

формування високого рівня інтелектуального капіталу туристичної індустрії. Крім того, такий центр виступатиме нагромаджувачем досвіду успішних організацій та буфером обміну між ними.

Перспективи подальших досліджень

У подальших дослідженнях потрібно звернути увагу на основні етапи формування цього центру, його структуру, навчально-методичне та матеріальне наповнення, а також розрахунок ефективності його функціонування.

1. *Матеріали II та III міжнародних практичних конференцій "Внутрішні учбові центри і корпоративні університети", (5-6 липня 2007; 11-12 червня 2008 р.)*. 2. *Лемещук Р. Корпоративные университеты: отечественная практика // Генеральный директор. №12. – М., 2007.* 3. *Гітельман Л., Ісаєв О. Корпоративный университет: концепция, условия и этапы создания. // Управление компанией. №7. – К., 2005.* 4. *Козак Н. Корпоративный университет // Управление компанией №12. – К., 2001.* 5. *Denise R. Hearn Education in the Workplace: An Examination of Corporate University Models.* 6. *Davids, M. (2000). Corporate universities. Journal of business Strategy. V21 P19.* 7. *Vitiello, J. (2001). New roles for corporate universities. Computerworld. p42.* 8. *Lisa Tanner Corporate university approach taking hold. Dallas Business Journal. Friday, July 25, 2003.*

УДК 331.101.3

Л.В. Галаз

Національний університет "Львівська політехніка"
кафедра менеджменту організацій

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО АНАЛІЗУВАННЯ ВПЛИВУ ЗОВНІШНІХ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

© Галаз Л.В., 2009

Трудовий потенціал країни формує її працездатне населення, що класифікується за такими ознаками: склад, ставлення до трудової діяльності, мобільність, вікова та статева структури, рівень освіти та кваліфікації тощо. Аналіз кожної групи чинників дасть змогу виявити можливості набору персоналу підприємств із зовнішніх джерел, які мають певні переваги перед внутрішніми.

Ключові слова: трудовий потенціал, чинники формування трудового потенціалу.

Labour potential of the country is formed by its employed population which is classified after the followings signs: composition, attitude toward labour activity, mobility, age-dependent and sexual structures, level of education and qualification, etc. The analysis of each group of factors will allow to find out the possibilities of hiring the staff of enterprises from outsourcings, which have certain advantages over the internal.

Keywords: labour potential, factors of forming of labour potential.

Постановка проблеми

Формування трудового потенціалу і визначення перспектив його подальшого розвитку є визначальним для економіки України та створення умов для її переходу на інноваційну модель господарювання. Революційні зміни, які відбуваються у технології виробництва та організації праці, висувають принципово нові вимоги до трудового потенціалу підприємства. Тому його рівень і якість у сучасних умовах мають провідне значення у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності

економіки країни. Тому однією з передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу. Ефективність і успішність інноваційних процесів великою мірою залежить від професійної підготовки, кваліфікації, ділових і особистих якостей трудового потенціалу, який, як правило, у виробничій діяльності поводить неоднозначно і не завжди готовий до сприйняття та реалізації нововведень, що обумовлює появу певних неузгоджень і диспропорцій під час його використання, які повинні бути ліквідовані уже на стадії формування.

У зв'язку з цим доцільним стає дослідження чинників формування трудового потенціалу підприємств, оскільки їх вплив на ефективність інноваційної діяльності є очевидним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Вітчизняні та зарубіжні економісти приділяють значну увагу дослідженню чинників формування трудового потенціалу. Так, Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька вважають, що на трудовий потенціал впливають три підсистеми чинників: демографічна, професійно-кваліфікаційна та соціально-культурна [1]. На думку Л.О. Згалат-Лозинської, найважливішими формуючими чинниками трудового потенціалу є рівень розвитку продуктивних сил і рівень розвитку виробничих відносин [2]. Л.М. Ільїн пропонує відтворити ефективність трудового потенціалу [3], І.І. Бажан висвітлює в своїй роботі економічну природу трудового потенціалу та обґрунтовує показники його оцінки [4]. Як бачимо, спектр зовнішніх чинників формування та розвитку трудового потенціалу є доволі розлогим, тому потребує систематизації та аналізу для формування об'єктивного уявлення про його сучасний стан з метою побудови механізму удосконалення використання трудового потенціалу підприємства.

Постановка цілей

Основним джерелом формування трудового потенціалу є працездатне населення країни. Основними чинниками структурних зрушень у трудовому потенціалі є загальне скорочення демографічного потенціалу та зміна параметрів конкурентного середовища на ринку праці. Тому, насамперед, потрібно розглянути динаміку трудового потенціалу за віковою та статеву структуру, ставленням до трудової діяльності, а також рівнем освіти та кваліфікації. Кількісна оцінка кожної із зазначених груп економічно активного населення дасть змогу оцінити сучасний стан та перспективи формування трудового потенціалу в найближчому майбутньому.

Виклад основного матеріалу

Природною основою трудового потенціалу є населення. У сучасних умовах, коли наше суспільство переживає глибоку демографічну кризу, саме демографічна компонента формування трудового потенціалу набуває особливого значення. Враховуючи офіційні статистичні дані [5; 6], одержуємо підтвердження цієї тези, оскільки тільки за період з 2005 по 2008 рік населення України скоротилось майже на 2%, а населення Львівської області – на 1%. За зазначений період природний приріст населення був від'ємним і становив 558 тис. ос., а аналогічний показник по Львівській області становив – 14,9 тис. ос.

Збереження динаміки зменшення чисельності населення має негативний вплив на формування трудового потенціалу, а, відтак, і на стратегічні можливості економічного розвитку. Цьому сприяє таке явище, як стійке зниження народжуваності й природного приросту населення. У 2007 році в Україні на 1000 осіб наявного населення кількість народжених становила 10,2 особи; кількість померлих – 16,4 особи, природний приріст населення становив – 6,2 особи. По Львівській області у 2007 році кількість народжених становила 10,7 особи на 1000 осіб наявного населення, кількість померлих – 13,6 особи; природний приріст населення – 2,9 особи [5; 6].

Сучасний рівень народжуваності забезпечує лише половину того, який необхідний для простого відтворення населення. В Україні перейшли межу зниження народжуваності, за якою відбувається руйнація демографічного потенціалу, що призвело до втрати нею сприятливих перспектив щодо відновлення 50-мільйонної чисельності населення [7].

Зниження народжуваності має глобальний характер і обумовлений цілою низкою причин, серед яких найвагоміші такі:

- зміна соціального статусу жінки, розширення сфери її позасімейних інтересів;
- глобальна тенденція зниження народжуваності прискорилась економічною кризою 90-х років, стрімким падінням доходів населення;
- деформована структура народжуваності (за черговістю, розподілом їх за віком матері, шлюбним станом та іншими ознаками).

Внаслідок цих змін деформується віковий склад населення, зменшується його демографічний і трудовий потенціали.

Не можна залишити поза увагою і той факт, що в Україні відбувається зменшення середнього розміру домогосподарства. З метою дослідження соціально-демографічних характеристик населення Держкомстат України у 2008 році здійснив вибіркоче обстеження домогосподарств. За отриманими результатами середній розмір домогосподарств в Україні становить 2,6 особи. Найбільш поширеними залишаються домогосподарства з двох осіб (26,9%), а кожне друге домогосподарство складається з однієї або двох осіб. Серед домогосподарств з дітьми 71% – однодітні, 25% – дводітні, 4% мають у своєму складі трьох і більше дітей [5]. Для порівняння за даними 2000 року домогосподарства з однією дитиною становили 61,0%, двома – 33,3%, трьома і більше – 5,7%. Окрім того, частка домогосподарств без дітей зросла з 56,4% до 62,3%. Як бачимо, результати цього обстеження є підтвердженням загальної тенденції соціально-демографічної кризи в Україні.

Ще одним важливим фактором останнього десятиліття є зростання частки дітей, котрих народили жінки, які не перебували в зареєстрованому шлюбі. По Україні цей показник за період з 2000 по 2007 роки зріс відповідно з 17,3 до 21,4 відсотка; по Львівській області – з 6,9 до 7,9%. Як бачимо, така тенденція призводить до руйнації інституту шлюбу та сім'ї, нехтування традиціями та усталеними морально-етичними нормами. Проте значно нижчий відсоток так званих позашлюбних дітей та частки розлучень серед укладених шлюбів у Львівській області (за 2007 рік 30% від укладених шлюбів, по Україні – 42,84%) пов'язаний, передусім, з усталеними релігійними традиціями, які особливо беруть до уваги у західних областях. Тому на формування трудового потенціалу мають вплив не лише суто економічні чинники, але, певною мірою, і соціально-ментальна складова.

Погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп. Загальна захворюваність населення України значно збільшилась протягом 1990-х років. Якщо за період між двома останніми переписами населення УРСР (1979 і 1989 років) поширеність захворювань в розрахунку на 100 тис. населення зросла на 16,3%, то за період між переписами 1989 і 2001 років – на 40,4% [8]. За останні 10 років (з 1997 по 2007) кількість уперше зареєстрованих випадків захворювання зросла по Україні на 2 млн. випадків, або на 7 відсотків; зокрема по Львівській області цей показник зріс на 247 тис. випадків, або на 13 відсотків [5; 6]. При цьому спостерігається прогресуюча динаміка поширення хвороб серцево-судинної системи та новоутворень.

Зростають показники старіння населення. Демографічне старіння зафіксовано в Україні у середині ХХ століття і є невід'ємною частиною її демографічного розвитку: за період між переписами 1959 та 2001 рр. частка осіб у віці 60 років і старших зросла з 10, 5 до 21, 4%. Сучасними особливостями старіння населення є: формування старіння майже винятково через зниження народжуваності, а не за рахунок підвищення тривалості життя в старших вікових групах; різка нерівномірність за типами поселень (за даними перепису 2001 року частка осіб у віці 60 років і старше в міських поселеннях становила 19,1 а у сільській місцевості – 26,1%) та за статтю (на 100 жінок віком 60 років і старше припадає 56 чоловіків, зокрема в міських поселеннях – 59, а в сільських – 54).

За період з 2002 по 2008 роки кількість населення старше 65 років збільшилась з 6,978 млн. осіб до 7,506 млн., що становить 7,5 відсоткових пункти. Цей самий показник по Львівській області становив відповідно 0,366 млн. осіб у 2002 році і 0,374 млн. осіб у 2008 році. Тобто відносне зростання кількості цієї вікової групи становить 2,2 відсотка [5; 6].

Соціально-економічним наслідком старіння є зростання осіб пенсійного віку, що призводить до збільшення споживання суспільних ресурсів на соціальне забезпечення в старості. За умов обмеженості таких ресурсів поширюється бідність та поглиблюється соціальна нерівність за віком. Бідність населення похилого віку обумовлює посилення тиску осіб пенсійного віку на ринок праці та додаткові матеріальні обов'язки працездатних громадян.

Перспективи старіння населення в Україні такі: досягнення успіхів у зниженні смертності і продовженні тривалості життя супроводжуватиметься прискоренням процесу старіння населення. Очікується, що до 2015 року питома вага осіб старше 60 років сягне 21,7% від загальної чисельності населення (серед жінок – 26,0%, чоловіків – 16,8%), до того ж на 1000 осіб працездатного віку припадатиме 438 осіб пенсійного віку [8].

Ще однією демографічною проблемою сучасної України є істотне відставання від розвинених європейських країн за показником очікуваної тривалості життя. За даними ВООЗ у 2002 році за цим показником наша країна відставала від країн Центральної та Східної Європи (ЦСЄ) на 5,5, а від країн Євросоюзу – на 10,9 року. Надлишкова передчасна смертність (до 65 років) обумовлює втрату майже 11 років загальної тривалості життя, що на 3 роки більше, ніж в країнах ЦСЄ, і на 6 років більше, ніж в країнах ЄС. Різниця у тривалості життя чоловіків і жінок в Україні перевищує 11 років, тоді як в економічно розвинених країнах цей показник становить 5–6 років. Ризик смерті для чоловіка у 20–24 роки перевищує такий для жінки у 3,3 раза, а ймовірність смерті у працездатному віці для чоловіка сягає 37% [8]. Рівень смертності від інфекційних і паразитичних хвороб та зовнішніх дій, що піддається усуненню засобами сучасної медицини та соціально-гігієнічної профілактики, в Україні перевищує такий для країн ЦСЄ та ЄС у 2,3 3,6 раза відповідно. Смерті від цих причин в Україні викликають 11,3% загальної кількості летальних випадків (у країнах ЦСЄ – 7,7%, країнах ЄС – 7,1%). Серед причин смерті від зовнішніх дій найбільшої шкоди завдає травматизм, вбивства та самогубства.

Основними причинами втрат здоров'я, зростання смертності та зниження очікуваної тривалості життя є низький рівень і несприятливі умови життя та праці значної частини населення, низька ефективність існуючої системи охорони здоров'я, поширеність шкідливих звичок та нехтування нормами здорового способу життя.

Окрім вище зазначеного, спостерігається посилення інтенсивності трудової еміграції, адже низький рівень оплати праці в Україні, особливо в еквіваленті до іншої валюти за курсом НБУ, наявність безробіття перетворюють трудові міграції на основний засіб забезпечення прийняттого рівня життя значної частини населення країни. Трудові міграційні поїздки з України до країн СНД, Західної і Центральної Європи стали масштабним явищем: їх обсяги за найбільш вірогідними оцінками становлять близько 3,5 млн. осіб у середньорічному обчисленні. Але це тільки експертні оцінки, а точних досліджень сьогодні в Україні немає. В умовах глобалізації трудова міграція є природним явищем, але не у таких масштабах, як в Україні, де вона передовсім має економічні корені. Як уже зазначалось, основною проблемою трудової міграції є низька заробітна плата. На думку В. Галицького, "... сьогодні є необхідність підвищувати зарплату не на відсотки, а в рази. ... Якщо роботодавці за найближчі два роки не підвищать рівень зарплат до 70% від європейських, то вже через 2,5–3 роки ми будемо практично без трудового потенціалу і у нас виникне необхідність імпортувати трудовий потенціал з країн Азії та Африки" [9].

Більшість громадян, що наважилися на трудову міграцію, при в'їзді до країн-реципієнтів приховують свої справжні наміри і, по суті, перебувають у цих країнах на нелегальному становищі. Результатом цього стає соціальна незахищеність громадян України за кордоном, їхня залежність від роботодавців і посередників. Висококваліфіковані українські спеціалісти часто працюють за кордоном не за спеціальністю, займаються некваліфікованими роботами, що призводить до зниження їх кваліфікаційного рівня.

Міграційні процеси піддаються регулюванню значно ліпше, ніж складові природного руху. Тому в разі стійкого підвищення рівня та якості життя населення обсяг вибуття з України поступово зменшуватиметься внаслідок пом'якшення дії факторів, що стимулюють від'їзд, та завдяки розширенню можливостей здійснення зворотної трудової міграції без зміни місця проживання.

Значний інтерес становлять тенденції, що були притаманні ринку праці щодо економічної активності населення працездатного віку. Так за період з 2005 по 2007 роки рівень економічної активності зріс з 70,9 до 71,7% населення відповідного віку, а у Львівській області приріст показника за вказаний період становив 12,6%, тобто з 55,7 до 67,6%. Питома вага трудових ресурсів, зайнятих економічною діяльністю, в загальному обсязі економічно активного населення України працездатного віку становила у 2005 році в середньому 65,4%, а у 2007 році – 66,7%. По

Львівській області цей показник за зазначений період становив відповідно 50,4 та 61,7%. Це свідчить про те, що за досліджуваний період часу простежується позитивна тенденція щодо посилення економічної активності населення, пов'язана, передусім зі зростанням обсягів виробництва продукції і, як наслідок, потребою підприємств у працівниках.

Становище на наших підприємствах ускладнюється ще й тим, що внаслідок застарілої техніки і технології, невмотивованості праці висококваліфіковані працівники з високим трудовим потенціалом, які є конкурентоспроможними на ринку праці, звільняються та часто працевлаштовуються вже за межами своєї країни. Для компенсації цих втрат потрібні роки і великі інвестиції у підвищення кваліфікації, підготовку та перепідготовку нових кадрів.

Важливою особливістю розвитку господарства західних країн є те, що інтелектуальний творчий потенціал робочої сили великою мірою визначає можливості створення високоякісних товарів та послуг, масштаби і темпи науково-технічних і організаційних перетворень. Тому якомога ґрунтовніша підготовка робочої сили, забезпечення її кваліфікаційної та територіальної мобільності, створення сприятливих комфортних умов життя є визначальною суспільною потребою, що у значних масштабах задовольняється за всебічної підтримки держави. І чим вищий рівень розвитку економіки, тим складніші проблеми їй доводиться вирішувати, тим більше зростає потреба в робочій силі високої кваліфікації [10].

Наближення показників життя населення до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки України на базі посилення її конкурентоспроможності. Економічне поживлення, яке спостерігається в Україні в останні роки, сформувало для цього добре підґрунтя. Не виникає сумніву, що забезпечення динамічного соціально-економічного прогресу в Україні має базуватися перед усім на розвитку та ефективному використанні найціннішого ресурсу сьогодення – трудового потенціалу суспільства та посилення його інноваційної активності.

Високий рівень конкурентоспроможності робочої сили, творчої та інноваційної активності у сфері праці, професіоналізму, оволодіння новітніми методами та технологіями є підставою для покращання якості виконуваних робіт, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції. Отже, є переконливі докази того, що найбільших успіхів в економіці може досягти тільки та країна, яка здійснює значні вкладення в створення сприятливого середовища для розвитку людських ресурсів. Україна належить до держав з вагомим науковим потенціалом, який базується на розгалуженій мережі наукових інститутів, науково-дослідних закладів, які існують у системі Національної академії наук, міністерств і відомств. Так у 2007 році наукові дослідження в Україні виконували 1404 організації. На жаль, загальний стан державного фінансування науки є незадовільним. Кошти, що виділяються з бюджету на науку, в чотири рази менші, ніж задекларовані законодавством. У результаті зменшення фінансування за рахунок держбюджету і відсутності вільних коштів у самих наукових організацій і промислових підприємств стан матеріально-технічного і інформаційного забезпечення науки незадовільний. Тому питома вага науково-технічних робіт у ВВП скоротилась з 1,19% ВВП у 2004 році до 0,93% ВВП у 2007 році, тобто частка зменшення становить 21,8% [5]. Для порівняння, в країнах Євросоюзу цей показник становить близько 2%, у США – 2,7%, у Південній Кореї – 2,9%, а у Швеції – близько 4%. Цікавим є той факт, що Казахстан, наприклад, планує збільшити фінансування науки протягом найближчих 5 років у 25 разів і довести його частку у ВВП до 5% [11].

Недостатнє державне фінансування наукової сфери стимулює еміграцію вчених та інженерів у розвинені країни. Витрати на науку в розрахунку на одного науковця на рік в Україні становлять приблизно 2 тис. доларів США, в той час як у США цей показник становить 195 тис., у Франції – 172 тис. та у Японії 142 тис. Отже, ті кваліфіковані наукові кадри, які були підготовлені в Україні, залишають її у пошуках гідної оплати своєї праці. Внаслідок цього кількість фахівців, які виконують науково-технічні роботи, за останні 15 років скоротилася втричі.

Ще одією важливою проблемою є негативні тенденції у віковій структурі наукового потенціалу країни. За останні 9 років вдвічі зросла частка групи вчених зі ступенем кандидата наук у віці від 61 до 71 років. А кількість фахівців віком до 40 років значно скоротилася. Подібна ситуація спостерігається і з вченими, які мають ступінь доктора наук. Переважна більшість докторів наук

належить до групи пенсійного віку. Середній вік кандидата наук перевищує 59 років. Питома вага наукових працівників до 35 років – близько 18%. Це дає змогу зробити висновок про те, що в найближчому майбутньому процес загального “старіння” наукових кадрів зупинити не вдасться [12].

Певного поживлення набуває інноваційна активність підприємств. Так, з 2007 року показник питомої ваги підприємств, що займалися інноваціями, набуває позитивної динаміки, збільшується сума витрат на інноваційну діяльність, причому за такими напрямками, як дослідження і розробка, придбання нових технологій, придбання машин і обладнання пов’язані з упровадженням інновацій загальна сума витрат порівняно з 2004 роком практично збільшилася удвічі. Серед джерел фінансування технологічних інновацій переважають власні джерела (73,7% загальної суми витрат), витрати держбюджету та кошти іноземних інвесторів становлять відповідно 1,3% та 3% [5]. Отже, можна зробити висновок про існування серйозної суперечності між потребами сьогодення, скерованими на побудову інформаційно-інноваційної моделі господарювання та інертності держави, що проявляється у відсутності належного фінансування наукового сектора за рахунок коштів державного бюджету. В Україні у 1991 році стаття видатків держбюджету на потреби науки становила 3,1% ВВП, а у 2007 році на ці цілі витрачалося не більше як 0,4% ВВП. Стійке економічне зростання, як переконує досвід високорозвинутих країн, можливе в умовах, коли частка витрат на науку та освіту у ВВП наближається до 3% його обсягу, участь держави у таких витратах – в середньому 35–45%.

Однак незважаючи на збільшення обсягу інноваційних витрат у 2007 році, динаміка оновлення технологій та інноваційної діяльності залишається недостатньою для забезпечення відчутного прориву в конкурентоспроможності промисловості. Частка підприємств, що впроваджували інновації, вперше за останні роки збільшилася на 1,5 відсоткового пункту, проте залишається на вкрай низькому рівні – 11,5%. Частка інноваційно активних підприємств у машинобудуванні зросла на 2,1 відсоткового пункту – до 23,3%. Відтак, відбулося й зростання частки машинобудування в структурі реалізованої інноваційної продукції на 4,9 в. п. – до 33,3%. Проте значною мірою останнє пов’язане з витратами на інноваційну діяльність у галузі в минулі роки, тоді як її поточний розвиток створюватиме можливі обмеження для розширення в найближчі роки.

Важливий вплив на кваліфікаційну структуру трудового потенціалу промислового підприємства має технологічна структура виробництва обробної промисловості та непрогресивна структура інвестиційної діяльності (табл.1).

Сучасна динаміка інвестиційних процесів слабко корелює з потребами реального сектору економіки в інноваційних технологіях та матеріалах. Нинішні темпи оновлення основних засобів у промисловості на 4-5% за рік при ступені зносу 60% не здатні забезпечити їх швидку модернізацію. Так, у 2007 році 83,0% усіх інвестицій у переробну промисловість надійшли у низько- та середньотехнологічні галузі. На придбання технологій, машин, обладнання і інструментів, тобто на цілі, безпосередньо пов’язані з технологічною модернізацією виробництва, спрямовується лише 47,7% капітальних коштів (табл.1).

Таблиця 1

**Технологічна структура виробництва та інвестицій в основний капітал
у переробній промисловості України, %**

Група галузей переробної промисловості	Виробництво						Інвестиції в основний капітал		
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Всього	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Високотехнологічна	3,6	3,9	3,2	3,3	3,5	3,1	3,2	3,2	2,6
Середньо-високотехнологічна	17,3	18,4	19,1	18,4	18,3	20,5	14,0	13,9	14,3
Середньо-низькотехнологічна	44,4	45,3	49,1	48,9	49,0	51,8	44,0	45,7	47,7
Низькотехнологічна	34,7	32,4	28,6	29,4	29,2	24,7	38,8	37,2	35,3

Поточна структура виробництва продукції переробної промисловості гальмує процес якісного відтворення робочої сили та підвищення її кваліфікаційних характеристик. Частка галузей, які для

виробництва продукції залучають низькотехнологічну робочу силу, залишається домінуючою і становить 57,2% в 2007 році. При цьому порівняно з 2006 роком вона навіть зросла на 0,5 відсоткового пункту. На ці галузі припадає і лівова частка інвестицій в основний капітал переробної промисловості (83,0% в 2007 р.). Натомість частка галузей, що формують попит на висококваліфіковану робочу силу (виробництво машин і устаткування, канцелярських та електронно-обчислювальних машин, літальних апаратів), скорочується на 0,9 в. п. у 2007 році (табл.2). Відтак, прискорена динаміка зростання машинобудування не сприяла підвищенню попиту промислового виробництва на висококваліфіковану працю, що скорочує потенціал розвитку виробництва, який визначатиме майбутню конкурентоспроможність національної економіки.

Таблиця 2

**Структура виробництва переробної промисловості України
за кваліфікаційним складом працівників у 2006–2007 рр., %**

Галузі переробної промисловості	Обсяги промислового виробництва	
	2006	2007
Всього	100	100
Галузі з висококваліфікованими працівниками	6,9	6,2
Галузі з робочою силою середнього рівня кваліфікації (працівники розумової праці)	23,6	22,9
Галузі з робочою силою середнього рівня кваліфікації (виробничі робітники)	12,8	13,7
Галузі з низькокваліфікованою робочою силою	56,7	57,2

Джерело: розраховано за даними Держкомстату України.

Аналізуючи чинники, які мають вагомий вплив на формування трудового потенціалу підприємств, особливу увагу потрібно приділити освіті, яка в умовах глобалізації виконує винятково важливу роль. Еволюція сфери суспільної праці в епоху НТР набуває, з урахуванням національної специфіки, універсального загальносвітового характеру. Її методичні основи – комплекс заходів і послідовність їхньої реалізації – мають для України, особливо на першому етапі, велике практичне значення. Однак ще важливішим є систематичне вивчення досвіду ефективного використання якісно нової робочої сили, трудових ресурсів майбутнього. Нині вони в екстенсивній українській економіці не використовуються повною мірою, а їхня високопрофесійна та наукова підготовка оплачується явно недостатньо.

В Україні щодо підготовки працівників у навчальних закладах спостерігається така картина (табл.3) [5; 6].

Таблиця 3

Кількість осіб, які навчалися в навчальних закладах України у 2001 – 2008 рр., тис. осіб

роки	усього навчалися	з них			
		у середніх навчальних закладах	у професійно-технічних закладах	у вищих навчальних закладах	
				I –II рівнів акредитації	III –IV рівнів акредитації
2001-2002		6601	512,3	561,3	1548
2002-2003		6350	501,9	582,9	1687
2003-2004		6044	493,1	592,9	1844
2004-2005		5731	507,3	548,5	2027
2005-2006		5399	496,6	505,3	2204
2006-2007		5120	473,8	468,0	2319
2007-2008		4857	454,4	441,3	2373

Примітка. Усі дані наводять на початок навчального року.

Отже, за період з 2001 по 2008 роки загальна кількість учнів ПТУ в Україні зменшилась на 11,3%. При зменшенні кількості вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації на 16,8% кількість студентів у них зменшилась на 21,4%. За цей самий період кількість вищих навчальних закладів III -IV рівнів акредитації (академій, університетів, інститутів) збільшилась на 10,4%, а загальна кількість студентів, які навчались у цих навчальних закладах зросла на 53,3% [5].

Цей аналіз свідчить про зниження престижу початкової і середньої фахової освіти, робочих професій у молодіжному середовищі, незважаючи на зростаючу потребу підприємств у кваліфікованих робітничих кадрах. Цей факт є проявом відсутності зв'язку вищої школи та професійно-технічної підготовки з реальними потребами ринку праці.

Значне зростання кількості студентів у вищих навчальних закладах України (більше 50%) свідчить також про проблеми переходу на двоступеневу систему вищої освіти. Оскільки в Україні трудове законодавство не адаптоване до ступеня бакалавра, то бакалавру важко влаштуватися на роботу, відповідну своїй кваліфікації, оскільки в суспільній свідомості бакалавр – це людина з неповною вищою освітою. Як наслідок – зниження якості магістерської освіти.

Вітчизняна освіта потребує істотних структурних перетворень. Диспропорція між потребою в системі освіти і незатребуваністю знань, які вона надає, зумовив низку суперечностей внутрішнього і зовнішнього характеру. Сьогодні дефіцит трудового потенціалу робітничих спеціальностей в країні оцінюється в 150–200 тис., управлінських – у 30–40 тис. Посилилась відомча роз'єднаність академічної науки та університетської освіти. Це є негативним впливом на обидві галузі. По-перше, якісна підготовка трудового потенціалу неможлива без розвиненої науки, здатної вирішувати реальні проблеми економіки. По-друге, сама академічна наука, ізолювавшись від освіти, економіки та бізнесу, приречена на подальшу стагнацію. Вищим навчальним закладам надається другорядне значення у проведенні передових наукових досліджень, що є основою елітної університетської підготовки.

Доцільним є детальніший огляд ситуації, що склалася сьогодні в професійно-технічній освіті України. Країна в останні роки дедалі більше потребує робочої сили, яка здатна швидко адаптуватись до змін на ринку праці та вимог роботодавців. На жаль, перехід до ринкової моделі господарювання призвів до часткової втрати трудового потенціалу промисловості. За даними Мінпраці середній вік тих, хто працює у сфері матеріального виробництва, – 55 років. До того ж частка робітників високої кваліфікації серед них – до 10 відсотків, тоді як у США – 43, ФРН – 56. До того ж робітники в Україні проходять перепідготовку чи підвищення кваліфікації в середньому один раз на 13–15 років, у розвинених країнах – раз на 3 – 5 років. Роботодавців не задовольняє рівень підготовки робітників у державних закладах. Підприємства машинобудування потребують професіоналів 5 -6 розрядів, а професійно-технічні училища (ПТУ) масово готують робітників 3-го розряду. У цьому проявляється суперечність між потребами ринку і неможливістю трудового потенціалу їх задовольнити. Вирішити проблему можуть лише вищі професійні училища (ВПУ) та центри професійно-технічної освіти.

Крім того, профтехосвіта здійснює підготовку кадрів без врахування вимог ринку праці. Більшість випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) мають професії сфери послуг, тоді як потреба у виробничих професіях для промислових підприємств невинно зростає. Отже, відсутній механізм взаємодії між ринком освітніх послуг та ринком праці.

За даними Державної служби зайнятості, у ПТНЗ нині готують у 3,5 раза менше кадрів з розрахунку на 10 тисяч населення, ніж у ВНЗ, тоді як ринок праці на 80 відсотків зацікавлений у робітничих професіях і менш як на 20 відсотків – у фахівцях з дипломами ВНЗ. Це є ще одією суперечністю сьогодення. Відомим є той факт, що професійні потреби особистості пов'язані, насамперед, з гарантованим робочим місцем, належними умовами праці та високою заробітною платою. Отже, з вищезазначеного можна зробити висновок про відсутність елементарного мотиваційного механізму, який міг би стати вирішальним під час обрання робітничої професії.

Серйозними проблемами у системі ПТО також є: відсутність сучасної матеріально-технічної бази; недостатнє фінансування; застаріле науково-методичне забезпечення.

Отже, професійно-технічну освіту не можна розглядати як проблему суто освітньої галузі, адже вона є одним із чинників, які забезпечують відродження економіки та національну безпеку держави. Тому важливим на цьому етапі є затвердження комплексної Державної програми розвитку професійно-технічної освіти України з визначенням джерел і обсягів фінансування, із залученням фінансових та матеріальних ресурсів.

Висновки

Отже, за результатами виконаного аналізу чинників структурних зрушень у трудовому потенціалі було зроблено такі висновки. Оцінка стану трудового потенціалу України на сучасному етапі має неоднозначний характер. З одного боку, відбувається поліпшення його певних якісних характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; формується уміння працювати у ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. До того ж в Україні відбуваються процеси, які призводять до руйнації трудового потенціалу. Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває вираженішого депопуляційного характеру.

За останні роки значно погіршились показники здоров'я людей усіх вікових груп, зростають показники постаріння населення. Посилення інтенсивності трудової міграції серед найпродуктивніших в економічному та відтворювальному відношенні вікових груп збільшує як прямі, так і опосередковані втрати, компенсувати які можливо лише за стійкого підвищення рівня та якості життя населення. Недостатнє фінансування наукової сфери призводить до втрат наукового потенціалу. До того ж система освіти, яка є елементом формування якісно нового національного трудового потенціалу, вимагає негайної модернізації. Неефективною залишається система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації робітничих кадрів унаслідок відсутності прогнозування попиту на робочу силу та вільного доступу роботодавців та економічно активного населення до інформації про його поточний стан.

Важливим чинником формування трудового потенціалу є досягнення високого рівня життя населення. За даними виконаного аналізу спостерігаються позитивні тенденції щодо зростання номінальної заробітної плати та збільшення її частки в структурі доходів, проте знижується реальний наявний дохід та реальна заробітна плата, зберігаються структурні диспропорції в оплаті праці за галузевою та регіональною ознаками.

Перебуваючи в умовах кризової ситуації, наші підприємства приділяють мало уваги підвищенню ефективності формування і використання трудового потенціалу своїх працівників. Але, як відомо, функціонування економіки має циклічний характер. Тому після погіршення фінансового стану неминуче слідує етап відродження, наступного витка розвитку. Про таку зміну ситуації потрібно пам'ятати вже сьогодні і не приймати необдуманих рішень щодо звільнення персоналу, використання режиму вимушеної неповної зайнятості, відпусток з ініціативи адміністрації. Трудовий потенціал підприємства значно легше зберегти, аніж в подальшому його відновлювати.

Перспективи подальших досліджень

З виконаного аналізу можна зробити висновок про те, що окремому підприємству завдання збереження трудового потенціалу лише власними зусиллями є надзвичайно складним для реалізації. Для цього потрібні потужні важелі загальнодержавного впливу, оскільки на формування трудового потенціалу промислового підприємства впливають зовнішні фактори, які піддаються регулюванню лише за допомогою державних інституційних механізмів. Однак, сучасний стан і тенденції розвитку трудового потенціалу в Україні свідчать про відсутність системних дій держави, спрямованих на його відновлення та якісне зростання. Відтак існує надзвичайно гостра необхідність розроблення науково обґрунтованої програми розвитку трудового потенціалу на середньострокову перспективу, реалізація якої дасть змогу створити передумови для формування якісно нового трудового потенціалу інформаційного, постіндустріального суспільства майбутнього.

1. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. – К.: Кондор, 2003. – 224 с. 2. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.02.03/ Науково-дослідний економічний інститут. – К., 2002. – 22 с. 3. Льїн Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с. 4. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування і використання. – Донецьк: ТОВ “Юго-Восток ЛТД”, 2006. – 144 с. 5. Електронний ресурс: <http://www.ukrstat.gov.ua>. 6. Електронний ресурс: <http://www.stat.lviv.ua>. 7. Перспективи освітньої системи України на ринку міжнародних освітніх послуг. Електронний ресурс: <http://www.niss.gov.ua/monitor/juli/4>. 8. Льчук Л.І. Концепція демографічного розвитку України на 2005-2015 р. р.(проект). Електронний ресурс: <http://www.cpsr.org.ua>. 9. Електронний ресурс: <http://zik.com.ua/ua/print/2007/11/23>. 10. Ричардсон Г. Образование для свободы: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1997. – 64 с. 11. Гудзик К. Куди і як рухається наша наука. Електронний ресурс/www.dialogs.org.ua. 12. Семиноженко В., Архієреєв С. Оцінки та напрями реформування системи державного стимулювання науково-освітнього розвитку України. Електронний ресурс: www.niss.gov.ua/Monitor/juli/24.htm.

УДК 658.3

В.А. Гришко, О.Я. Колещук, Н.І. Крет
Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра економіки підприємства та інвестицій

ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© Гришко В.А., Колещук О.Я., Крет Н.І., 2009

Розглянуто механізм формування та методичні засади оцінювання інноваційного потенціалу підприємства. Запропоновано узагальнювальний показник оцінки поточного рівня інноваційного потенціалу підприємства, застосування якого дає змогу визначити можливості підприємства щодо підвищення рівня якості та конкурентоспроможності його продукції. Описано закономірності формування стратегічного рівня інноваційного потенціалу машинобудівного підприємства.

Ключові слова: інновації, інноваційний потенціал, оцінювання потенціалу, якість продукції, конкурентоспроможність

A forming mechanism and methodical principles of evaluation of innovative potential of enterprise is considered. Summarizing is offered the index of estimation of current level of innovative potential of enterprise application of which allows to define possibilities of enterprise in relation to the increase of level of quality and competitiveness of his products. Conformities to the law of forming of strategic level of innovative potential of machine-building enterprise are described.

Key words: innovations, innovative potential, evaluation of potential, quality of products, competitiveness

Постановка проблеми

Низька інноваційна активність підприємств України зумовлена і тим, що багато з них не повною мірою уявляють рівень своїх інноваційних можливостей та недостатню увагу приділяють питанню формування свого інноваційного потенціалу. Внаслідок цього механізм розробки