

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.522

Мороз О. С., к.е.н., доцент,
професор кафедри менеджменту організацій та управління проектами
Запорізька державна інженерна академія

ІНВЕСТИВАННЯ У ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ І НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Мороз О.С. Інвестування у трудовий потенціал України: проблеми і напрями їх вирішення. У статті проаналізовано необхідність інвестування в трудовий потенціал з метою підвищення його конкурентоспроможності, висвітлено окремі проблеми розвитку трудового потенціалу України та наведено можливі напрями вирішення зазначених проблем. Серед проблем, що знайшли відображення у статті, – реформи, що стосуються людських ресурсів, стан інформаційної системи, що відображає як потребу ринку праці, так і його ємність, вплив трудової міграції на конкурентоспроможність трудового потенціалу країни.

Ключові слова: демографія, людські ресурси, інвестування, трудова міграція, трудовий потенціал.

Мороз О.С. Инвестирование в трудовой потенциал Украины: проблемы и направления их решения. В статье проанализирована необходимость инвестирования в трудовой потенциал с целью повышения его конкурентоспособности, освещены отдельные проблемы развития трудового потенциала Украины и приведены возможные направления решения указанных проблем. Среди проблем, нашедших отражение в статье, – реформы, касающиеся человеческих ресурсов, состояние информационной системы, отражающей как потребность рынка труда, так и его емкость, влияние трудовой миграции на конкурентоспособность трудового потенциала страны.

Ключевые слова: демография, человеческие ресурсы, инвестирование, трудовая миграция, трудовой потенциал.

Moroz O.S. Investing in the labor potential of Ukraine: problems and directions of their solution. The article analyzes the necessity of investing in labor potential in order to increase its competitiveness, highlights some problems of the development of the labor potential of Ukraine, and possible directions for solving these problems. Among the problems reflected in the article are reforms related to human resources, the state of the information system reflecting both the need for the labor market, and its capacity, the impact of labor migration on the competitiveness of the country's labor potential.

Key words: demography, human resources, investment, labor migration, labor potential.

Постановка проблеми. Характерною рисою розвитку суспільства протягом останніх десятиліть є постійне спрямування зовнішньоекономічної політики країн на визначення і закріплення відповідного місця їхніх економік у міжнародному поділі праці. Це значною мірою залежить від наявності необхідних людських ресурсів із відповідним рівнем освіти, професійно-кваліфікаційною структурою і низкою інших характеристик, які можуть забезпечити ефективне функціонування як окремих видів і напрямів бізнес-діяльності, так і економіки країни загалом. При цьому істотну роль відіграють наявні в розпорядженні країни загалом і окремих бізнес-структур зокрема можливості інвестування в розвиток людських ресурсів, а також умови й механізми реалізації цих можливостей.

Таким чином, трудовий потенціал і його конкурентоспроможність є не тільки компонентами нематеріальних активів, що формують значну частину вартості бізнесу, але й фактором, що значною мірою визначає як можливості подальшого економічного розвитку країни загалом, так і напрями її соціально-політичного розвитку, місце в міжнародному поділі праці і позиції в міжнародних відносинах. Тому теоретичні дослідження і практичні розробки з питань розвитку людського ресурсу загалом, а також умов і напрямів інвестування у формування, розвиток і ефективне використання трудового потенціалу зокрема є не тільки актуальними, але й такими, що потребують постійної уваги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем розвитку ринку праці України загалом, а також трудового потенціалу

і його конкурентоспроможності зокрема присвячені роботи багатьох українських учених. Серед останніх публікацій, на наш погляд, заслуговують на особливу увагу роботи таких відомих вітчизняних учених, як Є.А. Грішнова, Г.А. Дмитренко, Т.А. Заєць, А.М. Колотий, І.А. Курило, Є.М. Лібанова, Л.С. Лисогор, І.Л. Петрова, М.Д. Романюк та інші. При цьому, з огляду на те, що основним напрямом зовнішньої політики України є забезпечення її інтеграції в європейський політичний, економічний і правовий простір з метою членства в Європейському Союзі (Закон України (надалі ЗУ) від 01.07.2010 р. № 2411-VI «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» (Відомості Верховної Ради України (надалі ВВР), 2010, № 40, ст. 527)), основна увага вчених зосереджена на проблемах збереження, підтримки і розвитку конкурентоспроможності трудового потенціалу країни [1].

Водночас реформування соціально-політичних і економічних відносин в Україні, що проводиться останнім часом, суттєво торкає питання як формування, так і подальшого розвитку трудового потенціалу України. Насамперед це стосується таких реформ, як реформа освіти (ЗУ «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII (ВВР, 2017, № 38–39, ст. 380)), пенсійна (ЗУ від 03.10.2017 р. № 2148-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» (ВВР, 2017, № 40–41, ст. 383)) і медична реформи (проект ЗУ № 6327 від 13.07.2017 р., ухвалений Верховною Радою в другому читанні та в цілому 19.10.2017 р. «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення»).

З огляду на далеко не однозначне сприйняття цих реформ як суспільством загалом, так і експертним середовищем зокрема, виникає нагальна потреба проведення додаткових досліджень проблем, пов'язаних як з оцінкою наявних людських ресурсів, так і з їхнім збереженням і підвищенням конкурентоспроможності сформованого трудового потенціалу.

Постановка завдання. Метою статті є висвітлення окремих проблем, пов'язаних з інвестуванням у формування трудового потенціалу України і його розвиток, а також надання пропозицій щодо можливих напрямів у вирішенні цих проблем.

Виклад основних результатів. Трудовий потенціал суспільства характеризується сукупністю різних якостей людей, що визначають максимально можливу кількість і якість праці. При цьому основою трудового потенціалу як колективу об'єднаних працівників (бригади, ділянки, бізнес-структури або їхнього об'єднання), так і окремого регіону й країни загалом є трудовий потенціал конкретної людини (особистості). Трудовий потенціал працівника включає низку складників, серед яких особливе значення мають:

– психофізіологічний потенціал працівника – визначає його здатності і схильності (переваги), стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи тощо;

– кваліфікаційний потенціал – надає характеристику обсягу, глибини та різнобічності загальних і спеціальних знань у конкретному виді діяльності, а також трудових навичок, умінь і практичного досвіду в цьому виді діяльності. Цей вид трудового потенціалу зумовлює здатність конкретного працівника як до виконання праці певного змісту й складності, так і до подальшого вдосконалення в цьому виді трудової діяльності;

– соціальний потенціал – характеризує рівень суспільної свідомості, цивільної самосвідомості і соціальної зрілості, які визначають ступінь засвоєння працівником прийнятих у колективі і суспільстві загалом норм ставлення до праці, ціннісних орієнтирів, а також інтереси, потреби й запити учасників трудових процесів з урахуванням ієрархії потреб людини [2, с. 367–368].

Від ступеня взаємного узгодження розвитку в кожного конкретного працівника кваліфікаційного, психофізіологічного й соціального потенціалу, а також механізмів керування кожним із них (які істотно різняться) багато в чому залежить результативність і ефективність праці не тільки конкретних працівників, але і трудових колективів, де ці працівники трудяться. Тому розмежування окремих елементів потенціалу працівника має важливий як теоретичний, так і практичний зміст.

Трудовий потенціал як окремого колективу (незалежно від кількості працівників), так і окремо взятої території (регіону) і країни загалом визначається як суспільний трудовий потенціал. Цей трудовий потенціал, акумулюючи і синтезуючи сукупні здатності до суспільно корисної діяльності працездатного населення, являє собою конкретну форму матеріалізації людського фактору трудової діяльності і є показником рівня розвитку і меж творчої активності працівників у суспільстві.

Таким чином, з позиції якісної характеристики трудового потенціалу суспільства можна визначити як реальні можливості реалізації поставлених завдань із досягнення визначених цілей через участь у суспільно-корисній праці всього розмаїття особистих здатностей і якостей людини (зокрема, знань, умінь і навичок, що здобуваються людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання і підвищення кваліфікації). Тому необхідна вдумливо пророблена і досить обґрунтована система інвестування у формування і подальший розвиток трудового потенціалу, яка б забезпечувала дотримання балансу інтересів як кожного конкретного працівника, так і бізнес-структур, регіонів і країни загалом. Така система має забезпечити конкурентоспроможність як людських ресурсів, так і їх трудового потенціалу.

Конкурентоспроможність (англ. competitiveness) людських ресурсів, що визначається як властивість цих ресурсів, яка вказує на їхню здатність витримувати конкуренцію з аналогічними суб'єктами,

залежить від збалансованого сполучення як якісних та кількісних характеристик наявних людських ресурсів, так і якісного виміру й оцінки їх трудового потенціалу. З позиції кількісної характеристики суспільного трудового потенціалу має бути надана оцінка можливості окремих виробників і/або їхніх об'єднань, а також суспільства загалом із залучення до суспільної праці населення різної статі і віку.

З огляду на те, що робоча сила – це особливий і вкрай індивідуальний товар, що являє собою сукупність фізичних, розумових і духовних здатностей, завдяки яким індивид може не тільки брати участь у трудовій діяльності, але і розвиватися й удосконалюватися, виникають проблеми у визначенні напрямів, умов і механізмів інвестування в цей товар. Це викликано тим, що розвиток конкурентоспроможності робочої сили як істотного, а часто і визначального фактора виробництва передбачає необхідність побудови, так би мовити, «піраміди» таких взаємозалежних і взаємно розвиваючих понять, як:

- конкурентоспроможність робочої сили конкретного працівника;
- конкурентоспроможність трудового колективу (персоналу ділянки, підрозділу, бізнес-структури);
- конкурентоспроможність людських ресурсів регіону й країни;
- конкурентоспроможність трудового потенціалу як бізнес-структури, так і територіального утворення (регіону) і країни загалом;
- конкурентоспроможність людського капіталу.

Досліджуючи різні фактори, які впливають на зміну кожного з наведених вище понять конкурентоспроможності, необхідно оцінювати вплив цих факторів як на кількісну, так і на якісну оцінку наведених понять. При цьому особливу складність становить визначення показників (індикаторів), які характеризують якість цих понять. Це викликано тим, що ці показники (індикатори) мають визначатися по кожному з компонентів, з яких складаються ці поняття, оскільки висока якість одного компонента не може компенсувати низьку якість іншого. Тому визначення шляхів формування трудового потенціалу і напрямів підвищення його конкурентоспроможності повинне базуватися як на об'єктивній та актуальній інформації про наявний людський ресурс, так і на оцінці ступеня відповідності цього ресурсу завданням, що поставлені перед підприємством або його структурним підрозділом, окремим регіоном або країною загалом. Однак наявність відповідної інформації та достовірної її оцінки є однією з істотних проблем.

Так, наприклад, перепис населення України останній раз проводився в 2001 р., і, за інформацією у відкритих джерелах, чисельність населення країни становила на той період 45 млн. (хоча в окремих джерелах наводяться дані про 42,5 млн.). Цей перепис був проведений через 12 років після перепису населення, проведеного в Радянському

Союзі (чисельність населення України в складі союзової держави в 1989 р. була 52 млн.). Настільки тривалу (понад 16 років) відсутність перепису населення (найближчий перепис в Україні намічено на 2020 р.) можна пояснити не тільки економічними причинами (витрати понад 1 млрд. грн.), але й причинами соціально-політичного характеру. При цьому при проведенні перепису 2001 р. відмова надавати достовірну інформацію населенням становила близько 15%, а зараз очікується близько 80% [3, с. 114–116].

За оцінками низки дослідників ринку праці, що опираються на дані 6 центральних відомств України (соціальної політики, освіти, охорони здоров'я, юстиції, оборони й внутрішніх справ), станом на початок агресії Росії проти України (2013 р.) чисельність населення оцінювалася в 35 млн. Однак основною проблемою є те, що кожний із наведених центральних органів виконавчої влади цікавлять лише окремі аспекти, які характеризують трудовий потенціал країни, а саме:

- міністерство соціальної політики цікавлять усі соціальні групи як зайнятого, так і незайнятого населення (тобто не стільки працюючі, скільки «малі, старі та хворі»);
- міністерство освіти й науки займається дітьми дошкільного і шкільного віку, а також молоддю, що вчиться;
- міністерство охорони здоров'я стурбоване насамперед тією частиною населення, що має стійкий розлад функцій організму, зумовлений хворобою, травмою або вродженими дефектами (розумовими й/або фізичними);
- міністерство юстиції зосереджене на людському ресурсі, засудженому до позбавлення (обмеження) волі;
- міністерства оборони і внутрішніх справ цікавлять також окремі групи населення, що входять у коло їхніх професійних інтересів [4].

З настільки широкого спектру різнобічних поглядів на людський ресурс (при цьому багато інформації має «закритий характер» і належить до «персональних даних») вкрай складно дати об'єктивну й актуальну характеристику як наявному людському ресурсу та його трудовому потенціалу, так і необхідним напрямам і механізмам інвестування у підвищення його конкурентоспроможності.

Складність оцінки стану трудового потенціалу і можливих напрямів розвитку посилюється істотним впливом такого фактора зміни його конкурентоспроможності, як трудова міграція. У результаті трудової міграції одні регіони і сфери трудової діяльності зіштовхуються із проблемою активного припливу трудових ресурсів (найчастіше понад можливості працевлаштування), а інші, навпаки, активно втрачають людський ресурс, відчуваючи при цьому істотні проблеми у веденні бізнесу і його розширенні. І цей цілком природний процес характеризується практично повною відсутністю контролю і

регулювання з боку виконавчих органів як державного, так і муніципального управління. Але ж такий «неконтрольований і нерегульований» перерозподіл трудових ресурсів не тільки має поточні наслідки, але й може впливати на можливості перспективного економічного росту території й/або сфери діяльності з урахуванням стану трудового потенціалу та його конкурентоспроможності. Вирішення проблем, що пов'язані з функціонуванням і забезпеченням подальшого економічного росту і розвитку певної території та/або визначеної сфери діяльності (особливо якщо вони багато в чому залежать від наявності певної кількості працездатного населення, що має необхідний як кваліфікаційний, так і психофізіологічний і соціальний трудовий потенціал), вимагає досить тривалого часового періоду і створення певних умов. Водночас «неконтрольований надлишок» трудових ресурсів, нерідко не тільки не приводить до росту числа робочих місць, а, навпаки, з урахуванням невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня населення й можливостей бізнесу приводить до соціальної напруженості в регіоні і додаткового фінансування заходів щодо соціального захисту населення [5, с. 30]. Водночас необхідно зазначити, що для України ця проблема є актуальною, бо вона є країною, в якій присутні всі основні типи в види трудових міграційних процесів: внутрішні (між-регіональна і міжгалузеві) і зовнішні (еміграція й імміграція); легальні і нелегальні; регульовані і нерегульовані; транзитні і поворотні. Однак якщо проблеми впливу внутрішньої трудової міграції на трудовий потенціал підлягають вирішенню шляхом посилення регулюючої і стимулюючої функції держави, то набагато складніша ситуація зі впливом на конкурентоспроможність трудового потенціалу України міжнародної трудової міграції. У результаті зовнішньої трудової міграції в Україні відтік трудових ресурсів істотно перевищує їх приплив. Цьому сприяють як тенденції до зниження рівня купівельної спроможності заробітної плати і, як наслідок, життєвого рівня загалом, так і негативні зміни в соціально-політичній обстановці в країні загалом і у сфері праці та зайнятості населення зокрема.

З погляду напрямів інвестування у формування трудового потенціалу і підвищення його конкурентоспроможності, наведені умови відсутності об'єктивної й актуальної інформації про кількісні характеристики людських ресурсів поряд із посиленням міграційних процесів викликають певні складнощі і приводять до неефективного (найчастіше марного) інвестування в розвиток трудового потенціалу.

Окрім того, специфіка ринку праці України полягає в тому, що він є орієнтованим на внутрішньо-фірмовий професійний рух працівників, і формування професійних і кваліфікаційних структур та їх розвиток відбуваються усередині бізнесу відповідно до його специфіки і перспектив його розвитку. Для більшості українських бізнес-структур не є

типовою орієнтація на рух робочої сили – комплектацію повністю підготовленими кадрами потрібної професії й кваліфікації збоку, високу змінюваність кадрів, залучення персоналу з інших регіонів і сфер діяльності. Такий стан речей тільки посилює ризики невиправданого інвестування і зниження конкурентоспроможності трудового потенціалу країни [6, с. 90–92].

Висновки. Таким чином, наведені проблеми визначення напрямів, умов і механізмів інвестування у формування, розвиток та підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу України можуть не тільки загальмувати економічний розвиток країни і процес проведених у країні соціально-економічних перетворень, але й поставити під сумнів успішність їхнього проведення в майбутньому. Це, на наш погляд, викликає необхідність посилення державного впливу на процеси, які пов'язані з інвестуванням у людські ресурси загалом та трудовий потенціал зокрема, з метою:

- розвитку трудового потенціалу (країни, регіону, галузі) і підвищення його конкурентоспроможності шляхом створення максимально привабливих умов для використання внутрішніх трудових ресурсів у тих регіонах і сферах діяльності, де є необхідність у тих або інших якісних характеристиках людських ресурсів та розвитку їх трудового потенціалу;
- захисту національного виробника і вітчизняного ринку праці, використовуючи повною мірою протекціоністські і мотиваційні заходи, забезпечуючи при цьому як захист трудових прав і свобод громадян України, так і дотримання міжнародних договорів і угод.

Основою побудови державної політики в цьому питанні повинні стати чіткі і транспарентні інформаційні системи, які дають змогу вчасно визначати як потреби ринку праці, так і пропозиції і побажання його учасників, формуючи кон'юнктуру цього ринку на основі об'єктивної й актуальної інформації. Для досягнення цієї мети доцільно було б, на наш погляд, установити систему оцінки кон'юнктури ринку праці (співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції), що повинна характеризувати наявність і потребу робочої сили за такими напрямками, як:

- рівень «кваліфікації» працівників кожного конкретного сектору економіки (виду діяльності) – вимоги, які відповідають національній професійній кваліфікації та задовольняють вимоги до компетентності робітника, наявності в нього необхідного досвіду та його особистих здатностей, що необхідні для здійснення певної діяльності;
- ступінь «дефіцитності» робочої сили – тривалість часу, протягом якого та або інша вакансія залишається незаповненою, можливі зміни в умовах оплати праці осіб певної професії і кваліфікації, на які роботодавці готові піти, окупність коштів, вкладених у придбання і підвищення кваліфікації, зміни в статусі зайнятості;

– «розумна потреба» у робочій силі – визначається шляхом визначення короткострокових потреб у людському ресурсі згодом, необхідністю його пошуку, підготовки/перепідготовки, адаптації.

Створення цілісної системи впливу на формування та подальше підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу неможливе без розроблення системи показників оцінки рівня як людських ресурсів загалом, так і трудового потенціалу зокрема. У цій системі повинні знайти місце не тільки показники, що відображають стан ресурсу і його потенціал, а й такі, що можуть дати оцінку умовам і факторам, які впливають на їхнє формування і розвиток.

Формування трудового потенціалу країни і розвиток його конкурентоспроможності неможливі без розвитку економіки країни, насамперед сфер, які мають порівняльну і конкурентну переваги у

світовій економіці регіонального та глобального масштабу. Зокрема, таких галузей, як точне і важке машинобудування, виробництво надтвердих матеріалів, порошкова металургія, хімічна промисловість. Великі потенційні можливості мають також агропромисловий комплекс України та галузі, пов'язані із транзитом через її територію вантажів, нафти, газу, електроенергії та інших товарів і послуг.

Стратегічною метою управління інвестуванням у людський ресурс і його потенціал для підвищення його конкурентоспроможності є збалансоване збереження та всебічний розвиток цього ресурсу. Реалізація цієї мети передбачає створення умов для відтворення робочої сили та безпечних і сприятливих (здорових) умов для ефективного її використання, забезпечення всебічного розвитку трудового потенціалу людини з одночасним прагненням її до продуктивної праці на принципах конкурентного середовища.

Список літератури:

1. Петрова І.Л. Ринок праці та соціальні наслідки Євроінтеграції України. – К. : Фонд Фрідріха Еберта, 2012. – 116 с.
2. Колот А.М. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебник. – К. : КНЭУ, 2009. – 711 с.
3. Лібанова Е.М. Демографічна криза в Україні: її причини та наслідки: Монографія. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2013. – 230 с.
4. Лісогор Л.С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 1. – С. 54–56.
5. Мороз О.С. Людський фактор у просторовому розвитку економіки України / Spatial aspects of socio-economic systems' development: the economy, education and health care. Monograph. – Opole: The Academy of Management and Administration in Opole (Publishing House WSZiA), 2015. – P. 28–35.
6. Гришнова Е.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимобусловленность // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1. – С. 85–96.
7. Романюк М.Д. Міграційні загрози національній безпеці України: сучасні виклики, проблеми та їх подолання // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 3. – С. 99–111.
8. Дмитренко Г.А., Позняк О.В. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи. Монограф. – К. : вид Європейського університету, 2017. – 276 с.