	75	27
Жовтень	526,3	560,5	77,5	177,5	68	32
Листопад	536,7	694,8	75,4	136,8	71	51
Грудень	542,8	876,2	65,8	91,1	82	96

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами та організаціями до служби зайнятості, у грудні 2009 р. зменшилася на 9,5 тис., або на 12,6 %, і на кінець місяця становила 65,8 тис. Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакансій) 42,1 % передбачалося для робітників, 42,6 % — для службовців і майже кожне сьоме вільне робоче місце — для осіб, які не мають професії.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, зросло з 71 особи на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець листопада 2009 р. до 82 осіб на кінець грудня. За регіонами зазначений показник коливався від 2 осіб у м. Києві до 909 осіб у Черкаській області.

За сприянням державної служби зайнятості у грудні 2009 р. було працевлаштовано 34,7 тис. осіб, що на 22,4 % менше, ніж у листопаді. Серед працевлаштованих незайнятих осіб жінки становили 49,6 %, а молодь у віці до 35 років — 52,3 %. Відповідно рівень працевлаштування незайнятих громадян порівняно з листопадом скоротився на 1,6 в. п. та становив 5,3 %. Скорочення зазначеного показника за вказаний період спостерігалось в усіх регіонах країни, крім Чернівецької області, а найбільше — у містах Києві та Севастополі, Луганській та Тернопільській областях.

Аналіз сучасних тенденцій формування і використання трудового потенціалу свідчить про наявність недоліків у цьому питанні та про нагальну необхідність удосконалення системи управління трудовим потенціалом.

Оскільки управління трудовим потенціалом, як зазначено вище, охоплює всі стадії його руху, забезпечуючи перетворення індивіда в носія розвиненої і специфічної робочої сили, на наш погляд, воно має включати наступні підсистеми (рис. 2).

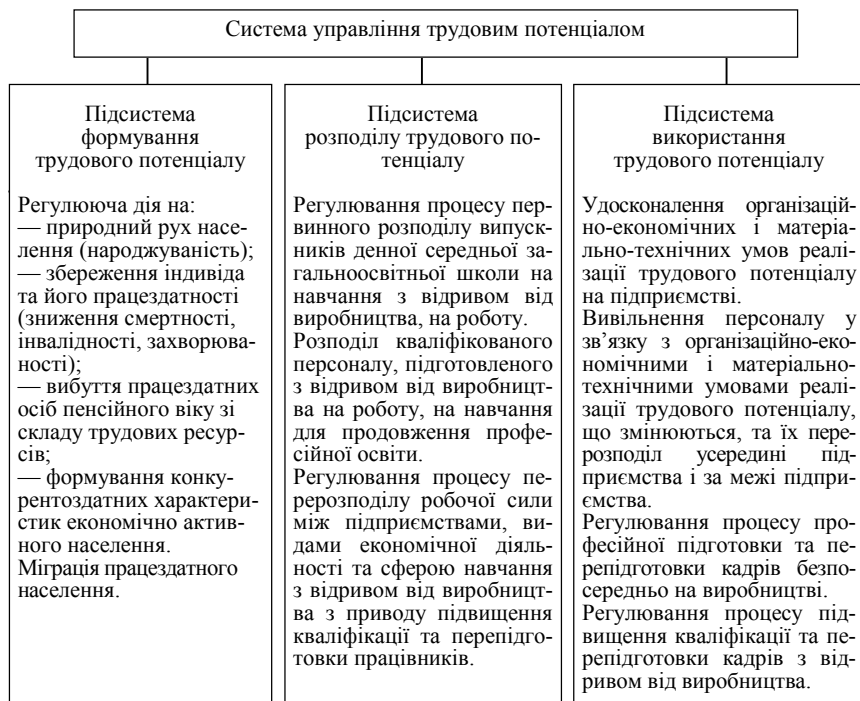


Рис. 1. Підсистеми системи управління трудовим потенціалом

Визначимо детальніше основні заходи, які необхідно реалізувати в кожній із вказаних підсистем системи управління трудовим потенціалом.

На стадії формування трудового потенціалу:

1. У сфері охорони здоров'я:

— розвиток медичної профілактики захворювань, що дозволить істотно знизити показники смертності від різних хвороб і підвищити показники природного приросту населення.

2. У сфері освіти:

— зберігання існуючої мережі навчальних закладів, особливо професійно-технічних навчальних закладів;

— орієнтування вузів, коледжів і технікумів на підготовку фахівців з максимальним урахуванням потреб ринку робочої сили, створюючи під конкретні робочі місця гнучкі освітні програми, тобто забезпечити узгодження ринку професій і ринку освітніх послуг;

— практикувати систему грантів, премій для розробки проєктів, спрямованих на соціально-економічний розвиток;

— заохочування комерційних і державних банків, які розвивають і готові використовувати нові види кредитування населення, зокрема, інвестиції в людський капітал, освітній кредит;

— ширше розвивати дуальну форму отримання освіти, засновану на періодичній зміні навчального процесу і виробничої практики (досвід Німеччини), що дозволить усунути певні суперечності між формальною освітою і реальним змістом навчального процесу з урахуванням потреб виробництва.

3. У системі професійної орієнтації та адаптації:

— подолання дисбалансу потреби в професійній праці між працівником і підприємством.

4. У сфері регулювання міграції населення:

— вплив на професійну переорієнтацію працівників на місці з урахуванням існуючих потреб;

— удосконалення ринку праці (інформованість), субсидії на компенсацію грошових і фізичних витрат на переїзд, допомога мігрантам у придбанні житла на новому місці.

На стадії розподілу:

— встановлення системи пільгового оподаткування і кредитування для тих видів економічної діяльності, де бажане збільшення попиту на робочу силу;

— відшкодування підприємству витрат, пов'язаних з пошуком, навчанням і наймом на роботу трудових ресурсів;

— створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості молоді, яка бажає працювати у вільний

від навчання час, інвалідів та інших груп населення найменше конкурентоздатних на ринку праці (встановлення пільг по виплатах до бюджету за використання робочої сили цих груп населення, дотації для створення спеціалізованих робочих місць тощо);

- з метою забезпечення зайнятості жінок необхідним є моніторинг їх зайнятості у зв'язку з розробкою і здійсненням інвестиційних проектів;

- система випереджаючої професійної освіти для жінок; розвиток жіночого і сімейного підприємництва. Відносно жіночої зайнятості, через її специфіку важливо розширити спектр громадських робіт, маючи на увазі підвищення привабливості їх для жінок різного рівня освіти, включивши репетиторство, зайнятість як торгові і страхові агенти, догляд за дітьми, зайнятість у приміських тепличних, садових господарствах;

- розширення масштабів організації громадських робіт (особливо для учнів і пенсіонерів).

Сфера застосування даного напрямку може бути розширена за рахунок її розповсюдження на підприємства (про це свідчить досвід ФРН). У цьому випадку підприємство визначає коло робіт, що не входять у його прямі обов'язки, організовуючи для їх виконання робочі місця із залученням безробітних і оплатою їх праці за рахунок коштів підприємства і Фонду страхування на випадок безробіття;

- забезпечення широкомасштабної організації професійного навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації з урахуванням індивідуальних підходів до зміни якісних аспектів пропозиції робочої сили;

- проведення спільно з підприємством перенавчання і підвищення кваліфікації працівників з наданням таким підприємствам відповідних податкових пільг;

- розробка спеціальних соціальних програм з підвищення конкурентоспроможності окремих груп населення на ринку праці.

На стадії використання:

- створення економічних і соціальних умов для реалізації трудового потенціалу: розвиток відносин власності, конкуренція, податкова система, сприяння з боку держави підвищенню соціально-професійної мобільності робочої сили, удосконалення системи тарифних угод, удосконалення механізму управління заробітною платою;

- організація попереджуючої зайнятості на неперспективних підприємствах, що підлягають ліквідації.

З метою максимального використання виробничого потенціалу цих підприємств і попередження масового вивільнення пра-

цівників необхідно забезпечити підтримку і стимулювати створення на базі цих підприємств мініцехів, мінівиробництв та інших малих форм за профілем своєї діяльності визначаючих структурне удосконалення економіки;

— збереження і створення робочих місць, у т. ч. за рахунок розвитку внутрішнього підприємництва.

В рамках даних заходів представляється важливим сприяння раціональному розповсюдженню часткової зайнятості на основі гнучких графіків.

Висновки та перспективи подальших розробок. Запропоновані заходи спрямовані на забезпечення безперервного, збалансованого управління трудовим потенціалом. Перспективи подальших розробок пов'язані з детальним обґрунтуванням, комплексним вивченням системи управління трудовим потенціалом на різних рівнях, формуванням методології оцінки соціально-економічної ефективності даної системи та окремих її складових.

Література

1. Про соціально-економічне становище України за 2009 рік. Державний комітет статистики [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Стаття надійшла до редакції 13.07.2010 р.

УДК 331.101.262: 331.107.266

Н. М. Гвоздик, асистент кафедри управління персоналом і економіки праці,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ З ЕКОНОМІЧНИМИ ТА СОЦІАЛЬНИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ. У статті розглядається доцільність інвестицій у людський капітал підприємства для підвищення економічних та соціальних результатів роботи підприємства; розроблена програма формування та використання людського капіталу на підприємстві.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Інвестиції людський капітал, конкурентоспроможність підприємства, програма формування та використання людського капіталу