

Величина та стан відтворення кадрового потенціалу Миколаївської області

Ринкова економіка вимагає точно визначених методів розрахунку питомої ваги трудових ресурсів, яка “годує” суспільство. Стан та динаміка відтворення трудових ресурсів регіону об’єктивно закладає підвалини не тільки поточної кадрової політики, але і основи прогнозування відтворення кадрового потенціалу.

В результаті проведеного автором дослідження обґрунтоване визначення кадрового потенціалу регіону як осіб працездатного віку, які мають реальні трудові стосунки із суб’єктом підприємницької діяльності, тобто реалізують за ринковими вимогами свою потенційну здатність до праці. При цьому відтворення одиниці кадрового потенціалу принципово можливе, якщо вартість конкретного працівника відповідає його ринковій ціні, що складається на основі реального споживчого кошику в конкретному регіоні та коректується особистими потребами цього працівника.

Відповідно до Закону України “Про встановлення величини вартості межі малозабезпеченості та розміру мінімальної заробітної плати на 1999 рік” та диференціації населення за рівнем особистого споживання [1, 2] доречно розглядати процеси відтворення кадрового потенціалу регіону в окремих галузях економіки та за визначеними рівнями диференціації.

Трудові ресурси є основою для формування кадрового і трудового потенціалу регіону. Проведений аналіз свідчить, що у віковому розрізі за останні три роки структура та кількість трудових ресурсів Миколаївської області значно не змінилася, хоча спостерігається тенденція поступового старіння працездатного населення. За досліджений період кількість працездатного населення в оптимальному віці (16-55-65 років) скоротилась на 2,4 тис. чоловік, при чому на 1,5 тис. чоловік збільшилася частка осіб старшого віку (більше 55-60 років). У 1998 році питома вага населення у працездатному віці відносно всього населення склала 57,4%.

Кількість підлітків, зайнятих у різних галузях економіки, незначна і має тенденцію до скорочення. Слід відмітити, що у 1997 році кількість підлітків збільшилася на 0,1 тис. чоловік у порівнянні з 1996 роком, але у 1998 вона скоротилась на 0,3 тис. чоловік відносно попереднього

року. Тенденція збільшення кількості осіб старшого віку і зменшення кількості підлітків і працездатного населення у працездатному віці, зайнятого у господарстві області, об’єктивно буде зростати з кожним роком і досягне найбільшого піку через 7-10 років. Це підтверджується аналізом демографічного стану у регіоні, що був проведений автором, старінням населення і зменшенням природного приросту, а майбутній стан трудових ресурсів можна прогнозувати, виходячи з вікової піраміди населення, яка склалася на поточний момент.

Загальна кількість зайнятих у основних сферах економіки області (виробництво і переробка) в період з 1996 по 1998 рік скоротилась (на 26,8 тис. чоловік). Деяко зросла сфера обслуговування (на 19,5 тис. чоловік). Категорія “безробітні” збільшилася в 5,3 рази (на 17,9 тис. чоловік), “незайняте працездатне населення у працездатному віці” зросло в 2,8 рази (на 69,4 тис. чоловік) [4].

Складне становище на ринку праці обумовило зростання (на 11,3 тис. осіб) кількості учнів, які навчаються з відривом від виробництва. Це свідчить про зацікавленість молоді в набутті вищої та професійно-технічної освіти. То вже є елемент впливу на кадровий потенціал регіону.

За кількістю зайнятого населення у 1995 р. Миколаїв знаходився на 8 місці, у 1996 р. – на 4 місці, у 1997 р. – на 5 місці [1, 2, 3]. У межах України такий стан наче б то задовільний, але якщо звернути увагу на потребу у працівниках, яка наочно відбивається у коефіцієнті навантаження на одне вільне робоче місце, то очевидно, що Миколаївщина за цією позицією знаходиться далеко не на останніх місцях. У 1996 році наша область опустилася за цим показником на 10, а у 1997 році – на 15 місце [1, 2, 3]. Врахуємо ще й приховане безробіття, яке особливо актуальне для нашого регіону з його монокораблебудівним напрямком у промисловості.

Опосередковано віддзеркалює структуру трудового потенціалу попит та пропозиція робочої сили. У 1996 році у Миколаївській області було 3,3 тис. чоловік незайнятого населення. При цьому потреба підприємств у працівниках склала 1,7 тис. чоловік, тобто навантаження на одне вільне робоче

Таблиця 1. Ранжування галузей економіки за рівнем споживання по заробітній платі

З високим рівнем споживання	З середнім рівнем споживання	З низьким рівнем споживання
Будівництво	Сільське господарство	Геологія і гідрометеорологія
Комунальне госп-во	Промисловість	Житлове господарство
Зв’язок	Освіта	Заготівлі
Культура	Апарат органів управління	Мат.-тех. постачання і збут
Охорона здоров’я	Торгівля	Лісове господарство
Громадське харчування	Фінанс-ня, кредитування, страхування	Невиробн. види побут. обслуг.
	Наука і наукове обслуг-ня	Мистецтво
	Транспорт	Інформ.-обчисл. обслуг.
	Інші галузі економіки	
	Соціальне забезпечення	
	Виробн. види побут. обслуг.	
	Фізична культура	
	Рибне господарство	

місце складо приблизно 2 чоловіки. У 1997 році цей показник виріс до 15,7 чоловік на одне місце, або майже у 8 разів у порівнянні з 1996 роком. По Україні Миколаївська область знаходиться на 5-6 місці. Якщо подивитися структуру попиту, то очевидно, що більш ніж 50% потрібних працівників повинні мати або вищу, або середню спеціальну освіту, але при цьому повинні бути фахівцями високого рівня [1, 2, 3, 4].

А тепер додамо до цих висновків інші офіційні цифри, надані облстатуправлінням [1, 2, 3, 4]. У 1996 році з 44,5 тис. безробітних – 11,2% склали люди з вищою освітою. У Миколаївській області в 1995 році на обліку перебувало 537 чоловік з вищою освітою, в 1996 році – 1303 чоловіки, в 1997 році – 2295 чоловік. За три роки кількість безробітних з вищою освітою виросла більш ніж в 4 рази. Це може свідчити про зміну якісних орієнтирів в освітніх програмах.

Тенденція зростання кількості безробітних збереглася і в 1998 році. І навіть посилюється через зростання кількості працівників, які знаходяться у вимушених відпустках та працюють у режимі неповного робочого дня. Всього по області в 1998 році такі працівники склали 25% від загальної кількості, або 77,2 тис. осіб [5].

Найбільш вагомими серед основних причин незайнятості є: звільнені у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва – 1,6%; звільнені у зв'язку з скороченням штатів – 4,6%; звільнені за власним бажанням – 7,3%; не влаштовані після закінчення

школи – 2,2%, ПТУ – 1,1%, ВЗО – 0,7% (на прикладі 1997 року) [1, 2, 3, 4].

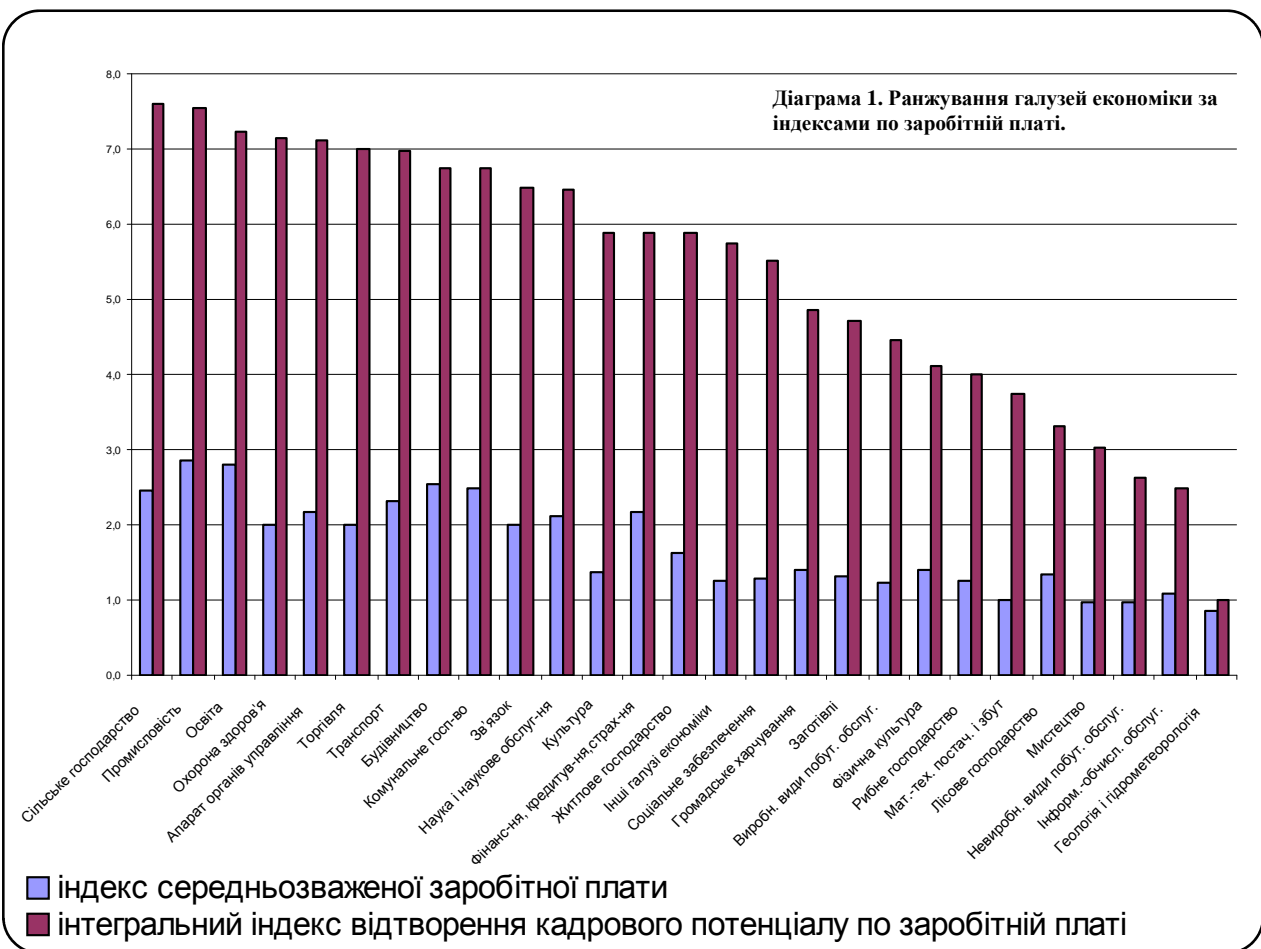
Якщо проаналізувати найбільш вагомі причини безробіття, то це буде нестача знань чи вмінь, або нездатність пристосуватися до нової економічної політики суспільства, зміна орієнтації з технологічної на соціально-економічну.

Необхідність оцінки реальних меж, в яких формується, розподіляється і використовується кадровий потенціал, ставить на перший план задачу кількісного визначення трудового потенціалу. Для її вирішення нами пропонується така формула, яка була введена автором на основі уточнення і доповнення досліджень Тітової Н.А. [6]:

$$ТП_{рег} = I_{dm} \cdot N_n \cdot I_{oc} \cdot K_{пзв} - Ч_{рег} - B_{пр}$$

де: $ТП_{рег}$ – трудовий потенціал регіону; I_{dm} – інтегральний демографічний коефіцієнт трудового потенціалу; N_n – кількість населення регіону; I_{oc} – індекс досягнутого рівня освіти; $K_{пзв}$ – коефіцієнт здоров'я; $Ч_{рег}$ – кількість зареєстрованих у службі зайнятості безробітних; $B_{пр}$ – приховане безробіття.

Розрахунок трудового потенціалу пропонуємо проводити методом поступового розрахунку окремих складових визначеної формули. Так, I_{dm} – інтегральний демографічний коефіцієнт трудового потенціалу визначається з $I_{пт}$ – індексу природного приросту, $K_{пз}$ – коефіцієнту формальної працездатності населення (частка населення у працездатному віці до загальної чисельності



населення) та $I_{ож}$ – індекс тривалості життя. Трудовий потенціал розраховується по етапах і зменшується, починаючи з демографічної основи, враховуючи рівень освіченості ($I_{ос}$ – індекс досягнутого рівня освіти), ступінь здоров'я населення ($K_{пзв}$ – коефіцієнт здоров'я), рівень офіційного безробіття ($Ч_{рез}$ – кількість зареєстрованих у службі зайнятості безробітних) та прихованого безробіття

$$r = \frac{\sum x \cdot y - \frac{\sum x \cdot \sum y}{n}}{\sqrt{cx \cdot cy}}, \text{ де}$$

$$cx = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}; \quad cy = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n};$$

($B_{пр}$ – приховане безробіття). У даному випадку будемо розглядати тільки ту частину прихованого безробіття, яка виникла через втрату робочого часу. В Миколаївській області у 1998 році вона становила 83,9 ум. тис. чоловік (підраховано за даними [4]). Викладка розрахунку всіх складових даної формули є значним за обсягом дослідженням, яке було проведено автором, і не може бути включене до даної статті, тому наводимо лише кінцевий варіант формули:

$$TP_{рез} = 0,9936 \cdot 0,574 \cdot 0,715 \cdot 1307,6 \cdot 0,917 \cdot 0,97 - 26,3 - 83,9 = 378,8 \text{ (ум. тис. чол.)}$$

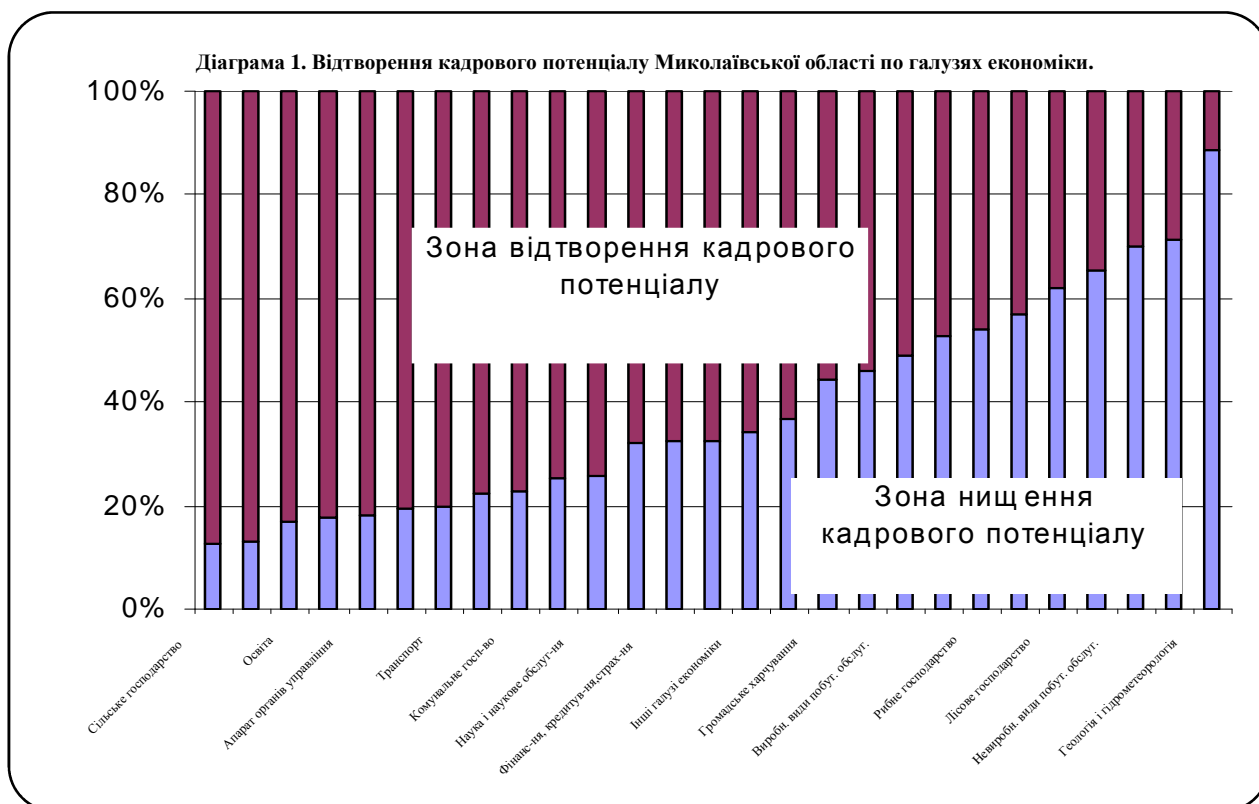
Як бачимо, трудовий потенціал області складає лише 28% від усього населення і приблизно половину від працездатного населення у працездатному віці. З алгоритму розрахунків видно, що найбільші втрати його відбуваються за рахунок прихованого та

офіційного безробіття, а також за рахунок зменшення природного приросту та постаріння населення, що веде до зменшення частки працездатного населення. На думку автора, така демографічна тенденція буде продовжуватися ще протягом не менше 10 років і призведе до значного зменшення і без того не дуже великого трудового потенціалу регіону.

У ринкових умовах, за відсутністю гарантій повної зайнятості категорія “кадровий потенціал” визначається як частина трудового потенціалу, залучена до виробничих стосунків.

Громадяни України працездатного віку, які перебувають в освітніх закладах, отримують чи підвищують кваліфікацію, здобувають вчені звання є елементами категорії “трудовий потенціал”. Характерною рисою елементів трудового потенціалу є розвинення інтелекту або втрачання інтелектуальних здібностей. Громадяни України, які залучені до виробничого процесу, тобто перетворюють власні інтелектуальні здібності у нематеріальні активи або просто продають власну здібність до цілеспрямованої діяльності за сталими алгоритмами праці, – є елементи категорії “кадровий потенціал”.

На нашу думку, до складу трудового потенціалу належать працівники, які отримують доходи нижче одного мінімального споживчого бюджету (МСБ). До складу кадрового потенціалу слід відносити громадян, які отримують один і більше МСБ. Але відтворення кадрового потенціалу при різному рівні споживання можна диференціювати на два типи: просте відтворення (від одного до двох МСБ) і розширене відтворення (більше двох МСБ). Ми не відносимо до складу кадрового потенціалу тих працівників, які отримують доходи нижче одного



МСБ, тому що при такому рівні споживання говорити про відтворення взагалі не можна – у цьому прошарку відбувається нищення кадрового потенціалу, тому що головна мета таких працівників – суто фізичне виживання.

Звідси, якщо категорія “кадровий потенціал” є складовою частиною категорії “трудоий потенціал”, то відтворення трудового потенціалу регіону, держави доцільно здійснювати шляхом відтворення кадрового потенціалу через поступове переведення основної частини населення з трудового потенціалу до складу кадрового потенціалу. Політика, спрямована на це, приведе до стабілізації та розвитку економіки.

Процеси відтворення кадрового потенціалу Миколаївської області умовно впорядковані по галузях виробництва.

Ранжування галузей економіки за кількістю працівників, виділили групу галузей, які є найбільш трудомісткі і відбивають загальне становище по області [5]. До них можна віднести промисловість, сільське господарство, освіту, охорону здоров'я, апарат органів управління, торгівлю та транспорт. У цих галузях працює більше 80% усіх працівників області. Але, визначивши таку пріоритетну групу, ми не відкидаємо інші галузі економіки. Важливо досліджувати процеси відтворення також і в них, але вони не є такими чисельними і мають менший ступінь впливу на загальний стан економіки області. Провівши ранжування за кількістю працюючих, повернемося до диференціації галузей за рівнем доходів. Для цього було проведено розрахунки середньозваженої заробітної плати по галузях, визначено мінімальну і максимальну долю працюючих та розміри заробітної плати, яку вони отримують (за даними [5]). Як показує аналіз, у 13-ти галузях з 27-ми найбільшу групу складають працівники, що отримують заробітну плату від 105 до 150 гривень. Це дозволяє виділити цей рівень заробітної плати, як модальний клас. Назвемо цю групу – “галузі з середнім рівнем споживання”. Інші галузі поділилися на дві групи:

- 1) “З низьким рівнем споживання” – ті галузі, де найбільша кількість працівників отримує заробітну плату нижче рівня модального класу (у більшості випадків до 55 грн.).
- 2) “З високим рівнем споживання” – ті галузі, де найбільша кількість працівників отримують заробітну плату вище рівня модального класу (у більшості випадків від 150,01 до 195,02 грн.).

Ранжування за такою градацією галузей зведено у табл. 1.

Як бачимо з табл.1, всі основні галузі (по кількості працюючих, які були виділені вище) знаходяться у середньому стовпчику і мають середній рівень типового для галузі споживання. Виключення становить охорона здоров'я. Тут найбільша група працівників отримує заробітну плату вище модального рівня, а точніше від 195 до 200 грн. на місяць. Це позитивне виключення, але погіршується

воно тим, що для цієї галузі характерні затримки у виплаті заробітної плати, що нівелює у середньому високий рівень заробітної плати.

Доповнює картину типового для галузей стану групування за найменш чисельною групою працюючих і порівнянням заробітних плат у цих нечисленних групах. Майже у всіх галузях найменш чисельні групи утворюють працюючі з заробітною платою вище 1000 грн. Виключення складають торгівля та наука, у якій вона (заробітна плата) знаходиться в межах від 400 до 500 грн., а також освіта, в якій найменша чисельність працівників отримує заробітну плату від 65 до 74 грн.

Дане порівняння свідчить про типово невисокий рівень доходів в області, що є свідченням низького рівня життя населення, і дає можливість передбачити низьку ступінь відтворення кадрового потенціалу за матеріальним фактором. Підтверджує це і порівняння середньозваженої заробітної плати з типовою заробітною платою у галузі. Безумовно, між цими показниками є високий ступінь кореляції, що дозволяє зробити висновок про можливу тотожність розподілу галузей за рівнем типової заробітної плати і частки кадрового потенціалу зі складу всіх працюючих у галузі.

З цією метою було розраховано інтегральний індекс відтворення кадрового потенціалу по галузях економіки області (I_b). Для цього було просумовано процентні частки працюючих, що отримують заробітну плату вище 95 грн. (більше одного МСБ). Для проведення індексації отриманої долі кадрового потенціалу, що теоретично відтворена за матеріальним аспектом, за одиницю було прийняте мінімальне значення визначеної процентної частки. I_b по галузях розраховувався як відношення відповідної частки кадрового потенціалу, що відтворюється до мінімального значення по області.

При розрахунку індексу середньозваженої заробітної плати по галузях за одиницю було прийнято рівень заробітної плати у 95 грн. На нашу думку, саме розраховані за такою методикою індекси можна порівнювати у динаміці і в співвідношенні по галузях. Наочно це ілюструє діаграма 1.

Коефіцієнт кореляції (r) (загальна формула коефіцієнта кореляції взята з [7]) між індексом середньозваженої заробітної плати та інтегральним індексом відтворення кадрового потенціалу по заробітній платі.

У наведеному прикладі за x приймається індекс середньозваженої заробітної плати, за y – інтегральний індекс відтворення кадрового потенціалу по заробітній платі, $n=27$ – кількість основних галузей економіки області.

Розрахований таким чином коефіцієнт кореляції дорівнює 0,87, що підтверджує наші передбачення і ілюструється діаграмою 1, на якій форми кривих, що утворюють стовпчики індексів, майже повторюють одна одну.

Логічним завершенням нашого аналізу є діаграма

2, на якій наочно відображено стан відтворення з кадрового потенціалу області по окремих галузях економіки. Як бачимо, найбільш численні галузі основною масою працюючих підпадають у зону відтворення кадрового потенціалу. Це свідчить про те, що в області ще існує прошарок людей, які здатні відтворювати свій кадровий потенціал, здатні продавати свою робочу силу на ринку праці і отримують за це відносно нормальну платню.

Але при цьому слід зазначити, що у цих розрахунках ми користувалися лише тією часткою трудового потенціалу, що дійсно була залучена до виробничого процесу. Вибірка для даного дослідження склала 267,2 тис. чоловік, що на 111,6 тис. чоловік менше, ніж розрахований нами трудовий потенціал. Пояснити це можна тим, що до даної вибірки не увійшли учні, що навчаються з відривом від виробництва, а також та частка прихованого безробіття, що не враховується статистичними органами.

Розрахований кадровий потенціал, що відтворюється за фактором заробітної плати, складає 218 тис. чоловік. Після проведеного дослідження саме цю цифру будемо називати кадровим потенціалом регіону, тому що ті кадри, які нездатні себе відновити, за визначенням, даним на початку даного пункту, слід відносити до категорії “трудоий потенціал”, тому що саме їй властива здатність набуття або втрачання професійних навичок та здібностей (в разі недостатнього фінансування в тому ж числі).

Література.

1. Статистичний щорічник України за 1997 рік / Державний комітет статистики України: За ред. О.Г.Осауленка. – К.: Українська енциклопедія, 1999. – 624 с.
2. Статистичний щорічник України за 1995 рік / Мін-во статистики України: Відп. за вип. В.В.Самченко. – К.: Техніка, 1996. – 576 с.
3. Статистичний щорічник України за 1996 рік / Мін-во статистики України. – К.: Техніка, 1997. – 534 с.
4. Статистичний щорічник Миколаївської області за 1998 рік / Відповідальний за випуск В.З.Жеребецький. – Миколаїв: Обласне управління статистики, 1999. – 406 с.
5. Праця у Миколаївській області у 1998 році. Статистичний збірник / Відповідальний за випуск В.З.Жеребецький. – Миколаїв: Обласне управління статистики, 1999. – 209 с.
6. Тітова Н.А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці (питання теорії та практики) : Дис... д. екон. наук (08.09.02) / НАН України; Інститут регіональних досліджень. – Львів, 1996. – 334 с.
7. Меркурьєва Е.К. Біометрія. – М., 1970. – 473 с.