##### ТЕМА 3. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

**СУСПІЛЬСТВА**

* 1. Населення як демоекономічна категорія.
	2. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів.
	3. Економічно активне та економічно неактивне населення.
	4. Характеристики відтворення населення та ресурсів для праці.
	5. Поняття про трудовий потенціал. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу людини.
	6. Людський капітал як соціально-економічна категорія.

##### Населення як демоекономічна категорія

**Людські ресурси** – це специфічні та найважливіші з усіх видів економічних ресурсів. Як чинник економічного розвитку, людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні знання, вміння та навички для реалізації їх у трудовому процесі. Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями населення, економічно активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал.

Природною основою розвитку суспільства є народонаселення як сукупність людей, що проживають в межах певної території: країни або її частини, групи країн, всього світу. Роль його полягає в тому, що воно виступає виробником і споживачем матеріальних і культурних благ та послуг, і тим самим обумовлює розвиток суспільства.

**Населення** – це сукупність людей, яка природно й історично склалася і безперервно відтворюється у процесі життя. Це процес постійного відтворення поколінь людей внаслідок взаємодії народження та смертності. Населення разом із природними умовами і ресурсами та способом

виробництва матеріальних благ є основою матеріального життя суспільства. Населення проживає у певному географічному середовищі і здійснює виробництво матеріальних благ відповідно до наявних природних ресурсів. Розвиток народного господарства країни можливий лише за наявності певної чисельності населення, яке здійснює трудову діяльність.

Взаємозв’язок та взаємодія між населенням і розвитком господарства – процес історичний, оскільки людина, з одного боку, – активна продуктивна сила, що своєю трудовою діяльністю забезпечує виробництво матеріальних засобів свого існування та надання необхідних їй послуг, а з іншого – вона є споживачем продуктів праці, які забезпечують її життєдіяльність.

Людські потреби зумовлюють появу нових виробництв та послуг, а останні, в свою чергу, впливають відповідним чином на людей. Виходячи з того, що людина є основним творцем суспільного багатства, можна стверджувати, що чисельність населення та кваліфікація його працездатної частини є чинником, який обумовлює можливості економічного розвитку країни.

Зайнята в суспільному виробництві частина населення є найбільш продуктивною силою суспільства, бо саме вона бере активну участь у створенні матеріальних цінностей. Частина матеріальних цінностей іде на споживання, а частина – на розвиток виробництва. Але розвиток виробництва не є самоціллю, його роль полягає у тому, щоб забезпечити потреби суспільства, підняти життєвий рівень населення. Таким чином, зміни в чисельності позначаються як на споживчому, так і на структурному рівнях. Населення виступає одночасно і як споживач, і як виробник матеріальних благ та послуг. Тому економісти розглядають населення як джерело ресурсів для праці, як носія певних економічних відносин і, що дуже важливо, як споживача, що формує попит.

Чисельність і динаміка населення, його головні вікові групи (до- працездатного, працездатного й після працездатного віку) впливають на абсолютну величину й структуру фондів нагромадження та споживання.

Наприклад, від чисельності й питомої ваги населення, молодшого за працездатний вік, залежать масштаби формування нових робочих місць для тих, хто входить у працездатний вік, а також будівництво об’єктів системи освіти, охорони здоров’я, дитячих закладів, житлового фонду.

Найбільш суттєвий вплив на розвиток економіки мають характер і темпи зростання (зменшення) населення, зміна рівнів народжуваності та смертності, статево-вікова, освітня, професійно-кваліфікаційна структури населення, міграції та розміщення його на території країни.

Історично чисельність населення в Україні протягом століть змінювалася таким чином (табл. 3.1.):

##### Таблиця 3.1.

**Динаміка чисельності населення в Україні [3;9].**

|  |  |
| --- | --- |
| **Рік** | **Чисельність населення, млн. осіб.** |
| **1300 р.** | **3,2 млн. осіб.** |
| **1991 р.** | **51,9 млн. осіб.** |
| **1400 р.** | **3,7 млн. осіб.** |
| **1500 р.** | **4,7 млн. осіб.** |
| **1600 р.** | **5,2 млн. осіб.** |
| **1897 р.** | **27,2 млн. осіб.** |
| **1913 р.** | **35,2 млн. осіб.** |
| **1940р.** | **41,3 млн. осіб.** |
| **1959 р.** | **41,9 млн. осіб.** |
| **1970 р.** | **47,1 млн. осіб.** |
| **1979 р.** | **49,8 млн. осіб.** |
| **1986 р.** | **51,0 млн. осіб.** |
| **1996 р.** | **51,3 млн. осіб.** |
| **1999 р.** | **50,3 млн. осіб.** |
| **2001 р.** | **48,9 млн. осіб.** |
| **2002 р.** | **48,5 млн. осіб.** |
| **2003 р.** | **48,0 млн. осіб.** |
| **2004 р.** | **47,6 млн. осіб.** |
| **2005 р.** | **47,3 млн. осіб.\*** |

\*чисельність населення на початок року.

##### Таблиця 3.2.

**Чисельність, склад і показники природного руху населення**

##### України [9]

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Одини | Роки |
| цявиміру | 1992 | 1996 | 1998 | 2000 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Чисельність населення \* втому числі: | млн. осіб | 52,1 | 51,3 | 50,2 | 49,4 | 48,4 | 48,0 | 47,6 |
| За місцем проживання |
| Міськенаселення | % | 68 | 68 | 68 | 67,5 | 67,5 | 67,5 | 67,4 |
| Сільськенаселення | % | 32 | 32 | 32 | 32,5 | 32,5 | 32,5 | 32,6 |
| За статтю % |
| Чоловіки |  | 46 | 47 | 46,5 | 46,4 | 46,3 | 46,3 | 46,2 |
| Жінки |  | 54 | 53 | 53,5 | 53,6 | 53,7 | 53,7 | 53,8 |
| За віком % |
| Молодше запрацездатний вік |  | 22,8 | 21,5 | 20,7 | 19,5 | 18,1 | 17,3 | 18,6 |
| Працездатноговіку |  | 55,7 | 55,9 | 56,1 | 56,8 | 58,1 | 59,2 | 53,6 |
| Старше запрацездатний вік |  | 21,5 | 22,6 | 23,2 | 23,7 | 23,8 | 23,5 | 27,8 |
| Кількістьнароджених | тис.осіб. | 596,8 | 467,2 | 419,2 | 385,1 | 390,7 | 408,6 | 427,3 |
| Кількістьпомерлих | тис.осіб | 697,1 | 776,7 | 719,9 | 758,1 | 754,9 | 765,4 | 761,3 |
| Природнийприріст | тис.осіб | -100,3 | - 309,5 | - 300,7 | -373,0 | -364,2 | -356,8 | -334,0 |
| На 1000 населення |
| – кількістьнароджених | осіб | 11,4 | 9,1 | 8,4 | 7,8 | 8,1 | 8,5 | 9,0 |
| – кількістьпомерлих | осіб | 13,4 | 15,2 | 14,3 | 15,3 | 15,7 | 16,0 | 16,0 |
| Природнийприріст | осіб | - 2,0 | - 6,1 | - 6,0 | - 7,5 | - 7,6 | - 7,5 | - 7,0 |

\* наявне населення станом на початок відповідного року

Чисельність, склад і показники природного руху населення України наведені у таблиці 3.2.

З даних таблиці бачимо, що чисельність населення України скорочується з кожним роком, що викликано зменшенням чисельності народжених та збільшенням кількості померлих. Збільшення частки людей пенсійного віку (у 2004 р. до 27,8 %) та зменшення частки молоді (у 2004 р. –

18,65) вказує на процеси старіння населення і зменшує джерела ресурсів для праці.

##### Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів

Вироблення ефективної державної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та забезпечення його зайнятості потребує вивчення трудових ресурсів.

**Трудові ресурси** *—* це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності.

**Працездатний вік** – поняття узагальнене, що визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається: для жінок — від 16 до 54 років, чоловіків — від 16 до 59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу у зв’язку із старістю. Для деяких видів трудової діяльності, що пов’язані з роботою в особливо шкідливих і особливо важких умовах праці, на підземних роботах, у шкідливих та важких умовах праці або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються (наприклад, спорт, балет) пенсійний вік настає раніше на 5 – 10 років, а інколи і більше. Такі люди належать до категорії пільгових пенсіонерів, але найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів.

Щоб зрозуміти сутність поняття “трудові ресурси”, треба знати, що все населення залежно від віку поділяється на:

* + - осіб, молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
		- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки — від 16 до 54

років, чоловіки — від 16 до 59 років включно);

* + - осіб, старших працездатного віку, після досягнення якого установлюється пенсія за віком (в Україні: жінки — з 55, чоловіки — з 60 років).

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і. непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці — це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці — це підлітки і пенсіонери,які працюють за віком.

До трудових ресурсів належать:

* + - населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з тяжкими й шкідливими умовами праці);
		- працюючі особи пенсійного віку;
		- працюючі особи віком до 16 років.

Згідно з українським законодавством на роботу можна брати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

Зауважимо, що в Україні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від працездатного і працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку.

Важливе значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів мас розроблення системи їх балансів. До **системи балансів трудових ресурсів** належать:

* + - зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звітний і плановий);
		- баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях та джерел їх забезпечення;
		- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
		- балансовий розрахунок залучення молоді до навчання і розподіл її після завершення навчання;
		- балансові розрахунки потреби в спеціалістах; міжгалузевий баланс затрат праці;
		- баланс робочого часу.

Система балансів і балансових розрахунків розробляється по окремих регіонах і в цілому по державі. При цьому необхідно враховувати кон'юнктуру ринку праці, динаміку й структуру робочих місць у плановому періоді, зміну демографічної структури населення, напрями та масштаби міграційних процесів; динаміку чисельності й структуру зайнятості населення працездатного віку; ефективність використання трудових ресурсів; джерела і масштаби формування професійно-кваліфікаційної структури працівників; темпи зростання продуктивності праці тощо.

**Баланс трудових ресурсів** – це система взаємозв'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

У сучасних умовах формування ринкових відносин існує невідповідність між наявністю ресурсів та потребою в них, що визначає необхідність вироблення додаткових заходів щодо інтенсифікації суспільного виробництва, підвищення продуктивності праці тощо.

##### Економічно активне та економічно неактивне населення

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, відповідно з якою населення поділяється на економічно активне та економічно неактивне.

**Економічно активне населення** – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її одержати.

**Зайняті економічною діяльністю** *–* це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян- роботодавців, на власному (сімейному підприємстві), безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які пропрацювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

**Безробітні у визначенні МОП** – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії відносяться також особи, що навчаються за направленням служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

**Економічно неактивне населення** за методикою МОП — це особи у віці 15-70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто – це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

* + - учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
		- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
		- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
		- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
		- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
		- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

За останні п’ять років чисельність економічно активного населення скоротилася на 3 % (2000 рік –2830,8 тис. осіб; 2004 р. – 22202,4 тис. осіб), економічно неактивного населення зросла на 2,3 % (2000 рік – 13318,4 тис. осіб, 2004 р. – 13622,9 тис. осіб); чисельність зайнятих зросла на 1% (2000 рік

– 20175,0 тис. осіб, 2004 р. – 20295,7 тис. осіб); безробітних скоротилася на

28 % (2000 рік – 2655,8 тис. осіб, 2004 р. – 1906,7 тис. осіб).

У 2004 році чисельність економічно активного населення працездатного віку становила 93%, старше працездатного віку – 7%; економічно неактивного населення в працездатному віці – 61 %, старше працездатного віку – 39 % (таблиця 3.3.).

##### Таблиця 3.3.

**Розподіл населення за економічною активністю, статтю та місцем проживання у 2004 році [9]**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Всього тис. осіб. | У тому числі |
| Жінки тис. осіб. | % | Чоловіки тис. осіб. | % | Міське населеннятис. осіб. | % | Сільське населеннятис. осіб. | % |
| Економічно активненаселення | 22202,4 | 10912,0 | 49,1 | 11290,4 | 50,9 | 15504,5 | 69,8 | 6697,9 | 30,2 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Працездатноговіку | 20582,5 | 9811,0 | 47,7 | 10771,5 | 52,3 | 14565,2 | 70,8 | 6017,3 | 29,2 |
| Старше працездатноговіку | 1619,9 | 1101,0 | 68 | 518,9 | 32 | 939,3 | 58 | 680,6 | 42 |
| Економічнонеактивне населення | 13622,9 | 8016,9 | 59 | 5606,0 | 41 | 9373,6 | 68 | 4249,3 | 32 |
| Працездатноговіку | 8365,4 | 4488,6 | 53,7 | 3876,8 | 46,3 | 5902,8 | 71 | 2462,6 | 29 |
| Старше працездатноговіку | 5257,5 | 3528,3 | 67 | 1729,2 | 33 | 3470,8 | 66 | 1786,7 | 34 |

\* розраховано за даними Статистичного щорічника України за 2004 рік

* 1. **Характеристики відтворення населення та ресурсів для праці Відтворення населення** – це історично, соціальний економічно

зумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.

Основними характеристиками відтворення населення є види руху населення, типи і режими відтворення.

Види руху населення (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення в країні в цілому і в окремих регіонах.

**Природний рух населення** – це результат процесів народження і смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення.

**Міграційний рух** – це зміна чисельності та складу населення в результаті процесів механічного просторового переміщення людей, викликаних політичними, соціально-економічними, релігійними та іншими причинами. Розрізняють міграцію **зовнішню,** пов’язану зі зміною країни постійного проживання (еміграція – виїзд за межі держави, імміграція – прибуття з інших країн), та **внутрішню,** що відображає зміну людьми місця проживання у межах однієї країни. Внутрішня міграція, як правило, зумовлена особистими та економічними причинами, наприклад, пошук роботи, більш високих заробітків тощо.

**Соціальний рух** населення виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього статево-віковим складом, рівнем освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості та іншими характеристиками.

**Економічний рух** – населення пов’язаний зі зміною його трудової активності, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Розглянуті види руху населення взаємозалежні та взаємопов’язані, визначають його чисельність та якісні характеристики, необхідні для аналізу та оцінки демографічних процесів, вироблення стратегії у галузі управління трудовими ресурсами.

У природному русі населення розрізняють типи його відтворення: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

**Традиційний тип** відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю, що пов’язано з нерозвиненістю медицини, низьким рівнем життя, війнами, епідеміями. **Сучасний тип** відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, емансипацією та залученням в економічну діяльність жінок, збільшенням середньої тривалості життя та іншими причинами.

Основним джерелом поповнення ресурсів для праці є молодь, яка вступає в працездатний вік. Чисельність цієї категорії залежить від **режиму відтворення (розширене** *—* перевищення кількості народжень над числом смертей на 1000 осіб населення; **просте відтворення** *—* відсутність приросту чисельності населення, тобто кількість народжених дорівнює числу смертей на 1000 осіб населення; **звужене відтворення** *—* не тільки відсутній природний приріст, а й відбувається його абсолютне зменшення — депопуляція), що пов'язано зі зниженням рівня шлюбності і народжуваності в країні, а також із зростанням дитячої смертності.

Використання робочої сили в процесі праці передбачає її відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення робочої сили поділяється на окремі фази. Це фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу і фаза використання.

**Фаза формування** характеризується:

* природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
* відновленням здатності до праці в працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, тощо);
* одержанням людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

**Фаза розподілу й перерозподілу** робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також в організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

**Фаза використання** полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і в економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному використанні працівників.

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили. **Екстенсивне відтворення** означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.

**Інтенсивне відтворення** трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості. Це — зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації,

фізичних та розумових здібностей тощо. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного.

##### Поняття про трудовий потенціал. Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу людини

Поряд з поняттям "трудові ресурси", в офіційних державних та урядових документах, спеціальній і науковій літературі використовують термін "трудовий потенціал". Словом "потенціал" позначають засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретних обставинах. Стосовно людських ресурсів **трудовий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо. ***Здоров'я*** населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за різними віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я тощо. ***Моральність*** суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. ***Творчий потенціал і активність*** проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій та ін. ***Організованість*** на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг і громадського транспорту тощо. ***Рівень освіти*** населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, часткою витрат на

освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. **Ресурси робочого часу** оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо [2].

Деякі з цих показників за останні роки значно погіршилися в Україні.

Наприклад, очікувана тривалість життя при народженні (показник, що розраховується як кількість років, яку в середньому належить прожити цьому поколінню народжених, якщо протягом всього їхнього життя при переході з одного віку до іншого рівень смертності буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах) зменшилася від 70,7 років (65,9 – чоловіки, 75 – жінки) в1989-1990 рр. до 68,2 року (62,6 – чоловіки, 74,1 – жінки) у 2003-2004 рр.

Основними причинами зростання смертності населення у 2004 році є: хвороби системи кровообігу (28,7 %), новоутворення (14,4%), нещасні випадки, отруєння та травми (28,3 %), захворювання органів дихання (4 %).

У наш час вирішальною умовою конкурентоспроможності трудового потенціалу є його якість. Грішнова О.А. виділяє два шляхи її забезпечення: 1) заміна персоналу на працівників, що мають вищий рівень освіти та професійної підготовки; і 2) постійне підвищення кваліфікації працівників через систему безперервного навчання.

На сьогоднішній день стан підготовки кадрів у системі вищої та професійно-технічної освіти недостатньо відповідає як потребам особистості, так і потребам держави в цілому. Це призводить до диспропорцій у співвідношенні попиту та пропозиції на висококваліфікованих працівників на ринку праці, виникненню перевиробництва й одночасного дефіциту за окремими спеціальностями. Для поліпшення ситуації, що склалася – необхідним є приведення традиційної системи управління освітою у відповідність до нових соціально-економічних умов розвитку суспільства на основі державної політики, проведення моніторингу ринку праці, застосування маркетингових стратегій розвитку освіти.

На сьогоднішній день в Україні 347 вищих навчальних закладів ІІІ-ІV рівнів акредитації, 619 – І-ІІ рівнів акредитації та 1011 професійно-технічних навчальних закладів. Кількість напрямків (76) і спеціальностей (584) в 2-2,5 рази перевищує аналогічні показники в США, Англії та Японії.

За останні майже десять років чисельність осіб, що отримали вищу освіту, зросла більш як удвічі, кількість вищих навчальних закладів ІІІ-ІV рівнів акредитації збільшилася на 36,1% (1995-1996 н.р. – 255, у 2004- 2005 н.р. – 347), а І-ІІ рівнів акредитації зменшилася за цей період на 20.9% (1995-1996 н.р.– 782, у 2004-2005 н.р. – 619). Зміни відбулися й у кількісному складі прийнятих на навчання та випущених студентів. Чверть працездатного населення України – люди з вищою освітою. Однак, щоб максимально наблизитися до європейських стандартів, чисельність людей з вищою освітою необхідно подвоїти. Наприклад, в Японії 42% населення має вищу освіту. Це пояснюється високим рівнем автоматизації виробництва в країні, яка вимагає від представників робітничих професій висококваліфікованої підготовки.

У всьому світі знання, інформація стрімко поновлюються, способи виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. Тому, базова формальна освіта, що здобувається на початку трудового життя, на сьогоднішній день уже не може забезпечити людину на все життя теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, що будуть необхідні їй для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків.

Одночасно кількість слухачів професійно-технічних навчальних закладів скорочується з кожним роком. Якщо у 1995 році у професійно- технічних навчальних закладах здобували освіту 555,2 тис. осіб, то у 2004 – 507,3 тис. осіб, тобто більш ніж на 8% менше. Існують певні закономірності між чисельністю прийнятих учнів та підготовлених робітників: 92,3% робітників успішно завершили навчання у 1995 році, 86,5 % - у 2004 році, а приблизно 10% не отримують бажаної освіти [9].

У 2004 році професійну підготовку у навчальних закладах здобули 283,4 тисяч випускників, з них: уже мали повну загальну середню освіту – 32,9%, отримали професію з повною загальною середньою освітою – 36,5%, здобули професію без отримання повної середньої освіти – 7,6% [9].

Крім загальної та професійної освіти, для формування трудового потенціалу важливе значення має перепідготовка та підвищення кваліфікації. Слід підкреслити, що здатність та готовність постійно навчатися, підвищувати кваліфікацію є важливою якісною характеристикою трудового потенціалу. Нині в Україні здобувати освіту нелегко, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах у занепаді, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Так, у 2004 році проходили професійне навчання 14,5% незайнятого населення та 6,06% працівників підприємств. Навчалися новим професіям 321,8 тисяч працівників, а підвищували кваліфікацію –950,3 тис., причому найбільший попит у нових знаннях був у працівників промисловості, рибного господарства і транспорту (особливо авіаційного та водного). Це пов’язане, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, кібернетизації, поліпшенням організації праці.

**Трудовий потенціал підприємства** включає декілька статево-вікових груп працівників, які володіють різними потенційними можливостями. Він якісно характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи за обраною спеціальністю. Важливими показниками трудового потенціалу підприємства є чисельність працівників і сукупний фонд робочого часу, що вимірюється у людино-годинах. При аналізі сукупного фонду робочого часу необхідно виділяти величину невикористаного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на роботах, де законодавчо встановлений скорочений робочий день, а також час невиходів на роботу виконавців, які одержують додаткові відпустки у зв'язку з несприятливими умовами праці. Такий аналіз дозволяє організувати ціле-

спрямовану роботу з докорінного поліпшення умов праці та ефективне управління цим процесом.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу підприємства є різницею між календарним фондом і сумарною величиною нерезервоутворюючих неявок і перерв. До останніх зараховують регламентовані затрати, які за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і не можуть слугувати резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні, святкові дні, основні та додаткові відпустки, інші законодавчо обумовлені неявки та перерви).

Стосовно підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою:

Фс=Фк-Фн (3.1.)

або Фс=Ч** Д** Тзм (3.2.),

де *Фс* ***-*** сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.; *Фк -* календарний фонд робочого часу, год.; *Фн -* нерезервоутворюючі неявки і перерви, год.; *Ч* - чисельність працівників, чол.; *Д -* кількість днів роботи в періоді, дн.; *Тзм -* тривалість робочого дня, год.

Таким чином, величина трудового потенціалу підприємства в годинах – це добуток чисельності працівників (*Ч*) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня у годинах (*Тзм*) з урахуванням кількості днів роботи (*Д*) розрахунковому періоді. Звідси величину трудового потенціалу суспільства (регіону) у загальному вигляді можна визначити за формулою:

*n*

*Фпс= *

*i *1

*Чі  Тр* (3.3.),

де *Фпс* **-** потенційний фонд робочого часу суспільства, год.;

*n*

**

*i *1

*Чі*- чисельність населення за групами, яке може брати участь в

суспільному виробництві; *Тр* законодавчо встановлена величина часу роботи по групах працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць), визначається як добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

##### Людський капітал як соціально-економічна категорія.

**Людський капітал** — це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що випливають з цього визначення:

* по-перше, людський капітал — це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;
* по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;
* по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів*)* його власника;
* по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Оцінка інвестицій у людський капітал і доходів від його використання звичайно проводиться в грошовій формі. Але слід підкреслити, що далеко не всі інвестиції і не всі доходи можна виразити в грошовій формі. Крім грошових витрат, навчання, зміцнення здоров'я та інші дії, спрямовані на нарощення людського капіталу, вимагають, щонайменше, ще і нелегкої праці самої людини. Аналогічно, крім грошових доходів (вищих заробітків), людина, що володіє більшим людським капіталом, одержує моральне задоволення, економію часу, вищий соціальний престиж та багато інших

вигод. Слід також пам'ятати, що в результаті нарощування людського капіталу отримується інтегральний соціальний ефект, від якого виграє не лише конкретна людина, а й підприємство, на якому вона працює, та суспільство в цілому.

Виникнення поняття "людський капітал" та інвестування у людський капітал викликало створення численних методів оцінки його обсягу, економічної ефективності тощо. Трактування витрат на освіту, охорону здоров'я та інші аналогічні цілі як витрат інвестиційного типу відкрило перед економічним аналізом нові перспективи. Капітальні блага можуть продуктивно використовуватися протягом тривалого періоду часу. Таким чином, виникає необхідність виміру обсягу не тільки поточних вкладень, але й акумульованого людського капіталу.

Слід одразу ж зауважити: більшість методів економічно-статистичного та технічно-економічного аналізу вкладень у людський капітал стосується виміру ефективності освіти та підготовки кадрів. Основна маса досліджень припадає на сферу економіки освіти, що народилася в процесі розвитку концепції людського капіталу.

З економічної точки зору додаткові капіталовкладення обґрунтовані лише у тому випадку, коли вони характеризуються достатньо високим рівнем окупності. В протилежному випадку кошти доцільніше спрямувати на здійснення інших, більш прибуткових інвестиційних проектів, або ж витратити на цілі поточного споживання. Із зазначеного вище витікає необхідність використання моделей економічного аналізу, що дали б змогу оцінювати ступінь ефективності інвестицій у людський капітал.

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків від її отримання [1;2].

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, можна розділити на три групи. **1. Прямі матеріальні витрати** (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю). До них слід віднести: оплату за навчання, витрати на

підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари тощо; витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування в зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).

1. **Втрачені заробітки*.*** Людина, яка навчається, не може працювати в такому самому режимі, в якому вона могла б працювати, якби не навчалася. Значить, заради одержання освіти вона свідомо на деякий час відмовляється від певних заробітків. Тому на Заході для людей працездатного віку "втрачені заробітки" вважаються витратами на освіту. Кількісно втрачені заробітки можна визначити як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо, наприклад, на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія приблизно така, якими були б заробітки, то людина не має втрачених заробітків, а цю частину витрат несе інвестор (той, який зберігає зарплату або виплачує стипендію).
2. **Моральні втрати:** втрата вільного часу — одного з найважливіших благ для людини, оскільки навчання, як правило, забирає більше часу, ніж нормальний робочий день; навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів; зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звичного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати достатньою точністю, моральні втрати оцінити дуже важко хоча б тому, що вони різні для різних людей. Однак слід сказати, що інколи вони відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення щодо отримання освіти. Можна стверджувати, що більш здібні люди, яким навчання дається легко і приносить задоволення, за інших рівних умов отримають вищий рівень освіти порівняно зі своїми менш здібними ровесниками.

Очікувана віддача від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. **Прямі матеріальні зиски:** вищий рівень заробітної плати протягом трудової діяльності; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.
2. **Непрямі матеріальні зиски:** більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника; оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими працівниками і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується дужче; висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо).
3. **Моральні зиски:** задоволення від обраної професії протягом життя (престижність, досягнення певного соціального статусу, самореалізація); доступ до цікавих видів діяльності, професійна творчість; висока конкурентноздатність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому; співробітництво з розумними та перспективними людьми тощо.

Методи економічної оцінки ефективності інвестування у людський капітал:

* прийняття рішення щодо доцільності інвестування саме у людський капітал чи альтернативного використання коштів;
* оцінки ефективності капіталовкладень у результаті отримання фактичної віддачі від здійснення інвестування у людський капітал.

При оцінці ефективності інвестування зіставляються інвестиційні витрати всіх видів з результатами (довгостроковими вигодами) у

майбутньому. Тому треба визначити цінність майбутніх вигод, порівнявши їх із поточними витратами.

##### Запитання для самоконтролю

1. Які поняття використовуються економічними науками для характери- стики людських ресурсів?
2. Поясніть, що таке працездатний вік?
3. Що слід розуміти під трудовими ресурсами і які категорії населення відносяться до них?
4. Які категорії населення належать до економічно активного населення?
5. Які фази включає процес відтворення робочої сили?
6. Поясніть види руху населення.
7. Обґрунтуйте сутність традиційного (екстенсивного) та сучасного

(інтенсивного) типів відтворення населення?

1. Охарактеризуйте режими відтворення населення.
2. Що таке трудовий потенціал і які компоненти його характеризують? 10.Які показники характеризують трудовий потенціал підприємства ? 11.Дайте визначення поняття “людський капітал”.

12.Дайте оцінку доцільності інвестицій у людський капітал.

# Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. – К.: “Знання-

Прес”, 2000.- 313с, Глава І, с.29-44, Глава ІV, с.94-117.

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Підручник.- К.: Знання, 2004.-535 с.- Глава ІІІ, ІV, с. 68-121.
2. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудовий потенціал : теорія і практика. Ч. І.– К.: Наукова думка, 1994. – 263 с.- Розділ І-ІІ, с. 3-62.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2000.- Розділ ІІ, с.18-21.
4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Глава ІІ, с.10-38.
5. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.- Тема 3,с. 32-41.
6. Петрова Л. І. Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах перебудови національної економіки. – Львів: ЛДУ. – 1997. - С.219–224.
7. Статистичний щорічник України за 2004 рік //http: [//www.](http://www/) ukr.stat. gov. ua.

##### Терміни та поняття

* + Безробітні,
	+ Відтворення населення,
	+ Відтворення ресурсів до праці,
	+ Економічно активне населення,
	+ Економічно неактивне населення,
	+ Економічний рух населення,
	+ Людський капітал,
	+ Людські ресурси,
	+ Міграційний рух населення,
	+ Населення,
	+ Працездатний вік,
	+ Природний рух населення,
	+ Режими відтворення,
	+ Соціальний рух населення,
	+ Типи відтворення,
	+ Трудові ресурси,
	+ Трудовий потенціал.