

ВИЗНАЧЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

В. О. ЄСІНА, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри економіки

Н. М. МАТВЄЄВА, канд. екон. наук, доц., доц. кафедри економіки
*Харківського національного університету міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

Кадрові ресурси – це найцінніші ресурси держави. Сукупність потенційних можливостей громадян, що задіяні на певному напрямку економічної діяльності являє собою кадровий потенціал. Розвиток кадрового потенціалу є базисом інноваційного розвитку України, на ряду із виробничим потенціалом.

Оцінка кадрового потенціалу країни має велике значення, тому важливо визначити її основні цілі. Згідно до Стратегії державної кадрової політики їх зміст полягає у: визначенні завдань загальнонаціональної системи управління персоналом; розробленні та впровадженні системи моніторингу людського розвитку; підвищенні продуктивності праці; розрахунку ефективності і окупності інвестицій в людський розвиток; удосконаленні національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних потреб у персоналі у сфері державного управління, соціально-гуманітарній сфері, ключових галузях економіки, промисловості та агропромислового комплексу [1].

Для оцінки кадрового потенціалу було обрано наступні показники: витрати на персонал суб'єктів господарювання, середньомісячна заробітна плата штатних працівників, кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання, кількість вакансій за видами економічної діяльності, обсяг реалізованої продукції, що приходиться на 1 працюючого.

Розрахунок перспективних значень показників, що відображають рівень використання потенціалу за видами на галузевому рівні є одним з найважливіших етапів інтегральної оцінки.

Необхідність визначення перспективних значень показників обумовлена: а) тимчасовою відсутністю фактичних даних у відкритому доступі (на момент написання цього звіту); б) потребою у плануванні розміру державних коштів, що спрямовуються для забезпечення розвитку національної економіки за напрямками економічної діяльності.

Для розрахунку перспективних значень показників, що характеризують потенціал в розрізі його складових було використано фактичні дані за період 2014-2018 рр. Термін розрахунку перспективних значень становив 3 роки – 2019-2021 рр. Вибір рівнянь для побудови трендів здійснювався між логарифмічними, ступеневими, експоненціальними або лінійними залежностями. При цьому лінійні залежності використовувалися лише тоді, коли забезпечували досить високе значення критерію достовірності апроксимації R^2 (рис. 1).

За результатами розрахунку перспективних значень інтегрального показника кадрового потенціалу можна стверджувати, що порівняно із фактичними

значеннями цього показника за 2018 рік в розрізі видів економічної діяльності ситуація змінилася не суттєво. Так, промисловість, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів є лідерами рейтингу, але в прогностичній перспективі спостерігається зниження інтегрального показника з 0,8247 до 0,8089, та з 0,6615 до 0,683 відповідно. Спостерігається зниження рейтингу фінансової та страхової діяльності з 0,3936 до 0,2886; підвищення рейтингу інформаційної сфери з 0,3087 до 0,3273. Ситуація у сільському господарстві; операцій з нерухомим майном та сфері адміністративного та допоміжного обслуговування залишилась практично без змін.

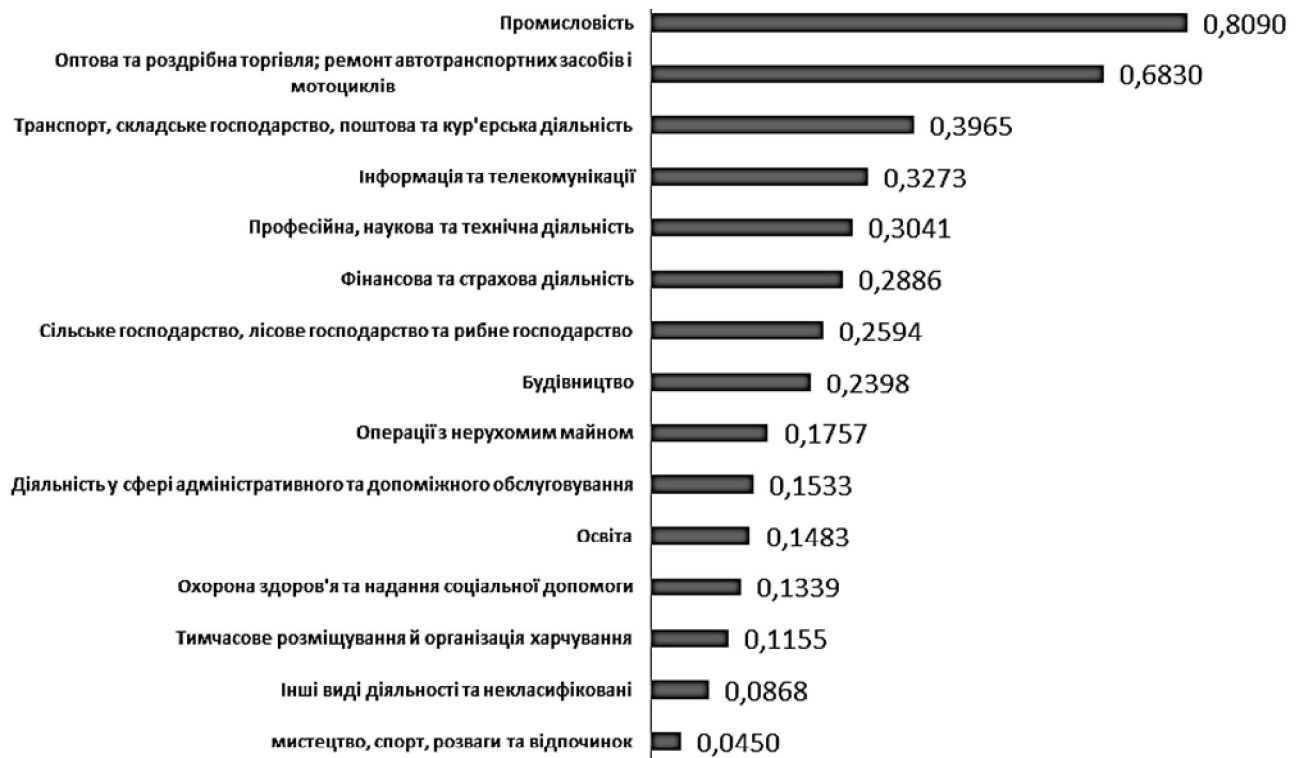


Рис. 1 – Результати перспективної оцінки кадрового потенціалу за видами економічної діяльності суб'єктів господарювання, 2021 р.

Варто відзначити, що проведений аналіз та інтегральна оцінка кадрового потенціалу суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності дає підстави для твердження про те, що державі необхідно проводити системну кадрову політику яка орієнтована не лише на створення робочих місць (як показав аналіз на ринку праці там існують вакансії в значній кількості), але і на зростання інтелектуального потенціалу, створення гідних умов праці, забезпечення соціальних гарантій тощо. Також проблема оплати праці посідає на сьогоднішній день чільне місце в соціально-економічній політиці держави, оскільки вона тісно пов'язана з питаннями низької вартості робочої сили та зниження рівня життя українського населення.

Література:

1. Указ Президента України № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення 17.01.2021)