

*В.П. Антонюк, д.е.н.,
К.Ю. Забавіна
ІЕП НАН України, м. Донецьк*

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОСТІ ЯК УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

В умовах глобалізації та переходу до інноваційної моделі економічного розвитку головним чинником конкурентоспроможності національної промисловості високорозвинений трудовий потенціал. В Україні на сучасному етапі існують значні проблеми у сфері відтворення трудового потенціалу, які проявляються у скороченні чисельності штатних працівників промисловості, погіршенні якісних характеристик зайнятих, значній невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили на ринку праці потребам кадрового забезпечення промислового виробництва, що обумовлює дефіцит висококваліфікованих кадрів.

У промисловості України середньорічна чисельність найманих працівників скоротилася з 4061 тис. у 2000 р. до 3188 тис. у 2008 р., тобто на 21,5% [1,191]. Скорочення чисельності працівників обумовлено динамікою обсягів виробництва, продуктивності праці, прагненням підприємств до оптимізації чисельності персоналу. Однак немаловажне значення в динаміці чисельності персоналу має також дефіцит необхідних кадрів на ринку праці, який призводив до наявності незаповнених вакансій упродовж 2005-2008 рр. Аналіз обсягу попиту і пропозиції за окремими професійно-кваліфікаційними групами та професіями, який здійснено на основі даних Донецького обласного центру зайнятості, показав стійку розбалансованість регіонального ринку праці за багатьма робітничими професіями. Найбільшу незбалансованість має сьома професійна група, яка охоплює кваліфікованих робітників з інструментом сфери матеріального виробництва. Перевищення загальної потреби підприємств у працівниках цієї групи над чисельністю незайнятих, що були зареєстровані у державній службі зайнятості, становило:

- на 31.12.2006 р. - 7676 осіб, або 58% від загального попиту в регіоні;
- на 31.12.2007 р. - 6325 осіб, або 57% від загального попиту в регіоні;
- на 30.06.2008 р. - 5291 осіб, або 54% від загального попиту в регіоні.

Отже, ринок праці не міг задовольнити більше половини попиту в працівників цієї групи. Найбільший дефіцит кадрів спостерігався у працівниках гірничих підземних професій (прохідник, гірник очисного забою, гірник із ремонту гірничих виробок, забійник, вибухівник). Станом на 30.06.2008 р. потреба у цих працівниках складала 2149 осіб, а наявна пропозиція - 638 осіб, отже, потреба перевищувала пропозицію у 3,4 раза. Значне перевищення попиту спостерігалось також у працівниках таких робітничих професій, як «електрослюсар підземний», «газоелектрозварник», «слюсар», «електрослюсар», «електромонтер», «слюсар-сантехнік» та багатьох інших. Економічна криза зменшила потребу промисловості в робочій силі, однак не усунула проблему дефіциту висококваліфікованої

робочої сили.

У промисловості спостерігається погіршення якісних характеристик зайнятої робочої сили. Освітній рівень працівників промисловості є нижчим за середній рівень цього показника по економіці, при цьому він зростає меншими темпами, а в добувній галузі погіршується (рис. 1). Така динаміка найважливішого якісного параметра трудового потенціалу галузі суперечить потребам забезпечення конкурентоспроможності. Система професійного навчання на виробництві не забезпечує постійного оновлення професійних знань та вмінь, оскільки періодичність підвищення кваліфікації в промисловості складає 7-8 років. Більшість підприємств не мають належної навчальної бази та виділяють недостатньо коштів на навчання персоналу.

У промисловості відбувається старіння персоналу, оскільки зростає чисельність працівників передпенсійного та пенсійного віку (рис.2), яка у 2007 р. склала 30,5%, у цілому по економіці даний показник був на 2 в.п. нижчим. При цьому частка молоді має тенденцію до скорочення. Це вказує на те, що умови праці, які склалися в галузі, є недостатньо привабливими для висококваліфікованих працівників найбільш активного працездатного віку.

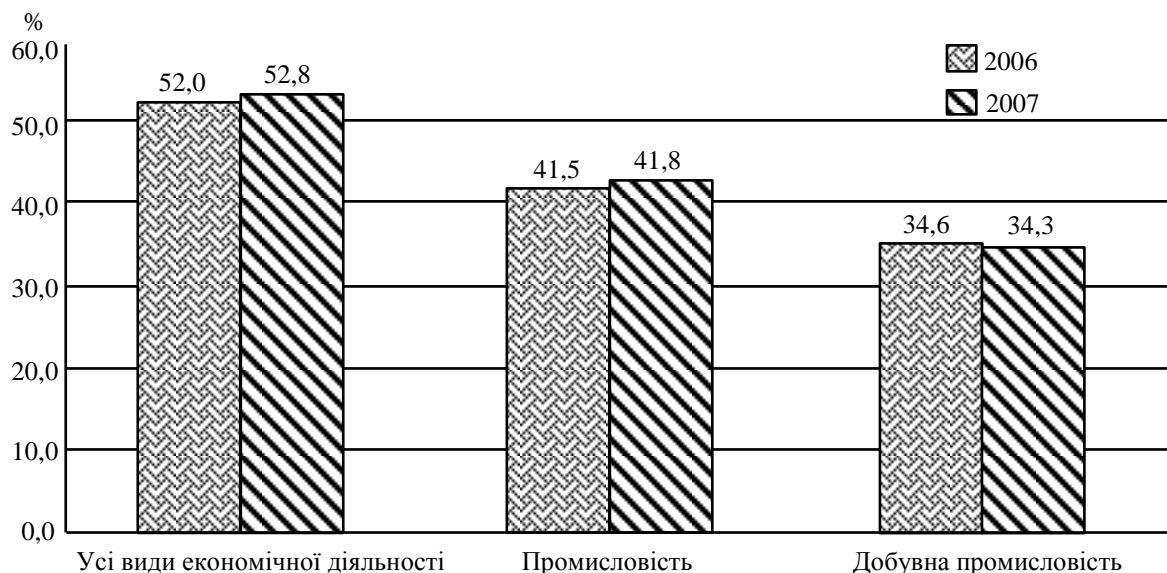


Рис. 1. Частка працівників із вищою освітою, % [2]



Рис. 2. Частка працівників передпенсійного та пенсійного віку, % [2]

На вирішення існуючої проблеми спрямована схвалена розпорядженням кабінету Міністрів України від 22.07.2009 р. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України до 2017 року [3]. Згідно з цим документом для вирішення проблеми слід реалізувати комплекс заходів, пов'язаних із:

визначенням стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу відповідно до напрямів державної політики щодо реалізації інноваційної моделі розвитку економіки та суспільства;

створенням організаційно-правових та соціально-економічних умов для комплексного повноцінного формування трудового потенціалу;

поліпшення якості трудового потенціалу та підвищення ефективності його використання.

Дані напрями діяльності мають важливе значення для промисловості – провідної сфери економічної діяльності України. Для забезпечення розвитку трудового потенціалу промисловості пріоритетне значення має:

посилення співпраці підприємств промисловості з професійними навчальними закладами для забезпечення структури та якості освітньо-професійної підготовки кадрів відповідно до вимог виробництва, потреб інноваційного розвитку;

забезпечення більш динамічного розвитку підготовки кадрів та підвищення кваліфікації на виробництві, впровадження системи безперервної освіти на основі широкого залучення досвіду провідних компаній світу;

забезпечення більш сприятливих економічних, організаційно-технічних умов зайнятості на підприємствах промислового комплексу шляхом створення високотехнологічних робочих місць, поліпшення санітарно-гігієнічних умов праці та підвищення рівня її безпечності,

підвищення рівня заробітної плати, компенсаційних витрат та удосконалення морального стимулювання;

запровадження сучасного кадрового менеджменту, орієнтованого на розвиток демократичних засад управління персоналом, підвищенні ролі соціального партнерства в забезпеченні розвитку трудового потенціалу підприємства.

Література

1. Україна в цифрах у 2008 р. Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. - К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2009. - 258 с.
2. Праця України 2007: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. - К., 2008. - 332с.
3. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року / Розпорядження КМУ від 22.07.09 № 851-р //Урядовий кур'єр. - 2009. - № 140. - 5 серп. - С. 17-18.