

Мирослав МОРОЗ

аспірант кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ: ЧИННИКИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ НА МАКРОРІВНІ

В кінці ХХ – початку ХХІ століття не тільки науковці, але й фахівці в галузі дослідження людських ресурсів як на макрорівні так і на мікрорівні дійшли висновку, складовою людського капіталу є трудовий потенціал. Пояснюється це тим, що він є основою формування персоналу організацій як на мезо так і на мікро рівнях.

Оскільки трудовий потенціал є сукупністю економічно активного та економічно не активного населення та безробітних у моєму дослідженні розглядатиметься на рівні сільського і міського населення, об'єднаних територіальних громад, районів, областей і держави в цілому.

На мою думку термін “трудова потенціал підприємства” доцільно використовувати в тому випадку, якщо в населеному пункті розташоване одне підприємство, або одна організація. Реально ж в кожному населеному пункті є об'єкти соціальної сфери та підприємства сфери матеріального виробництва, персонал яких формується з економічно активного і не активного населення даного села, чи міста. оптимальне забезпечення функціонування організацій та виробничих підприємств трудовими ресурсами залежить від кількісних параметрів і якісних показників наявного в даному населеному пункті трудового потенціалу.

Сьогодні, коли в Україні немає навіть простого відтворення населення, відтворення трудового потенціалу є процесом адекватним. Звужений тип відтворення населення характеризується перевищенням показників смертності над показниками народжуваності. В такій ситуації відбувається природне скорочення населення, тобто в країні має місце демографічна криза, результатом якої є депопуляція населення.

Звужений тип відтворення населення в Україні істотно впливає на відтворенні трудового потенціалу. Суть останнього полягає і тому, що в працездатний вік вступає набагато менше осіб, ніж тих що досягли пенсійного віку і звільняють робочі місця.

Вагомим чинником, який впливає на обсяги економічно активного населення, яке є основою трудового потенціалу, є чисельність інвалідів та пенсіонерів у працездатному віці, які отримують пенсії на пільгових умовах. Якщо згадані категорії населення у працездатному віці не зайняті у суспільному виробництві, їх не включають у трудовий потенціал. Таким чином інвалідизація

це суттєвим чинником, що впливає на обсяги трудового потенціалу. Варто зазначити, що в останні роки чисельність інвалідів зросла за рахунок осіб, що отримали поранення в результаті російської агресії. Ріст інвалідності зумовлюють наслідки автотранспортних пригод, нещасні випадки на виробництві, недотримання правил пожежної безпеки, трагедії під час відпочинку на ріках і озерах. Значну частину трудового потенціалу держава втрачає від алкоголізму населення, наркоманії, суїциду. Істотно впливає на зменшення трудового потенціалу суспільства смертність осіб в працездатному віці від серцево-судинних та онко захворювань, СНІДу і т.д. Ефективна боротьба з, так званими, соціальними хворобами і особливо на мезо і мікро рівнях сприятиме запобіганню скорочення трудового потенціалу і росту дефіциту робочої сили.

Важливим чинником формування обсягів економічно активного населення є встановлені законодавством України вікові параметри виходу на пенсію, зокрема жінок, а також окремих категорій населення при наявності встановленого трудового стажу. Пільгові умови виходу на пенсію (воєнслужбовці, авіатори, металурги, шахтарі і т.д.) осіб, які не досягли 60 років істотно впливають на зменшення чисельності економічно активного населення, тобто трудового потенціалу.

Важливим резервом трудового потенціалу є чисельність економічно активного населення у віці 60 – 70 років, яких за діючим законодавством відносять до пенсіонерів. В цій категорії населення є висококваліфіковані фахівці, які за станом здоров'я ще можуть бути задіяні в суспільному виробництві, але при певних обставинах і умовах, тобто за наявності кадрового дефіциту і належного рівня мотивації. Так, короно-вірусна пандемія зумовила необхідність залучення до практичної діяльності лікарів-пенсіонерів та іншого медичного персоналу, шляхом волонтерства і встановлення додаткових грошових виплат.

Подолання демографічної кризи в Україні залежатиме від підвищення рівня народжуваності і зниження рівня смертності. Практика доказує, що підвищення рівня народжуваності в короткі терміни можна досягти в першу чергу шляхом фінансової підтримки молодих сімей. Разом з тим необхідно враховувати, що ріст народжуваності зумовлює зниження чисельності зайнятих жінок, які перебуватимуть в декретних відпустках. Оскільки в структурі зайнятих в окремих галузях домінують жінки, в таких галузях як освіта, охорона здоров'я, сфера послуг можуть виникнути певні труднощі у формуванні штатної чисельності працівників.

Важливим чинником формування трудового потенціалу є вікові параметри виходу на пенсію жінок. Минуло десятиліття вік виходу на пенсію

жінок було збільшено з 55 до 60 років, що зумовило ріст економічної активності жінок і збільшення обсягів трудового потенціалу держави на макрорівні. Цьому сприяло і законодавчо встановлена тривалість трудового стажу, необхідного для отримання пенсії. Зміна в пенсійному законодавстві стосовно пенсійного віку жінок і їх трудового стажу, зумовили ріст економічної активності жінок.

Розвиток трудового потенціалу в останні роки характеризується від'ємною динамікою його кількісних параметрів, що супроводжується погіршенням якісних характеристик. Теперішні процеси розвитку трудового потенціалу України мають об'єктивні причини і негативні соціально-економічні наслідки. В результаті проведення, так званої, оптимізації зайнятості населення з матеріального виробництва і сфери послуг за роки незалежності було виявлено сотні тисяч працівників, які через брак вакантних робочих місць виявилися зайвими на ринку праці через низьку заробітну плату багато працездатного населення звільнилися з роботи і поповнили ряди безробітних, перейшли в тіньовий сектор економіки, або емігрували за межі держави.

Негативні процеси, які спостерігаються на національному ринку праці можна вважати об'єктивними причинами масової еміграції працездатного населення в пошуках нормально оплачуваних робочих місць. В результаті сучасних еміграційних процесів Україна втрачає власний трудовий потенціал. В структурі емігрантів переважають особи активного працездатного віку з середньою і вищою освітою, науковці, робітники з високим рівнем кваліфікації. Тому вже сьогодні, окремі галузі національної економіки і сфера послуг мають певні труднощі у формуванні персоналу. На ринку праці України існує дефіцит робітничих кадрів, що гальмує розвиток галузей матеріального виробництва. Брак фахівців і кваліфікованих робітників може в найближчій перспективі гальмувати приплив іноземних інвестицій, оскільки інвестори аналізують ринок праці в Україні в цілому і в окремих регіонах майбутнього інвестування капіталу.

Оцінюючи динаміку і тенденцію розвитку трудового потенціалу варто враховувати такий факт, що аграрний сектор економіки вже перестати бути донором дешевої робочої сили, оскільки трудові ресурси з села перебувають на межі вичерпання. Масштабна механізація виробничих процесів у рослинництві, зниження потреб у робочій силі тваринництва, яке фактично в Україні перебуває в стані занепаду. Сьогодні вже аграрний сектор економіки став трудодефіцитним.

Важливим чинником розвитку трудового потенціалу України є міграція осіб молодого віку, які прагнуть здобути освіту в престижних вищих

навчальних закладах Європи і Америки. Міграція молоді погіршує статеву-вікову структуру трудового потенціалу, його кількісні параметри і якісні характеристики. Правда, молодь, яка навчається за кордоном може розглядатися як джерело поповнення ринку праці висококваліфікованими випускниками зарубіжних вузів. Однак, поповнення кадрового потенціалу України може відбуватися при умові забезпечення їх належними робочими місцями і відповідною оплатою праці.

Аналіз тенденцій розвитку трудового потенціалу України свідчить про наявність проблем його формування і необхідність розробки і реалізації заходів, щодо їх вирішення і запобігання їх виникнення.

Олександра ОВСЯНЮК-БЕРДАДІНА

к.е.н, доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПАРАДИГМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

З початку 2000-х тематика соціальної відповідальності бізнесу стала детально досліджуватися спочатку зарубіжними науковцями, а, згодом, і вітчизняними. Результатом їх наукових пошуків стала поступова дифузія соціальної відповідальності в усі сфери життєдіяльності бізнесу. Маркетинговий інструментарій поповнився добродійним й соціальним, який забезпечував не тільки стимулювання збуту, але й автоматичну реалізацію окремих філантропічних заходів. Інноваційно-операційна компонента шляхом імплементації соціально відповідального підходу до введення бізнесу забезпечила фокусування уваги на індивідуальних потребах споживача, часто з унікальними чи специфічними потребами. Логістична складова посилилася правилами екологічних закупівель та відповідальних ланцюгах постачань. По суті, для бізнесу стало очевидним, що без налагодження дієвого діалогу зі стейкхолдерами, ранжування сили їх впливу, його подальший висхідний розвиток є неможливим.

Однак, як демонструють реалії сучасної парадигми функціонування ринкової економіки, з часів панування пріоритету кейнсіанських поглядів, нічого не змінилося – держава була і є головним регулятором суспільної життєдіяльності, яка встановлює правила гри для усіх груп її стейкхолдерів. Приймаючи ці правила стейкхолдери (члени суспільства) змінюють свої вимоги до інших суспільних груп з якими вступають в комунікаційну взаємодію та трансформують власну модель соціально відповідальної поведінки. Показовим