

СТАТИСТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Л. О. ДОРОГАНЬ-ПИСАРЕНКО, кандидат економічних наук
(Полтавська державна аграрна академія)

Анотація. Розглянуто сутність якості робочої сили, її особливості. Визначено показники, що характеризують якість робочої сили.

Ключові слова: якість робочої сили, індекс розвитку людського потенціалу, людський капітал, природний капітал.

Сучасна демографічна ситуація у світі та в Україні характеризується складними процесами в розвитку населення. Її головна відмінна риса в Україні – збереження негативного природного приросту, що є результатом сукупної дії низької народжуваності, високої смертності та несприятливої вікової структури, що несе сліди як довготривалих еволюційних змін, так і минулих демографічних криз, пов'язаних зі світовими війнами репресіями 30-х і 40-х рр. ХХ ст.

Слід визначити, що наслідки економічних криз проявились у наростанні інфляційних процесів, зниженні реального змісту доходів населення, а отже, і різке падіння їх купівельної спроможності зростання соціально-економічної диференціації і збільшення чисельності незаможного населення. Наразі, крім груп населення, які потребують особливого захисту (багатодітні, неповні сім'ї, інваліди, пенсіонери, учні та інші), в категорію бідних потрапляють нові групи економічно активного населення.

Зазначені тенденції соціально-економічного розвитку суттєво вплинули на якісні та кількісні характеристики демографічних процесів, на якість населення загалом, яке є найважливішою складовою розвитку економіки та якості життя.

У ході аналізу якості робочої сили та проблем професійної підготовки населення України було поставлено такі завдання:

- визначити сутність якості робочої сили;

- провести аналіз якості робочої сили та професійної підготовки населення України;
- удосконалити якість робочої сили та професійної підготовки населення України.

Якість робочої сили – узагальнена характеристика рівня розвитку робочої сили, який дозволяє забезпечити адекватну якість індивідуальної та колективної праці на основі ефективного використання нових і новітніх технологій, раціональних форм організації виробництва та робочих процесів. Її можна кваліфікувати як сукупність людських характеристик, що проявляються у процесі праці та включають у себе кваліфікацію і особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Раніше якість робочої сили традиційно розглядали як соціальну, загальнофілософську, політекономічну, категорію, що мала невелику прикладну цінність. Разом з тим, в умовах ринкової економіки і в макроекономічному аналізі, і в практичній діяльності підприємств якість робочої сили стала цілком реальним, структурно організованим поняттям, яке впливає на результати діяльності, а отже, підлягає вимірюванню.

Виявлення змістовних і кількісних характеристик якості робочої сили має не лише теоретичне, але і прикладне значення, яке суттєво зростає в умовах ринкової економіки.

Якість робочої сили характеризується:

- обсягом загальноосвітньої підготовки працівників;
- рівнем загальної культури;
- рівнем професіоналізму та кваліфікації;
- готовим досвідом і навичками роботи;
- моральною надійністю.

При характеристиці поняття «якість» необхідно враховувати такі особливості:

- у сучасних умовах якість робочої сили є головним чинником економічного росту;
- формування робочої сили високої якості вимагає від самої людини і всього суспільства значних витрат;
- робоча сила у вигляді навичок і здатностей є певним запасом, тобто може накопичуватись;
- інвестиції у кваліфікаційний комплекс робочої сили й здоров'я працівника забезпечують, зазвичай, його власникові одержання в майбутньому більш високого доходу;
- якісні характеристики робочої сили не тільки піддані фізичному та моральному зношуванню, але й здатні накопичуватися й примножуватися;
- характер і види вкладень у людину зумовлені історичними, національними, культурними особливостями й традиціями.

Але лише ті вкладення в людину можуть бути визнані інвестиціями в робочу силу, які суспільно доцільні й економічно необхідні.

Для вдосконалення механізму підвищення якості робочої сили важливо враховувати досвід. Аналіз тенденцій професійної підготовки кадрів у різних американських компаніях дозволяє виділити принципи, якими вони звичайно керуються:

- 1) навчання повинно бути орієнтоване на використання одержуваних знань і навичок у процесі роботи, тобто на придбання професії або кваліфікації;
- 2) придбання тієї чи тієї кваліфікації повинне сприяти реалізації стратегічних цілей компанії;
- 3) підготовка кадрів розглядається в аспекті подвійних інвестицій – у людину й у виробництво.

З метою адаптації основних ідей вимірювання людського розвитку до конкретних умов України науковцями Інституту демографії та

фахівцями Державного Комітету статистики України розроблено методику побудови регіональних індексів людського розвитку, яка у багатьох показниках визначає також і показники «якості робочої сили».

Методика базується на розрахунку первинних показників людського розвитку, які інтегруються у 9 блоків

- 1) демографічний розвиток;
- 2) розвиток ринку праці;
- 3) матеріальне становище населення;
- 4) умови проживання;
- 5) рівень освіти;
- 6) стан здоров'я;
- 7) соціальне середовище;
- 8) економічна ситуація;
- 9) фінансування людського розвитку.

Згідно з методологією Міжнародної організації праці, у наш час існує 7 напрямків статистичних досліджень, які охоплюють усю систему показників статистики праці. Це, зокрема, такі напрямки:

Індекси споживчих цін.

Зайнятість, оплата праці та відпрацьований час (обстеження підприємств).

Економічно активне населення, зайнятість, безробіття, оплата праці і відпрацьований час (обстеження домашніх господарств).

Зайнятість, безробіття, оплата праці й відпрацьований час (за офіційними даними).

Загальна кількість, економічно активне населення, зайнятість і безробіття (перепис населення).

Огляд доходів і видатків у домашніх господарств.

Страйки та локаути.

Останнім часом для характеристики демографічного та трудового потенціалів країни використовуються такі терміни, як «індекс розвитку людського потенціалу» і «людський капітал»

Індекс розвитку людського потенціалу, або індекс людського розвитку, розроблений фахівцями Програми розвитку ООН (ПРООН) для порівняння окремих країн за рівнем розвитку людських ресурсів, а саме, наскільки умови життя в даній країні близькі до загальноновизначених критеріїв благополуччя окремої людини та всієї нації – можливості жити

довго, отримати освіту та мати гідний рівень матеріального добробуту. У показнику враховується значимість як економічних, так і соціальних факторів для життя людей.

Індекс розвитку людського потенціалу являє собою середню арифметичну з трьох найважливіших індикаторів рівня життя – індексу очікуваної тривалості життя при народженні, індексу рівня освіти населення та індексу реального середньодушового ВВП, розрахованого з урахуванням паритету купівельної спроможності. Індекс може змінюватися від 0 до 1 (чим ближче він до 1, тим вищий рівень розвитку людського потенціалу). Якщо значення індексу дорівнює або більше ніж 0,800, то держава належить до категорії країн із високим рівнем розвитку людського потенціалу; від 0,500 до 0,799 – із середнім рівнем; менше 0,500 – з низьким рівнем розвитку людського потенціалу.

Індекси розвитку людського потенціалу країн світу публікуються ПРООН у щорічних «Доповідях про розвиток людини». Останнім часом Україна за індексом розвитку людського потенціалу посіла 70-те місце серед 177 країн, її зарахували до групи держав із середнім рівнем людського розвитку, випередивши всі країни СНД, крім Росії та Білорусі (Російська Федерація посідає 57-ме місце, Білорусь 62-ге, Казахстан – 78-ме, Вірменія – 82-ге, а Таджикистан – лише 116-те місце).

Категорія «людський капітал» з'явилась у світовій економічній науці у другій половині ХХ ст. Розробники теорії вважали, що людський капітал як економічна категорія де в чому збігається з активною частиною основного капіталу – машинами й обладнаннями. Він також зношується, потрібно робити поточний і капітальний ремонт, модернізацію та зміну, переносити на вироблену продукцію частину своєї вартості.

Людський капітал включає вроджені здібності й талант, а також накопичення знань, умінь, досвіду, освіти, кваліфікації, інформації, фізичного та психологічного здоров'я, духовного багатства, всебічної мобільності. Він являє собою не просто сукупність навичок, знань, здібностей, якими володіє людина, а їх накопичений запас. Загальновизнані два основні підходи до оцінки накопиченого

людського капіталу: витратний і прибутковий (рентний). Витратний підхід заснований на підсумовуванні сукупних витрат на освіту, професійну підготовку фахівців, підтримку здоров'я та інші витрати суспільства, які зараховують зазвичай до інвестицій у людський капітал. Вартість людського капіталу визначається накопиченням чистих інвестицій у розвиток людини як майбутнього працівника на всіх стадіях його життєвого циклу. Прибутковий принцип заснований на оцінці одержуваних працівниками доходів, які відображають віддачу на кошти, вкладені у відповідний освітній і кваліфікаційний рівень.

Світовий банк і Міжнародний валютний фонд розробили розширену концепцію національного багатства, включивши в неї людський і природний капітал.

Відповідно до економічного призначення елементи національного багатства діляться на основні фонди, матеріальні обігові кошти, а також домашнє майно населення.

Людський і природний капітали у складі національного багатства країни статистичними органами досі не враховуються, хоча вони грають, за аналогією до інших держав, домінуючу роль. За наявними оцінками, частка людського капіталу в національному багатстві України становить понад 50 %.

Отже, демографічна політика як цілеспрямована діяльність державних органів та інших соціальних інститутів у сфері регулювання процесів відтворення населення покликана зберегти або змінити тенденції динаміки його чисельності та структуру та покращити якість робочої сили.

ЛІТЕРАТУРА

1. Система показателей социальной статистики: концепция, методология, практика. – М. : ИСЭПН РАН, 1991. – 86 с.
2. Статистический словарь / ред. Королев М. А. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика. – 1999. – 368 с.
3. Статистика рынка товаров и услуг : учебник / Беляевский И. К., Кулагина Т. Д., Коротков А. В. и др. ; под ред. И. К. Беляевского. М. : Финансы и статистика, 1995.

Л. А. Дорогань-Писаренко, кандидат экономических наук (Полтавская государственная аграрная академия). **Статистическое изучение качества рабочей силы.**

Аннотация. Рассмотрено сущность качества рабочей силы, ее особенности. Определены показатели, характеризующие качество рабочей силы.

Ключевые слова: качество рабочей силы, индекс развития человеческого потенциала, человеческий капитал, природный капитал.

L. O. Dorohan-Pisarenko, Cand. Econ. Sci. (Poltava State Agricultural Academy). **Statistical study of the quality of labor.**

Summary. The essence of labour force quality and its peculiarities are considered. The indices which characterize labour force quality are identified.

Keywords: labour force quality, index of human potential development, human capital, natural capital.