

ОЦІНЮВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

З. П. Бараник,

доктор економічних наук, професор;

О. В. Карабанова,

аспірантка,

*ДВНЗ “Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана”*

Анотація. Стаття присвячена науковому обґрунтуванню методичних підходів, що застосовуються для оцінювання трудового потенціалу. Доведено необхідність оцінювання чисельності трудового потенціалу статистичними методами. Розраховано чисельність трудового потенціалу України та його прогностні значення до 2021 року за песимістичного та оптимістичного сценарію перебігу подій.

Ключові слова: трудовий потенціал, оцінювання, тенденція розвитку, тренд, прогностні значення.

Аннотация. Статья посвящена научному обоснованию методических подходов, применяемых для оценивания трудового потенциала. Доказана необходимость статистического оценивания численности трудового потенциала статистическими методами. Рассчитана численность трудового потенциала Украины и его прогнозные значения до 2021 года при пессимистическом и оптимистическом сценарии развития событий.

Ключевые слова: трудовой потенциал, оценивание, тенденция развития, тренд, прогнозные значения.

Abstract. This article is devoted to scientific substantiation of methodological approaches used for the assessment of labor potential. The study is scientific justification methodological approaches used for the assessment of labor potential, determining the number of labor potential of Ukraine and its predictive values for the short term. To achieve this aim the methods of synthesis, averages, statistical analysis of dynamics, graphical, tabular and more are used.

The information base for the study is the State Statistics Service of Ukraine, scientific publications of foreign and domestic scientists. The methodological approaches to the treatment of labor potential are analyzed. The necessity of a statistical evaluation of the number of labor potential statistical methods is grounded. Number of labor potential of Ukraine and its predictive value by 2021 for the pessimistic and optimistic scenario of the events are calculated.

Keywords: labor capacities, evaluation, development tendency, trend, forecasted estimates.

Постановка проблеми. Досвід передових країн свідчить, що реальні зрушення в напрямі формування передумов сталого розвитку можливі лише за умови нарощення не лише виробничого, а й трудового потенціалу. Тобто йдеться про всі складові соціально-економічного потенціалу, а також про людський фактор та інституціональні зміни в системі економічних відносин при виборі пріоритетів переходу до моделі сталого розвитку. Трудовий потенціал країни є одним із головних факторів побудови конкурентоспроможної економіки та досягнення суспільно-економічного комфорту для кожного громадянина. Однак сучасний стан розвитку трудового потенціалу в Україні, на жаль, змушує констатувати переважання негативних тенденцій, що проявляються у скороченні його кількісних та руйнації якісних характеристик.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження проблем розвитку та використання трудового потенціалу ніколи не втрачало актуальності й перебувало в центрі уваги багатьох учених. Розробленню науково-методичних засад управління процесом відтворення, формування і використання трудового потенціалу присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Вагомий внесок у розроблення цих питань внесли: З. Бараник, О. Боднарук, В. Васильченко, Б. Генкін, А. Гриненко, О. Грішнова, В. Гриньова, Н. Єсінова, Л. Керб, А. Коцур, В. Лич, В. Пономаренко, О. Посилкіна, С. Сембер, В. Толок, Р. Чорний, Л. Шаульська.

Метою дослідження є наукове обґрунтування методичних підходів, що застосовуються для оцінювання трудового потенціалу України та його прогнозування на середньострокову перспективу. Для досягнення цієї мети у роботі застосовано методи узагальнення, середніх величин, статистичного аналізу динаміки, графічний, табличний тощо. Інформаційною базою дослідження є дані Державної служби статистики України, наукові публікації зарубіжних та вітчизняних учених.

Виклад основного матеріалу дослідження. Усю сукупність методичних підходів, що застосовуються для оцінювання трудового потенціалу, можна розділити на три групи: оцінювання в натуральних, відносних і вартісних одиницях. Переваги і доцільність застосування кожного з них, а також наявні недоліки визначаються залежно від мети конкретного прикладного дослідження.

Окремі положення концепції трудового потенціалу країни знайшли відображення в законодавчих актах України. В останні роки кризовий стан трудового потенціалу, констатований як такий, що загрожує економічній безпеці країни, зумовив розроблення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження й розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [1, с. 173]. Цією Концепцією визначено, що трудовий потенціал кожної країни є складовою частиною трудового потенціалу

світової спільноти. Він є фундаментом подальшого економічного, соціального, культурного розвитку країн та всього світу, забезпечуючи оптимальні умови життєдіяльності суспільства.

При визначенні трудового потенціалу більшість учених дотримується думки, що це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства [3; 6]. Так, Л. Корчевська зазначає, що “трудоий потенціал країни відображає міру здатності економічно активної частини населення давати певні результати та забезпечувати функціонування економічної системи того чи іншого рівня” [2, с. 188]. Аналогічної думки дотримується й Н. Єсінова: “Трудоий потенціал є реальною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки, і яка визначається кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем” [3, с. 166].

В. Лич пише про двоїсту природу трудового потенціалу, розглядаючи це поняття більш комплексно: “по-перше, як людські ресурси з їх розумовими і фізичними можливостями, запасами до трудової діяльності, які в процесі їх використання мають здатність до розширеного відтворення, по-друге, як економічну категорію, що виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім’ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем” [4, с. 18]. Науковець надає формулу трудового потенціалу T_{II} :

$$T_{II} = (Ч_{IIH} - Ч_{IIВ}) + Ч_{III} + Ч_{IIIд},$$

де $Ч_{IIH}$ – чисельність працездатного населення; $Ч_{IIВ}$ – чисельність інвалідів працездатного віку; $Ч_{III}$ – чисельність працюючих пенсіонерів; $Ч_{IIIд}$ – чисельність працюючих підлітків.

Працездатне населення. Чисельність цієї групи населення залежить передусім від демографічного фактора. По-перше, від смертності у відповідних вікових категоріях; по-друге, від різниці між чисельністю молоді, яка досягає працездатного віку, і громадян, які в цей самий період досягають пенсійного віку; по-третє, від кількості непрацездатних громадян працездатного віку. Чим меншою є смертність і більшою різниця на користь молоді, тим більша чисельність працездатного населення. Усе це є природним процесом. Але поряд із цим були війни (Перша світова, громадянська, Друга світова), мала місце загибель багатьох людей внаслідок голодомору. Таким чином, були суттєво порушені процеси відтворення населення через штучну зміну статеві-вікової структури населення.

Чисельність інвалідів працездатного віку (інваліди I, II груп). На чисельність інвалідів впливають умови, від яких залежить здоров’я людини, –якість і збалансованість харчування, стан медичного обслуговування, умови

праці, екологічна ситуація, чистота питної води тощо. Серед цієї категорії населення є особи з певною залишковою працездатністю, тому необхідно створювати всі можливі умови для максимального використання праці інвалідів не лише на спеціалізованих, а й на інших підприємствах. Це дає можливість не лише усвідомлювати такій особі свою корисність і потрібність суспільству, а й зменшити навантаження на утримання інвалідів працездатній частині населення.

Чисельність працюючих пенсіонерів. Виділяють декілька факторів, що впливають на чисельність працюючих пенсіонерів. Збільшення питомої ваги осіб пенсійного віку постійно зростає на тлі постійного зниження чисельності населення. Це спричиняє надмірне економічне навантаження на громадян, які працюють, і є одним із факторів, що змушують пенсіонерів працювати. Другим є соціальний фактор, а саме, низький рівень життя населення і непомірно високі ціни на ліки та харчі. Третьою групою можна вважати економічні фактори, які відображають потребу виробництва в освічених працівниках.

Чисельність працюючих підлітків. Відповідно до законодавства України, підлітки віком 14–15 років можуть працювати за згодою батьків на неважких і нешкідливих роботах. Р. Колосова вважає, що рівень добробуту і чисельність підлітків-працівників перебувають у зворотній залежності: чим вище добробут, тим менше підлітки працюють і навпаки.

У табл. 1 подано результати розрахунків (за даними офіційної статистики, [5]) трудового потенціалу та його складових.

Таблиця 1

Динаміка чисельності трудового потенціалу України*

(тис. осіб)

Рік	Працездатне населення	Інваліди працездатного віку	Працюючі пенсіонери та підлітки	Трудовий потенціал
2010	25 267,90	215,01	1730,1	26 782,99
2011	25 092,00	163,203	1711,3	26 640,10
2012	25 011,88	137,482	1533,4	26 407,80
2013	24 922,05	112,701	1424,9	26 234,25
2014	24 649,94	144,276	885,7	25 391,37
2015	22 498, 21	131,106	701,9	23 069,00

* без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015 рік – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

Як видно з таблиці, у 2015 році трудовий потенціал населення України становив 23 069 тис. осіб, що на 2 322,37 тис. осіб менше, ніж у 2014 році. Отже, трудовий потенціал за останній рік зменшився на 9,15%.

Важливим напрямом дослідження закономірностей динаміки є вивчення загальної тенденції розвитку. Тенденція – це напрям розвитку певного явища. Аналіз ряду динаміки передбачає вивчення його основної тенденції (тренду). Це необхідно при дослідженні сезонних коливань та при прогнозуванні

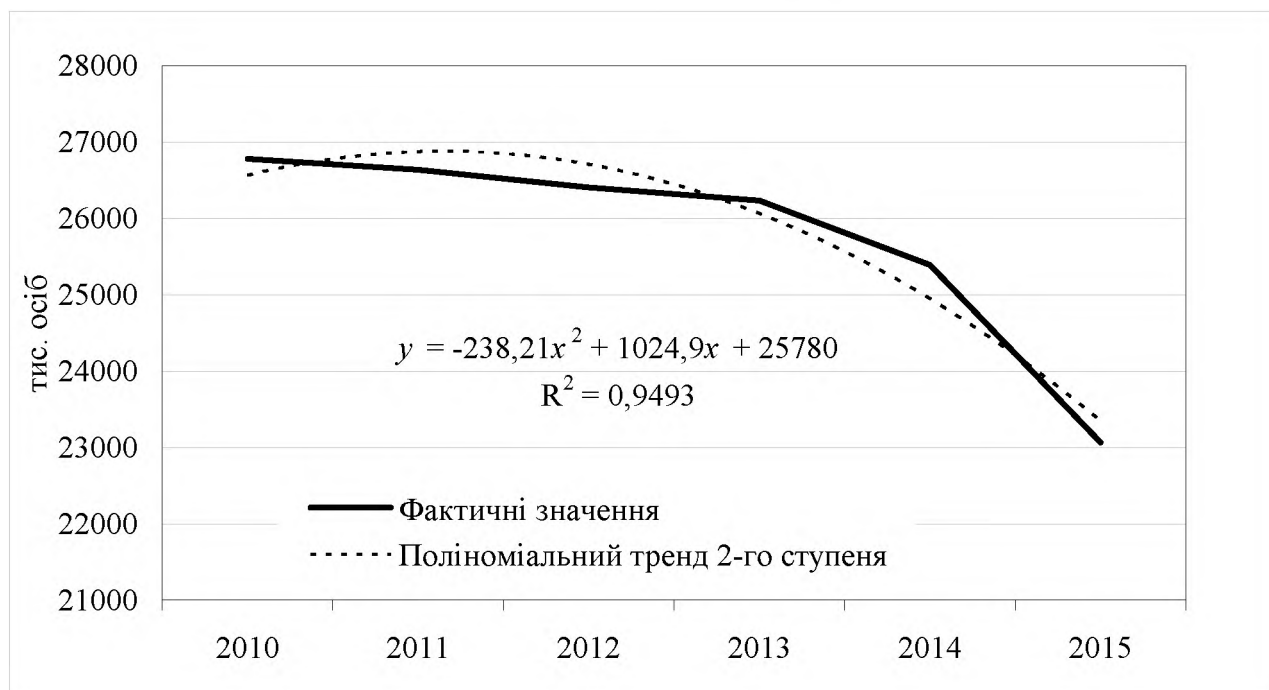
розвитку досліджуваного явища на майбутнє. Виявити тенденцію та кількісно її виміряти дає змогу метод аналітичного вирівнювання. При цьому застосовуються “трендові криві”, тобто математичні функції, за допомогою яких описується основна тенденція. Завдання полягає в тому, щоб для динамічного ряду показників розрахувати коефіцієнт детермінації, що є формальним критерієм відповідності вибраного тренду аналізованому динамічному ряду, а отже визначає величину достовірності апроксимації. Результати розрахунків подано у табл. 2 (за даними [5]).

Таблиця 2

**Визначення ступеня достовірності прогнозів
трудового потенціалу України за різними видами тренду**

Вид тренду	Прогнозна модель	R^2
Лінійний	$y = -642,56x + 28003$	0,73
Експоненціальний	$y = 28135 \exp(-0,026x)$	0,72
Логарифмічний	$y = -1548 \ln(x) + 27451$	0,53
Поліноміальний 2-го ступеня	$y = -238,21x^2 + 1024,9x + 25780$	0,95

Чим ближче значення R^2 до одиниці, тим точніше обрана модель відображає тенденцію розвитку, тобто тим більше можна довіряти результатам прогнозування. Таким чином, з наведених вище розрахунків чітко видно, що найбільш прийнятна для прогнозування поліноміальна модель 2-го ступеня з найвищим значенням коефіцієнта детермінації $R^2 = 0,95$ (рис. 1, за даними [5]).



**Рис. 1. Динаміка трудового потенціалу України за 2010–2015 роки
(фактичні та розрахункові значення)**

Прогнозні значення трудового потенціалу України, розраховані на 5 років вперед, подано в табл. 3 (за даними [5]).

Прогнозні значення трудового потенціалу України у 2016–2021 роках
(тис. осіб)

Рік	Точковий прогноз	Прогноз	
		песимістичний	оптимістичний
2016	23505,28	24469,00	22541,57
2017	22554,63	23479,37	21629,89
2018	21549,54	22433,07	20666,01
2019	20567,60	21410,87	19724,33
2020	19810,12	20622,33	18997,90
2021	23505,28	24469,00	22541,57

Отже, з імовірністю 0,95 можна стверджувати, що у 2016 році за припущення про незмінність найближчим часом умов формування тенденції трудового потенціалу чисельність трудового потенціалу України буде не менше ніж 22541,57 тис. осіб та не більше ніж 24469,00 тис. осіб.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Трудовий потенціал як важлива складова людського потенціалу є одним із найважливіших факторів економічного зростання та інноваційного розвитку суспільства. Сучасний стан розвитку трудового потенціалу України, на жаль, змушує констатувати переважаючі негативні тенденції, що проявляються у скороченні його кількісних та погіршенні якісних характеристик. На основі поліноміального тренду 2 ступеня визначено тенденцію розвитку трудового потенціалу України та розраховано його прогнозні значення на середньострокову перспективу до 2021 року.

Список використаних джерел

1. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
2. Звонівська Г. Т. Економіка праці : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Г. Т. Звонівська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Корчевська Л. О. Якісна оцінка трудового потенціалу країн на основі кластерного аналізу / Л. О. Корчевська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 2. – С. 188–193.
4. Лич В. М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук : спец. 08.02.03 “Організація управління, планування і регулювання економікою” / В. М. Лич. – К., 2005. – 35 с.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з титул. екрана.
6. Шило К. М. Сутність та економічна природа категорії “Трудовий потенціал” / К. М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 2 (10). – С. 101–106.