

представників промислових підприємств – 25. Її учасниками стали представники чотирьох країн світу – України, Росії, США, Польщі. На конференції заслухано 17 пленарних та 15 секційних доповідей, представлено 78 стендових доповідей.

Ураховуючи масштабність висвітлюваної тематики та широту науково-практичних інтересів її учасників, оргкомітетом прийнято рішення про публікацію всіх доповідей, які розміщені в двох томах матеріалів конференції та Міжвідомчому науковому збірнику НАН України і Міністерства праці та соціальної політики України “Зайнятість і ринок праці”.



СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ



УДК 331.108:338.45

*В.П. АНТОНЮК, канд. екон. наук, доцент
Інститут економіки промисловості НАН України
К.Ю. ЗАБАВІНА
Донецький інститут підприємництва*

АНАЛІЗ СТАНУ ТА ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

В сучасних умовах найважливішим чинником розвитку промислового виробництва та підвищення його конкурентоспроможності є кадри, тобто основний штатний склад працівників. Від забезпеченості працівниками промислових підприємств, їх рівня кваліфікації і відповідності вимогам виробництва, культури праці, ініціативності, активності працівників залежать обсяги, якість продукції, ефективність виробництва. На сучасному етапі промисловість України відчуває нестачу кваліфікованих кадрів. На ринку праці промисловості виникла нерівновага, яка проявляється у дефіциті висококваліфікованих спеціалістів і робітників за низкою професій та надлишку – з низькою кваліфікацією і професіями, які не користуються попитом.

Слід відзначити, що проблемі кадрового забезпечення економіки України, в тому числі промисловості, в останні роки приділяється особлива увага як науковців, так і органів влади. У публікаціях Д. Богині, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор та багатьох інших вітчизняних учених досліджуються проблеми стану ринку праці України та кадрового забезпечення сфер економічної діяльності. Народними депутатами України та фахівцями у 2003 та 2005 рр. підготовлено два проекти концепції державної кадрової



політики України (депутатом В.М. Олуйком та колективом науковців Національної академії державного управління при Президентові України), які обговорювалися, однак не були затверджені. У 2005 та 2007 рр. проведено два Всеукраїнські форуми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, де також активно обговорювалися проблеми кадрового забезпечення промисловості. Розроблено проект Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008–2017 роки”, яка нині розглядається Кабінетом Міністрів України. Все це свідчить про актуальність та невирішеність проблеми кадрового забезпечення економіки, в першу чергу її промислового сектору, та активний пошук шляхів вирішення цієї проблеми.

Метою статті є дослідження основних параметрів кадрового забезпечення промисловості, виявлення наявних проблем і тенденцій як підґрунтя для розробки ефективної концепції забезпечення висококваліфікованими кадрами підприємств промисловості.

Система наявних офіційних статистичних показників соціально-трудова сфера України є досить обмеженою і вона не дає змоги детально проаналізувати рівень і проблеми кадрового забезпечення тієї чи іншої сфери економічної діяльності. Найбільш повну картину кадрового забезпечення промисловості може дати інформація щодо: професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, потреби підприємств у робочій силі та їх пропозиції, наявності незайнятих вакансій за певними професіями; професійної відповідності працівників тим робочим місцям, які вони займають; рівня використання професійних знань безпосередньо у роботі. Однак статистика не надає таких даних. Деяку інформацію відносно цих аспектів кадрового забезпечення можна отримати із соціологічних джерел. У цілому ж для аналізу кадрового забезпечення промисловості необхідно здійснити комплексний аналіз усієї доступної інформації, яка стосується зайнятості та стану ринку праці, на що вказують також автори інших досліджень [1, с. 167].

Як основні наявні показники кадрового забезпечення промисловості ми взяли наступні: кількість штатних працівників, їх склад за статтю та віком; рух робочої сили (працевлаштування та вивільнення); попит на робочу силу; рівень освіти працівників; підготовка і підвищення кваліфікації на виробництві.

Дані таблиці 1 свідчать, що облікова кількість штатних

працівників промисловості за останні три роки суттєво не змінилась. При цьому спостерігається скорочення чисельності жінок та незначне збільшення молодих працівників, які у 2005 р. становили 31,6% штатних працівників. Слід зазначити, що за часткою молоді промисловість знаходиться у відносно кращому становищі порівняно з іншими галузями матеріального виробництва. У будівництві частка молоді становила 27,4%, на транспорті – 26–29% [2, с. 70]. Однак кадровий склад промисловості характеризується значною часткою працівників передпенсійного та пенсійного віку (більше ніж 28%), яка зростає. Можна зробити висновок, що вікова структура кадрів промисловості не є оптимальною, частка працівників найбільш продуктивного віку (35–49 (54) рр.) становить менше як 40%. При цьому відбувається старіння кадрів промисловості.

Таблиця 1

Кількість та якісні характеристики кадрів промисловості за станом на 31 грудня відповідного року [2, 3, 4]

Показник	2003	2004	2005	2005 до 2003, %
1. Облікова кількість штатних працівників, тис.	3435	3461,3	3440,1	100,15
З них: жінок	1422	1422,4	1407,1	98,95
відсотків	41,4	41,1	40,9	98,79
молоді у віці 15–34 років	626*	1083,9	1086,5	100,2**
відсотків	18,2	31,3	31,6	173,63
працівників передпенсійного віку	376,9	390,7	402,6	106,82
відсотків	11	11,3	11,7	106,36
працюючих пенсіонерів	595,4	585,4	580,3	97,46
відсотків	17,3	16,9	16,9	97,69
2. Розподіл працівників за рівнем освіти:	3435	3461,3	3440,1	100,15
мають неповну та базову вищу освіту, тис. осіб	874,3	850	839	95,96
відсотків	25,5	24,6	24,4	95,69
мають повну вищу освіту, тис. осіб	548,5	557,6	582,4	106,18
відсотків	16	16,1	16,9	105,63

*У віці 15–28 років;

**Відсотків від до 2004 р.

Кадровий потенціал промисловості характеризується досить високим освітньо-професійним рівнем, оскільки понад 40% штатних працівників мають вищу освіту різних ступенів. При цьому частка працівників із повною вищою освітою зростає, що свідчить про певне поліпшення якісних характеристик кадрів промисловості. У той же час кількість працівників з неповною та базовою вищою освітою скорочується.



Аналіз динаміки руху робочої сили (табл. 2) свідчить, що кількість вибулих у більшості галузей промисловості перевищує кількість прийнятих працівників. В умовах зростання промислового виробництва і попиту на робочу силу динаміка руху працівників вказує на певні процеси в кадровому забезпеченні галузі: по-перше, відбувається оптимізація чисельності кадрового складу на окремих підприємствах, скорочення надлишкових працівників; по-друге, перевищення вивільнень працівників свідчить, що трудова діяльність на промислових підприємствах є не досить привабливою. Щорічно більше як 30% середньооблікової кількості штатних працівників промисловості звільняються з роботи, з них переважна частка (понад 70%) – з причин плінності кадрів. Ці дані побічно вказують на те, що промисловість має проблеми із кадровим забезпеченням.

Таблиця 2

Динаміка руху штатних працівників у промисловості [1, с. 56, 60]

Показник	Прийнято			Вибуло			Прийняті до вибулих (+, -)		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005	2003	2004	2005
Чисельність, тис. осіб									
Всього	955	1015	965	1085	1019	1039	-130	-4	-74
Добувна промисловість	114	131	116	131	131	121	-17	0	-5
Обробна промисловість	717	753	739	834	758	803	-117	-5	-64
<i>У тому числі в окремих галузях:</i>									
харчова промисловість	231	237	250	246	235	246	-15	2	4
металургія та оброблення металу	79	88	89	86	80	84	-7	8	5
виробництво машин та устаткування	89	92	83	119	104	102	-30	-12	-19
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	124	131	110	121	130	115	3	1	-5
Частка від середньооблікової кількості штатних працівників, відсотків									
Всього	28	29,8	28,2	31,8	29,9	30,4	-3,8	-0,1	-2,2
Добувна промисловість	21,4	24,8	22,3	24,6	24,7	23,4	-3,2	0,1	-1,1
Обробна промисловість	30,4	32	31,2	35,4	32,3	33,9	-5	-0,3	-2,7
<i>У тому числі в окремих галузях:</i>									
харчова промисловість	51,9	52,4	53,7	55,4	52	53	-3,5	0,4	0,7
металургія та оброблення металу	19,4	21,2	20,9	21,1	19,3	19,9	-1,7	1,9	1
виробництво машин та устаткування	23,5	25,5	23,5	31,5	28,9	28,8	-8	-3,4	-5,3
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	23,5	24,8	20,8	22,8	24,5	21,8	0,7	0,3	-1

Попит на робочу силу у промисловості зростає (табл. 3). Так, за 2003–2005 рр. загальна потреба у працівниках промисловості збільшилася на 22%, у 2006 р. – знизилась на 10 тис., однак це попередні дані. Найбільше попит зростав у 2003–2005 рр. у ресурсних галузях (добувній – на 38%, виробництві електроенергії, газу та води – на 41%). При цьому найбільш найвищими темпами збільшувалась потреба у працівниках без професійної підготовки – у 2,3 рази в цілому по промисловості, та у 8,7 разів – у добувній галузі.

Тому частка цих працівників у загальній структурі попиту суттєво зросла: у 2004 р. вона становила 5,4%, у 2007 р. – 12,9%. Це вказує на негативні процеси, які відбуваються у структурі кадрового потенціалу промисловості. Вони обумовлені сучасним станом організації промислового виробництва: консервацією застарілої техніки і технології; відсутністю суттєвого інноваційного розвитку; слабкими процесами модернізації виробництва. Внаслідок цього попит на висококваліфіковану робочу силу підвищується значно менше, ніж на малокваліфікованих працівників, що суперечить загальносвітовій тенденції. У зв'язку з цим промисловість України стає менш привабливою сферою прикладання праці, ніж інші сфери економічної діяльності, особливо порівняно зі сферою послуг.

Формування кадрів для промисловості здійснюється у системі професійно-технічної та вищої освіти. Чисельність підготовлених кваліфікованих робітників у ПТНЗ поволі зростає: у 2005 р. порівняно з 2000 р. – на 7,4%. Збільшується також підготовка висококваліфікованих спеціалістів, зокрема чисельність випускників ВНЗ III–IV рівнів акредитації – за відповідний період на 36%. У той же час відбувається скорочення підготовки молодих фахівців у ВНЗ I–II рівнів акредитації за відповідний період на 4%, а порівняно з 1990 роком – в 1,6 рази [6, с. 464]. В системі професійної підготовки кадрів спостерігаються наступні тенденції:

- наростає диспропорція між підготовкою висококваліфікованих робітників, молодших фахівців і спеціалістів, унаслідок чого на ринку праці відчувається дефіцит кадрів з робітничих професій та надлишок фахівців;

- у структурі підготовки кадрів суттєво зросла підготовка за гуманітарним та економічними напрямками і скоротилося – за інженерно-технічними спеціальностями, що негативно позначається на формуванні кадрів для промисловості;

Попит на робочу силу за категоріями робочих місць у промисловості за станом на 1 січня [2, с.43; 3, с.51; 4, с.43; 5, с.180]

Галузь	Потреба у працівниках			
	Всього, тис. осіб	У т.ч. на		
		місяця робітників	посади службовців	місяця, які не потребують професійної підготовки
2004 р.				
Промисловість	53,9	44,9	6,1	2,9
<i>відсотків</i>	100,0	83,2	11,4	5,4
Добувна	9,8	9,1	0,6	0,1
<i>відсотків</i>	100,0	92,7	6,1	1,2
Обробна	40,4	32,7	5,1	2,6
<i>відсотків</i>	100,0	80,9	12,6	6,5
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	3,7	3,1	0,4	0,2
<i>відсотків</i>	100,0	84,3	11,2	4,5
2005 р.				
Промисловість	63,1	51,9	6,9	4,2
<i>відсотків</i>	100,0	82,4	10,9	6,7
Добувна	13,6	12,4	0,9	0,3
<i>відсотків</i>	100,0	91,0	6,8	2,2
Обробна	44,8	35,7	5,4	3,7
<i>відсотків</i>	100,0	79,8	12,1	8,2
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	4,6	3,8	0,5	0,3
<i>відсотків</i>	100,0	82,1	11,8	6,1
2006 р.				
Промисловість	65,8	52,3	6,9	6,7
<i>відсотків</i>	100,0	79,4	10,5	10,1
Добувна	13,5	11,8	0,7	1,0
<i>відсотків</i>	100,0	87,2	5,4	7,4
Обробна	47,0	36,1	5,6	5,4
<i>відсотків</i>	100,0	76,7	11,9	11,4
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	5,3	4,4	0,6	0,3
<i>відсотків</i>	100,0	84,1	10,5	5,4
2007 р.				
Промисловість	55,8	42,3	6,3	7,2
<i>відсотків</i>	100	75,8	11,3	12,9
Добувна	8	7,1	0,6	0,3
<i>відсотків</i>	100	88,8	0,8	0,4
Обробна	41,7	30,4	5,1	6,2
<i>відсотків</i>	100	72,9	12,2	14,9
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	6,1	4,8	0,6	0,7
<i>відсотків</i>	100	78,7	9,8	11,5

• фахівці відзначають погіршення якості підготовки кадрів у системі і ПТНЗ і ВНЗ, особливо це стосується практичної підготовки, формування умінь та навиків, що безпосередньо пов'язано з компетенцією майбутніх працівників.

Отже, можна зробити висновок, що існуюча система професійної підготовки в Україні поки що не забезпечує формування у працівників тих якісних характеристик, які необхідні сучасному виробництві. Тому важливим є професійне навчання безпосередньо на підприємствах, що здійснюється шляхом підвищення кваліфікації або навчання новим професіям.

Слід відзначити, що у промисловості підготовка кадрів на виробництві здійснюється у більших обсягах порівняно з іншими сферами економічної діяльності (табл. 4), однак не спостерігається суттєвої позитивної динаміки у формуванні кадрів на цьому рівні. За період 2003–2005 рр. лише на один відсоток зросла частка працівників, які підвищили кваліфікацію.

Таблиця 4

Підготовка кадрів на виробничому рівні у промисловості, відсотків від облікової кількості штатних працівників [2, с. 86, 92; 4, с. 98, 104]

Показник	2003	2005
Навчено новим професіям, усього	6,1	6,6
З них:		
за місцем навчання:		
на виробництві	5,3	5,6
у навчальних закладах	0,8	1,0
за видами підготовки:		
первина	2,0	2,2
перепідготовка	4,1	4,4
Підвищено кваліфікацію працівників, усього	12,4	13,4
З них:		
на виробництві	10,4	11,2
у навчальних закладах	2,0	2,3

У 2005 році працівники промисловості мали змогу підвищувати кваліфікацію у середньому один раз на 7,5 р., у 2003 р. – на 8 років. В умовах динамічного техніко-технологічного розвитку виробництва такі обсяги підготовки кадрів на виробництві є недостатніми. Підготовка кадрів на виробничому рівні формує специфічний людський капітал, який необхідний підприємству для забезпечення



ефективності, конкурентоспроможності виробництва, розвитку інноваційної діяльності. Проведене авторське дослідження показує, що саме підготовка та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві є найбільш вагомим освітнім чинником зростання обсягів інноваційної продукції [7, с. 191]. Низькі обсяги такої підготовки не створюють необхідних умов для інноваційного розвитку.

Проведений аналіз показує, що на сучасному етапі в Україні відбуваються в основному негативні процеси, пов'язані із формуванням кадрового складу промисловості. Хоча чисельність штатних працівників змінюється мало, однак динамічно зростає попит на працівників, які не мають професійної підготовки. Це погіршує якість структури кадрів промисловості, незважаючи на те, що тут є досить високою частка працівників із вищою освітою. Погіршення якості підготовки кадрів у системі професійної освіти (ПТНЗ, ВНЗ) та її недостатня відповідність потребам промисловості у професійно-кваліфікаційному аспекті негативно впливає на формування кадрового потенціалу цієї найважливішої сфери вітчизняної економіки.

Для підвищення рівня кадрового забезпечення промисловості необхідно:

1. Удосконалити систему професійної підготовки кадрів шляхом:

- підвищення якості теоретичного та особливо практичного навчання, забезпечення у випускників ПТНЗ і ВНЗ сучасних умінь і компетенцій;

- удосконалення структури підготовки кадрів за напрямками та спеціальностями, забезпечення її більшої відповідності потребам ринку праці та промислового виробництва.

2. Створити більш сприятливі умови для ефективного використання нагромадженого професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників промисловості шляхом модернізації МТБ промисловості, організації праці і виробництва.

Література

1. Гимпельсон В.Е., Копелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком // *Экономический журнал ВШЭ*. – Том 11. – 2007. – № 2. – С.163-199.
2. *Праця України 2005. Статистичний збірник*. – К.: Держкомстат України, 2006. – 352с.

3. *Праця України 2004. Статистичний збірник*. – К.: Держкомстат України, 2005. – 368с.

4. *Праця України 2003. Статистичний збірник*. – К.: Держкомстат України, 2004. – 385с.

5. *Україна у цифрах у 2006 р. Статистичний довідник*. – К.: Вид-во "Консультант", 2007. – 240 с.

6. *Статистичний щорічник України за 2005 рік*. – К.: Вид-во "Консультант", 2006. – 576 с.

7. Антонюк В.П. *Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку*// *НАН України, Ін-т економіки пром-ті*. – Донецьк, 2007. – 348 с.

УДК 331.108:338.45

Л.Г. ТКАЧЕНКО, канд. екон. наук
Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОМИСЛОВОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Перехід України до інноваційної моделі розвитку, в якій джерелом економічного зростання мають стати наукові знання, технологічні інновації та інформація, потребує кардинального перегляду методів та механізмів регулювання ринку праці з метою забезпечення необхідного перерозподілу зайнятості за видами діяльності та секторами економіки. Промисловість належить до пріоритетних галузей, що визначають темпи та якість економічного зростання, інноваційну спрямованість соціально-економічного розвитку.

Україна здавна мала потужний промисловий потенціал. Однак промисловий сектор найбільше зазнав тягаря трансформаційного періоду, зокрема необхідність переорієнтації на нові види продукції та нові ринки у зв'язку з конверсією і розпадом СРСР. Науковому обґрунтуванню стратегії розвитку вітчизняної промисловості, зокрема її кадрового забезпечення, присвячено роботи провідних вітчизняних економістів, серед яких С. Бандур, В. Геєць, Е. Лібанова, В. Онікієнко, С. Пирожков [1–3]. Водночас існує необхідність оцінки новітніх структурних зрушень у зайнятості населення, їх

