

дотримання та системної реалізації усіх принципів надасть змогу збалансовано підходити до вирішення соціально-економічних проблем та забезпечить сталий соціально-економічний розвиток України.

Література

1. Диха М.В. Прогнозування соціально-економічного розвитку України / М.В. Диха // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 4, Т. 3. – С. 186–191.
2. Диха М.В. Соціально-економічний розвиток України: напрями та засоби реалізації: [монографія] / М.В. Диха. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 388 с.
3. Диха М.В. Стратегічне регулювання соціально-економічної сфери: проблеми, цілі, пріоритети / М.В. Диха // Фінанси України. – 2012. – № 7. – С. 47–58.
4. Dykha Mariia V. Economic mechanism toolkit for state regulation of socioeconomic processes / Mariia V. Dykha // Actual Problems of Economics. – 2016. – № 5 (179). – P. 20–29.

Немченко Т.А.

*асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності,
Центральноукраїнський національний технічний університет*

ПЕРЕДУМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ

Ринок праці України розвивається під впливом світових тенденцій, спричинених, передусім, глобалізацією, інтенсифікацією інноваційно-інтеграційних процесів, виходом компаній у віртуальний простір, переходом до переважаючої зайнятості на ринку послуг, нарощенням потужності штучного інтелекту, формуванням «економіки вільного заробітку», прискореною автоматизацією промислового виробництва, визначальною особливістю яких є

визнання людини – головним рушійним фактором підвищення конкурентоспроможності держави, що зумовлює актуальність дослідження.

Процес розвитку трудового потенціалу, насамперед, має базуватися на підвищенні стандартів якості життя, поліпшенні соціального, освітнього та, безумовно, економічного рівня розвитку суспільства. Важливим аспектом розвитку трудового потенціалу є його спрямованість на забезпечення соціальних потреб людини, формування відчуття соціальної захищеності та згуртованості, забезпечення іклюзивності та соціальної підтримки. Зазначеного можна досягти лише за комплексного вдосконалення усіх сфер життєдіяльності суспільства, вироблення ефективного механізму управління державою, забезпечення конкурентоспроможності країни на міжнародному просторі [1].

Відповідно, розглянемо місце України в глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн для розуміння стану розвитку його складових, та визначимо її сильні та слабкі сторони для подальшого ефективного управління соціальним розвитком її трудового потенціалу [2].

У 2019 році за даними Світового економічного форуму Україна займала 85 місце у рейтингу глобальної конкурентоспроможності з 141 країн. Географічно Україна була віднесена до країн Євразії, серед яких Росія, Казахстан, Вірменія, Грузія, Азербайджан, Молдова, Киргизстан та Таджикистан. Зауважимо, що відповідно до даного дослідження позиції України кращі лише ніж в Молдові (86 місце), Киргизстані (96 місце) та Таджикистані (104 місце). Серед європейських країн Україна випереджає тільки Боснію та Герцеговину. З огляду на потенційні можливості, така ситуація є негативною та потребує посиленої уваги з боку уряду [2].

Аналізуючи наявний соціальний капітал України, варто зазначити, що вона посідає 109 місце із 141 країн світу за даним показником, що включає у себе виміри соціальної згуртованості та відповідальності, рівень розвитку сімейних та суспільних зв'язків, а також участі у політичному житті та інституційної довіри. Як ми можемо бачити, такий негативний результат вимагає посиленої уваги щодо забезпечення соціального добробуту суспільства, через прямий

його вплив на можливості ефективного використання власного людського капіталу.

Детальний аналіз компонент, які включено до показника конкурентоспроможності також показав надзвичайно низький рейтинг України за даними, що об’єднують в собі складові, що досліджують рівень загальної безпеки, надійності системи правоохоронних органів, судочинства, прозорості бюджетування, свободи преси, захисту інтелектуальних прав, а також рівня корумпованості. Станом на 2019 рік, місце України у світовому рейтингу за даним показником становить 104 з 141 можливих. Відповідно, це створює негативне підґрунтя для розвитку усієї економічної системи, а особливо впливає на законодавче регулювання процесів господарської та трудової діяльності, що створює недовіру до діяльності політичної еліти та зумовлює розширення неформальної зайнятості, посилює розвиток тіньового сектору, приховування реальних доходів і ухилення від сплати податків та призводить до розшарування соціуму, послаблює процес соціального розвитку трудового потенціалу.

За розвитком інфраструктури, Україна посідає 57 місце, а от за рівнем макроекономічної стабільності – 133 з 141. Зауважимо, що це вкрай негативний показник, що ускладнюється не лише нестабільною ситуацією на Сході країни, а й глобальними кризовими явищами, які впливають на стан економіки держави.

За середньою тривалістю життя здорової людини Україна обіймає 101 місце із 141. Для формування, відтворення, використання та розвитку трудового потенціалу ця складова відіграє вагоме значення, тож дієздатність медичної системи та дотримання екологічних норм та стандартів мають стати на сьогодні одними з пріоритетів розвитку державних програм.

Досліджуючи навички, якими повинен володіти працівник, який є конкурентоздатним на ринку праці, зауважимо, що Україна посідає 44 місце за якістю людського капіталу за методикою обрахунку представленою Світовим економічним форумом. Зокрема, за якістю людського капіталу зайнятого

населення Україна посідає 53 місце, а за якістю потенційних навичок робочої сили – 26 місце. З цього робимо висновок, що освітня складова трудового потенціалу на сьогоднішній день знаходиться на досить високому рівні, про що свідчить і стан складової щодо наукових досліджень та розвитку. Так, Україна посідає 59 місце у світі за даним показником, зокрема за публікаційною активністю та цитованістю – 50 місце, а за популярністю приватних та державних дослідницьких установ – 44 позицію [2].

Оцінюючи ринок праці України, зарубіжні вчені прийшли до висновку, що зважаючи на такі показники як досконалість законодавства про найм та звільнення, вартість звільнення працівника, рівень співпраці між роботодавцем та персоналом, дотримання прав працівників, політики нарахування заробітної плати, мобільності робочої сили, дотримання гендерної рівності в питаннях оплати праці, професіоналізму керівників, тощо, Україну оцінили на 59 місці, що є посереднім показником, та вказує на проблеми, які поширені в управлінні персоналом. Особливо це стосується політики визначення вартості праці – за цим показником Україна займає 110 місце, доводячи про повну неможливість держави гарантувати достойну оплату праці зайнятому населенню. Також, критичним є дотримання прав працівників (93 місце), що свідчить про недосконалість трудового законодавства та незахищеність працюючого населення. Додамо, що в Україні не поширеним є відрахування роботодавцем податків, що спрямовуються до приватних пенсійних фондів або ж на додаткове соціальне страхування працівників (124 місце в рейтингу), що доводить про низьку соціальну захищеність працівників, та виокремлює це одну ключову проблему, на як необхідно звернути увагу [2].

Зауважимо, що лише гармонійне функціонування усіх сфер суспільної діяльності дає можливість до формування, розвитку та ефективної реалізації трудових можливостей населення. Підсумовуючи вищезазначене, приходимо до висновку, що якість трудового потенціалу України у світових масштабах є достатньою для забезпечення зростання її економіки, про що свідчать показники освіченості, якості професійної підготовки, рівень кваліфікації

персоналу та оцінка навичок майбутньої робочої сили, рівень розвитку освітніх та дослідних установ. Однак, стримуючими факторами розвитку трудового потенціалу виступають, насамперед, негативні тенденції функціонування економіки та, як наслідок, на ринку праці, а особливо низький показники розвитку соціальної сфери суспільного життя. Отож, законодавча незахищеність працівників під час трудової діяльності, низька вартість праці, недосконалість медичної, пенсійної та страхової систем, низький рівень соціальної згуртованості та соціальної відповідальності, тотальна недовіра до державної системи управління – все це зумовлює проблеми у суспільстві та потребують нагального вирішення. Відповідно, приходимо до висновку, що розвиток соціальної складової трудового потенціалу на сьогоднішній день стає пріоритетним напрямком управління людськими ресурсами та є ключовим фактором забезпечення конкурентоспроможності України на світовій арені.

Література

1. Левченко О.М. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку національної економіки України. / О.М. Левченко, Д.Д.Плинокос, О.В.Ткачук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво/Науково-виробничий журнал. Запоріжжя : КПУ, -2015. - №5(86). - С. 3-9.
2. The Global Competitiveness Report 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf