

**УДК 331****В.П. Антонюк, д.е.н., професор, головний науковий співробітник ІЕП НАН України  
ДИНАМІКА КІЛЬКІСНИХ І ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО  
ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОСТІ ЯК ЗАГРОЗА ЇЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ**

У статті викладено результати дослідження сутності трудового потенціалу у сучасних умовах. Доведено, що в умовах становлення постіндустріального суспільства основним чинником розвитку будь-якої сфери економічної діяльності є трудовий потенціал. Проаналізовано кількісно-якісні характеристики трудового потенціалу в промисловості України та зроблено висновок про втрату трудового потенціалу промисловості.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, промисловість, освіта, підвищення кваліфікації, облікова чисельність

**В.П. Антонюк****ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК  
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК УГРОЗА  
ЕЕ МОДЕРНИЗАЦИИ**

В статье изложены результаты исследования сущности трудового потенциала в современных условиях. Доказано, что в условиях становления постиндустриального общества основным фактором развития любой сферы экономической деятельности является трудовой потенциал. Проанализировано количественно-качественные характеристики трудового потенциала в промышленности Украины и сделан вывод об утрате трудового потенциала промышленности.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, промышленность, образование, повышение квалификации, списочная численность

**V.P. Antonuk****DYNAMICS OF QUANTITATIVE AND QUALITY CHARACTERISTICS OF LABOUR  
POTENTIAL OF THE INDUSTRY AS THREAT OF ITS UPGRADE**

In article results of a research of essence of labor potential in modern conditions are stated. It is proved that in the conditions of formation of post-industrial society a major factor of development of any sphere of economic activity is labor potential. It is analysed quantitative and quality characteristics of labor potential in the industry of Ukraine and the conclusion is drawn on loss of labor potential of the industry.

**Key words:** labor potential, industry, education, advanced training

В сучасних умовах становлення постіндустріального суспільства основним чинником розвитку будь якої сфери економічної діяльності є трудовий потенціал – ті працівники, які безпосередньо забезпечують діяльність підприємства, організацію та виробництво будь якої продукції або послуг. Трудовий потенціал (ТП), що є здатним до розвитку, перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва, оскільки мотивація та продуктивність праці визначають його ефективність, а креативний та інноваційний потенціал працівника визначає успіх стратегії підприємства, його конкурентну спроможність. Категорія трудового потенціалу, з огляду на його важливість в забезпечення економічного зростання, є предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених, серед яких слід відзначити Д. Богиню, В. Васильченка, О. Грішнову, М. Долішнього, С. Злупка, В. Онікієнка, С. Пирожкова, Р. Чорного, Л. Шаульську, Л. Шевчук, а також багатьох інших.

Оскільки змістовно термін «потенціал» визначається як можливість, запас певних ресурсів або якостей, то більшість дослідників під трудовим потенціалом розуміють можливу сукупну здатність до праці. В нормативних документах цей термін практично не використовується, однак в економічній літературі він є досить

поширеним, оскільки відображає сучасне розуміння людського чинника виробництва. Лише в Указі Президента України «Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» (1999 р.) наводиться таке визначення ТП: трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність.<sup>1</sup> За період з дати прийняття Указу розуміння ТП поглибилося та змістовно розширилося. Так, Р.С. Чорний під ТП розуміє сукупність демографічно-біологічних, морально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей окремої людини чи сукупного працівника.<sup>2</sup> Отже, поняття ТП відображає спроможність до праці населення у різних сферах економічної діяльності, в тому числі і в промисловості. Узагальнюючи різноманітні підходи, можна зробити висновок, що **трудоий потенціал суспільства** – це інтегральна сукупність кількісних та якісних характеристик, які формують здібності й можливості економічно активного населення до ефективної трудової діяльності в певних сферах суспільного виробництва. Він залежить від демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально-економічних чинників і складається з багатьох компонентів: здоров'я; освіти, професійної підготовки; загальної культури; мотивації, активності, креативності, організованості; творчого потенціалу, соціально-ментальних рис.

Вітчизняні науковці приділяють значну увагу аналізу трудового потенціалу країни, регіону, підприємства. В той же час трудовий потенціал окремих сфер діяльності, в тому числі і промисловості, є менш дослідженим. Однак саме в окремих сферах економічної діяльності відбуваються процеси, які відбивають тенденції сучасного економічного розвитку, тому їх аналіз є важливим для розуміння сутності сучасних трансформацій. Це стосується і трудового потенціалу, як найважливішої компоненти економічної діяльності.

*Трудовий потенціал промисловості* являє собою сукупність зайнятих на промислових підприємствах працівників, які мають певну статеву-вікову структуру, освітній рівень та професійну підготовку, володіють іншими якісними характеристиками (активністю, мобільністю, інноваційністю тощо), що формує їх спроможність до праці в сучасних умовах промислової діяльності.

Існують різні підходи до аналізу та оцінки трудового потенціалу. О. Хорун вважає, що його кількісна оцінка заснована на показниках чисельності промислово-виробничого персоналу й персоналу непромислових підприємств, віковому та кваліфікаційному складі персоналу, його структурі, показниках руху робочої сили, кількості робочого часу, можливого для відпрацювання при нормальній роботі підприємств.<sup>3</sup> Однак в умовах інноваційного розвитку важливими для оцінки трудового потенціалу є його якісні характеристики.

Дослідники по-різному підходять до аналізу якісних характеристик трудового потенціалу. Так, М. Виноградський до них відносить вік, стаж роботи працівника, його рівень кваліфікації, ступінь відповідності працівника вимогам робочого місця,

<sup>1</sup> Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99 [ Електронний ресурс ]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/958/99

<sup>2</sup> Чорний Р.С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства: монографія/ Р.С.Чорний. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. - 384 с. (с. 40).

<sup>3</sup> Харун О.А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства/ О.А.Харун// Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. Вип. 25.– 2014. –С. 92-97. (с. 93)

укомплектованість підприємства працівниками необхідних професій, спеціальностей тощо.<sup>4</sup> Інші дослідники пропонують якісні параметри трудового потенціалу досліджувати через коефіцієнти стану здоров'я, освіченості, фахового досвіду, оперативності виконання робіт, підвищення кваліфікації, раціоналізаторської активності тощо.<sup>5</sup>

Слід відзначити, що проблема аналізу та оцінки трудового потенціалу промисловості впирається у нестачу даних. Офіційна статистика надає обмежену кількість статистичної інформації щодо кількісних та якісних параметрів персоналу промисловості, при цьому кількість показників зменшується. Якщо на рівні окремого підприємства на основі первинної інформації можна достатньо детально проаналізувати кількісні та якісні параметри трудового потенціалу, то на рівні промисловості такі можливості обмежені, для них необхідні спеціальні обстеження, що потребує немало часу та коштів. Тому аналіз трудового потенціалу промисловості буде зроблено на основі доступної статистичної інформації.

Кількісні параметри ТП промисловості визначаються чисельністю та структурою зайнятих. Динаміка чисельності персоналу промисловості в цілому та її основних структурних підрозділів за видами промислової діяльності (ВПД) представлена у табл.1. Наведені дані свідчать, що за останні 5 років чисельність штатних працівників промисловості зменшилася на 26,5 %. Найбільш суттєве зменшення спостерігалось за період 2013-2015 рр. – на 25%, що обумовлено наслідками кризи, політичної нестабільності, анексією та окупацією значної частини території України. Найбільше скорочення чисельності працівників відбулося у добувній промисловості та розробленні кар'єрів – на 41 %. У переробній промисловості скорочення чисельності кадрів відбулося більше ніж на 25%. Найменше скорочення мало місце в інфраструктурних галузях промисловості, однак і там зменшення чисельності працівників на 17-18 % є досить суттєвим.

Таблиця 1

**Динаміка середньооблікової кількості штатних працівників промисловості у 2010-2015 рр. (тис. осіб)<sup>6</sup>**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015/2010,%
Промисловість у цілому	2776	2743	2705	2595	2297	2040	73,5
У тому числі							
Добувна промисловість	432	427	418	412	309	255	59,0
Переробна промисловість	1806	1791	1762	1672	1511	1339	74,1
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиц. повітря	393	382	384	378	348	326	83,0
Водопостачання; каналізація, поводж. з відход.	145	143	141	133	129	119	82,1

В структурі персоналу промисловості переважає частка працівників переробної промисловості ( у 2010 р. – 65,1%, у 2015 р. – 65,6%), в той же час значною є частка

<sup>4</sup> Виноградський М.Д. Управління персоналом: Навч. Посіб./ М.Д.Виноградський, С.В.Беляєва, А.М.Виноградська, О.М. Шкановаг. – К.:ЦЛУ, 2006.- 504 с. (с.400).

<sup>5</sup> Гуменюк М.М. Методологические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики/ М.М. Гуменюк// Всеукраїнський науково-виробничий журнал Підприємство і менеджмент. – 2011. - № 2. – С. 65-68.

<sup>6</sup> Складено за статистичним збірником «Праця України» за відповідні роки.

працівників добувної промисловості – у 2010-2013 рр. майже 16%, лише у 2015 р. вона знизилася до 12,5%, що обумовлено не структурними змінами, а окупацією частини Донецької та Луганської областей, в якій була найбільша концентрація вугледобувних підприємств.

Зменшення чисельності зайнятих у промисловості є загальносвітовою тенденцією, яка обумовлена технологічними змінами та структурними трансформаціями в ході становлення постіндустріальної економіки, що обумовлює суттєве підвищення продуктивності праці промислово-виробничого персоналу. Слід відзначити, що у високорозвинених країнах провідну роль відіграє переробна промисловість (*Manufacturing*), а не промисловість в цілому (*Industry*), куди відносяться і ресурсодобувні галузі. Переробна промисловість найбільш сприятлива до технологічної модернізації на основі інновацій, що забезпечує стаке зростання продуктивності праці та зменшення чисельності зайнятих навіть при зростаючих обсягах виробництва.

Однак в Україні зменшення чисельності зайнятих в переробній промисловості обумовлено не технологічним прогресом, а стагнацією галузі, незмінна її частка в структурі всього персоналу промисловості свідчить про те, що в цій сфері практично не відбувається прогресивних структурних зрушень на користь більш високотехнологічної переробної промисловості. Окрім того, в самій переробній промисловості спостерігається різна динаміка за видами економічної діяльності промисловості (ВЕДП). Прогресивні структурні зрушення забезпечують ті галузі, які мають значну інноваційну та інвестиційну складову, та в яких зайняті найбільш кваліфіковані працівники. До галузей з високим інноваційним потенціалом відносяться хімічна, коксохімічна, фармацевтична промисловості та виробництво пластмасових і гумових виробів. Дані табл. 2 свідчать, що лише у фармацевтичній промисловості відбулося зростання чисельності трудового потенціалу на 30% за 5 років, в усіх інших воно скорочується, найбільше – у виробництві коксу, пластмасових та гумових виробів.

До інвестиційних товарів, за методикою статистичного обліку, належить виробництво: комп'ютерів, обладнання зв'язку; інструментів і обладнання для вимірювання, дослідження та навігації; радіологічного, електромедичного й електротерапевтичного устаткування; виробництво машин і устаткування та їх ремонт; автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів; будівництва суден і човнів; залізничних локомотивів і рухомого складу; повітряних і космічних літальних апаратів, супутнього устаткування; військових транспортних засобів; виробництво медичних і стоматологічних інструментів і матеріалів; виробництво електронної апаратури побутового призначення.

Найбільше скорочення персоналу відбулося у сферах виробництва комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, а також виробництва машин та устаткування, тобто в галузях, продукція яких є одночасово інвестиційною та інноваційною. Більш динамічне скорочення чисельності штатних працівників саме в цих галузях негативно позначається на якісному складі трудового персоналу промисловості в цілому, оскільки із промислового виробництва вибувають кадри з високим рівнем кваліфікації.

Дослідження динаміки якісних характеристик трудового потенціалу промисловості здійснено за показниками статево-вікової структури, освітнього рівня та професійного навчання, креативності (винахідництво, раціоналізаторство), за якими є статистична інформація.

Таблиця 2

**Облікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності переробної промисловості у 2010-2015 роках<sup>7</sup>**

	2010 р.	2013 р.	2015 р.	
	тис. осіб	тис. осіб	тис. осіб	в % до 2010 р.
<b>Переробна промисловість</b>	1806	1637,4	1391,6	77,1
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	369	347,5	297,4	80,6
текстильне виробництво; виробн. одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	96	86,6	79,4	82,7
виготовлення виробів з деревини, виробн. паперу та поліграфічна діяльність	84	79,7	70,2	83,6
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	48	32	30,1	62,7
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	85	75,6	68,4	80,5
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	17	23,0	22,05	129,7
виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції	160	38,0	114,8	71,8
металургійне виробництво; виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	350	310	251,2	71,8
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	51	45	31,3	61,4
виробництво електричного устаткування	62	58	54,5	87,9
виробництво машин та устаткування, не віднесених до угруповань	184	174	127	69,0
виробництво автотранспортних засобів причепів та напівпричепів та інших транспортних засобів	153	169	136,4	89,2
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	148	134	100,0	67,6

Статтєво-вікова структура трудового потенціалу промисловості проаналізована за показниками частки молоді (за 2015 р. дані відсутні) та жінок в обліковій кількості штатних працівників (табл.3).

Таблиця 3

**Частка молоді\* та жінок в обліковій кількості працівників промисловості (%)<sup>8</sup>**

<i>Частка молоді</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Промисловість у цілому</b>	32,2	32,5	34,0	33,5	32,5	
У тому числі						
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	34,0	34,5	36,8	36,4	36,1	
Переробна промисловість	33,4	33,8	35,2	35,0	34,1	
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря**	26,2	26,2	27,5	28,5	27,4	

<sup>7</sup> Складено за статистичним збірником «Праця України» за відповідні роки.

<sup>8</sup> Складено за статистичним збірником «Праця України» за відповідні роки.

Водопостачання; каналізація, поводження з відходами				22,5	21,0	
<b>Частка жінок</b>						
<b>Промисловість у цілому</b>	39,5	38,8	38,6	38,0	37,8	38,1
У тому числі						
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	25,9	25,9	25,7	25,0	25,1	25,4
Переробна промисловість	43,0	42,2	41,8	41,4	40,9	41,2
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря**	38,5	37,9	37,7	36,3	35,2	34,8
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами				40,8	39,9	39,3

\* У віці 15-35 років

\*\* - в 2010-2012 рр. наведено дані за ВЕД «Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води»

Дані таблиці свідчать, що частка молоді в складі працівників промисловості порівняно з 2012 р. знизилася (з 34% до 32,5%), в основному це зниження відбулося за рахунок відтоку молоді із переробної промисловості. Зменшувалася також частка жінок у складі персоналу промисловості, це відбувалося переважно за рахунок переробної промисловості, де частка жінок скоротилася на 2,1%. Такі зміни не поліпшують структуру ТП промисловості. Зменшення частки молоді, яка є більш креативною та має сучасну освітню і професійну підготовку, вказує на те, що в промисловості не відбуваються прогресивні технологічні зміни і вона не є привабливою сферою прикладання праці для молодого покоління. Зменшення частки жінок може вказувати на те, що в сучасних умовах високого безробіття жінки більш інтенсивно витісняються із сфери промислової зайнятості.

Промисловість України потребує суттєвої модернізації, яка в сучасних умовах здійснюється шляхом реіндустріалізації або неоіндустріалізації. Дослідники відзначають, що неоіндустріалізація здійснюється на основі високотехнологічних та наукомістких процесів виробництва.<sup>9</sup> Їх впровадження вимагає суттєвого підвищення якісних характеристик трудового потенціалу.

Важливою якісною характеристикою ТП є освітній рівень працівників та професійне навчання, яке забезпечує розвиток кваліфікації, забезпечення її відповідності сучасним вимогам. Слід відзначити, що динаміка освітнього рівня працівників вітчизняної промисловості може бути простежена лише до 2013 р., оскільки в статистиці праці за 2014 -2015 рр. такі дані відсутні.

**Таблиця 4**

**Розподіл працівників промисловості за рівнем освіти, у % до облікової кількості штатних працівників\***

Частка працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями	Неповна та базова вища освіта			Повна вища освіта		
	2008	2010	2013	2008	2010	2013
<b>Промисловість у цілому</b>	23,4	23,1	22,3	19,4	21,7	24,6
У тому числі						
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	23,2	22,5	22,8	12,3	13,9	16,7

<sup>9</sup> Прушківська Е.В. Неоіндустріалізація як процес оновлення вторинного сектору економіки в період економічної нестабільності/ Е.В. Прушківська// Теоретичні і прикладні питання економіки. – 2013. – Вип. 28. - Т.1. – С.191-197.

Переробна промисловість	22,4	22,2	21,3	20,2	22,6	25,6
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря**	27,7	26,8	26,1	22,7	25,0	30,7
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами**	-	-	21,0	-	-	19,3

\*Складено за даними статистичного збірника «Праця України» за відповідні роки.

\*\* у 2008 та 2010 рр. ці види промислової діяльності об'єднано в «Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води»

Наведені дані показують, що рівень освіти у різних сферах промислової діяльності відрізняється, найнижчим він є у добувній промисловості – загальна частка працівників з ВО 39,5%, в цілому по промисловості – 46,9%. Найвищий рівень освіти мають працівники енергетичної галузі – серед працюючих 56,8 % мали вищу освіту (повну, неповну, або базову), що вказує на вищий технологічний рівень даної сфери промислової діяльності. Спостерігається підвищення освітнього рівня, в цілому по промисловості він зріс на 4,5 відсоткових пункти, при цьому більш динамічно зростала частка працівників з повною вищою освітою. Така динаміка свідчить про зростання якісних характеристик ТП промисловості. Однак, існує проблема невідповідності рівня кваліфікації потребам робочого місця і нерідко працівники з високим освітнім рівнем працюють на робочих місцях, які такого рівня не потребують. Це призводить до неефективного використання ТП.

В сучасних умовах швидких технологічних змін існує потреба постійної підтримки професійних знань в актуальному стані, що здійснюється шляхом підвищення кваліфікації або освоєння нових професій безпосередньо на виробництві шляхом виробничого навчання. Здійснюючи підготовку кадрів, підприємства формують специфічний людський капітал, найбільш відповідний вимогам технологічного процесу виробництва даного підприємства. Промислові підприємства здійснюють як професійне навчання, так і підвищення кваліфікації, показники освіти на виробництві наведено у табл.5. Слід відзначити, що за 2015 р. статистика праці не надає такої інформації.

Таблиця 5

**Професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників за видами промислової діяльності у 2013–2014 роках\***

	Навчено новим професіям			Підвищили кваліфікацію		
	2010	2013	2014	2010	2013	2014
Промисловість у цілому, тис. осіб/ у % до облік. кільк.штат. працівників.	155,9/ 5,4	134,4	103,8/ 4,9	389,9/ 13,5	391,4	304,4/ 14,4
У тому числі						
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	33,1/ 7,4	26,8	15,6/ 6,1	60,3/ 13,4	70,7	47,6/ 18,7
Переробна промисловість	100,6 / 5,2	82,7	68,4/ 4,8	253,7/ 13,2	246,3	192,0/ 13,6
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря**	22,2/ 4,2	21,8	17,2/ 5,2	75,9/ 14,3	65,7	57,6/ 17,4
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами**		3,2	2,6/ 2,2		8,6	7,2/ 6,0

\*Складено за даними статистичного збірника «Праця України» за відповідні роки.

\*\* у 2010 рр. ці види промислової діяльності об'єднано в «Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води»

Аналіз даних табл.4 приводить до висновку про суттєве скорочення професійної підготовки на виробництві. Кількість тих працівників, які були навчені новим

професіям в цілому по промисловості зменшилась на третину, у добувній промисловості – більш, ніж на половину, а переробній – на 32%. При цьому скоротилась частка працівників, які освоювали нові професії. Щодо підвищення кваліфікації, то чисельність тих, які пройшли навчання, знизилася на 22%, а в переробній промисловості – на 25%. Незначне зростання частки працівників, які підвищили кваліфікацію, відбулося в основному у добувній промисловості та постачанні електроенергії. Однак в переробній промисловості, де має бути найбільш динамічне оновлення кваліфікації, лише трохи більше 13% працівників щорічно підвищують свою кваліфікацію. Отже, актуалізація професійних знань відбувається лише раз в 7-8 років, в той час як в розвинених країнах працівники проходять перепідготовку кожні два-три роки.

Зменшення кількості та частки працівників, які проходять професійне навчання в різноманітних формах, свідчить про повільні процеси технологічної модернізації промисловості (або їх повну відсутність в окремих ВПД). В таких умовах у підприємств немає потреби вкладати кошти в професійне навчання своїх працівників. А при необхідності використання певних спеціалістів чи кваліфікованих робітників компанії мають надію, що в умовах значного безробіття вони можуть їх знайти на ринку праці.

Проведений аналіз свідчить, що не зважаючи на зростання частки працівників з формальною освітою (працівники з вузівськими дипломами), професійно-кваліфікаційний рівень промислового персоналу змінюється дуже повільно, що, з одного боку, свідчить про слабкі технологічні зрушення у промисловості, а з іншого боку, виступає гальмом таких зрушень.

Важливою якісною характеристикою ТП промисловості є його креативні та інтелектуальні здібності, які можна визначити за показниками винахідницької та раціоналізаторської діяльності працівників промисловості.

Таблиця 6

**Динаміка кількості авторів ОПВ та раціоналізаторських пропозицій за видами промислової діяльності, осіб.<sup>10</sup>**

	Кількість авторів ОПВ, осіб		Кількість авторів раціоналізаторських пропозицій, осіб		
	2013	2014	2010	2013	2014
Промисловість	6789	8959	5782	4863	6729
<i>Добувна промисловість</i>	652	940	339	629	802
з них: добування кам'яного та бурого вугілля	244	–		244	-
<i>Переробна промисловість,</i> з них:	6420	8065	5310	4863	6729
виробництво харчових продуктів, напоїв, тютюнових виробів	138	131	239	75	85
текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	3	1		3	-
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	16	41		10	7

<sup>10</sup> Складено за джерелом: Наукова та інноваційна діяльність в Україні : статистичний збірник./ Державна служба статистики України. – 2015. С.219.220.221;



виробництво коксу та продуктів нафтопепероблення	205	398		156	333
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	156	76	216	96	23
виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів	79	152		35	37
виробництво гумових і пластмасових виробів, виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	117	91		82	72
металургійне виробництво; виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування	1772	3958	1368	1448	3713
виробництво комп'ютерів, електричної та оптичної продукції,	219	91		133	16
виробництво електричного устаткування	164	128	126	45	24
виробництво машин і устаткування,	2360	2348	2024	2045	1955
виробництво автотранспортних засобів, причепів, напівпричепів та інших транспортних засобів	1112	393	885	672	218
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт монтаж машин і устаткування	79	257		63	246
<i>Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря</i>	66	43	133	62	36
<i>Водопостачання, каналізація, поводження з відходами</i>	41	11		16	5

Дані таблиці 6 свідчать, що кількість авторів ОПВ та раціоналізаторських пропозицій в останні роки збільшується. Найбільшою чисельність авторів ОПВ була в переробній промисловості – 90% від загальної кількості. Серед галузей переробної промисловості найбільше винахідників сконцентрувалося у таких ВПД: металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів – майже 50 % від усіх, при цьому 2014 р. порівняно з попереднім роком їх чисельність зросла більше як у 2 рази; у виробництво машин і устаткування – більше 20%; у виробництві автотранспортних засобів, однак тут їх чисельність скоротилася у три рази. Спостерігається зростання чисельності винахідників в коксівній та нафтопереробній промисловості, у фармацевтичній та меблевій промисловості.

Розрахунки показують, що в структурі персоналу частка винахідників та раціоналізаторів є дуже низькою: у добувній та переробній промисловості в 2014 р. частка винахідників складала близько 0,3%, а раціоналізаторів - 0,5% у загальній кількості персоналу. Найвищою частка креативних працівників є у сфері виробництва машин та устаткування: винахідників – 1,65%, раціоналізаторів – 1,38%; у виробництві коксу та продуктів нафтопепероблення – відповідно 1,4% та 1,15%; у металургійній промисловості – 1,1% та 1%. Однак у такій сфері діяльності як виробництво комп'ютерів, електричної та оптичної продукції частка таких працівників складала лише 0,3% та 0,4% відповідно.

Отже, проведений аналіз дає змогу зробити висновки:

в кількісному виразі ( за показником середньооблікової кількості штатних працівників) трудовий потенціал промисловості за 5 років ( з 2010 по 2015 рр.) скоротився більше ніж на 25%. Найбільш динамічно скорочувалась чисельність ТП добувна промисловості і розроблення кар'єрів (на 41%), однак і в переробній промисловості скорочення складало 26%. Визначено, що зменшення чисельності зайнятих в переробній промисловості обумовлено не технологічним прогресом, а стагнацією галузі, незмінна її

частка в структурі всього персоналу промисловості свідчить про те, що в цій сфері практично не відбувається прогресивних структурних зрушень на користь більш високотехнологічних видів діяльності переробної промисловості;

в якісному плані структура ТП промисловості має суперечливу динаміку: негативною тенденцією є зниження частки молоді в складі працівників промисловості, яка порівняно з 2012 р. скоротилася на 1,5% (з 34% до 32,5%), в основному це зниження відбулося за рахунок відтоку молоді із переробної промисловості; позитивним є зростання освітнього рівня (за дипломом), однак відбувається зменшення кількості та частки працівників, які проходять професійне навчання (освоюють нові професії та підвищують кваліфікацію), що свідчить про повільні процеси технологічної модернізації промисловості (або їх повну відсутність в окремих ВПД). Скорочення частки молоді з більш сучасною професійною освітою та зменшення обсягів професійного навчання на виробництві може стати на заваді модернізації цих процесів у промисловості, умовою яких є наявність висококваліфікованих кадрів, які володіють сучасними компетенціями;

спостерігається зростання креативності ТП промисловості, що проявляється у збільшенні кількості авторів ОПВ та раціоналізаторських пропозицій. Однак їх частка в загальному обсязі промислового персоналу є незначною – не перевищує 0,5%. Найбільшою вона є у сфері виробництва машин та устаткування: винахідників – 1,7%, раціоналізаторів – 1,4%, однак такі показники є недостатніми для забезпечення прогресивних технологічних змін у промисловому виробництві на основі досягнень вітчизняного інтелектуального потенціалу.

В цілому можна зробити висновок, що промисловість на даному етапі втрачає свій трудовий потенціал. Суттєве зменшення чисельності працівників не компенсується динамічним зростанням якісних параметрів трудового потенціалу та його компетентнісних характеристик. Така динаміка найважливіших параметрів ТП промисловості, з одного боку, свідчить про стагнацію галузі, а з іншого – про загрозу для майбутньої модернізації даної сфери економічної діяльності, яка не може здійснитися без висококваліфікованих, активних та мотивованих кадрів, спроможних до інноваційних трансформацій.