

Ольга Федорівна Новікова,

д-р екон. наук, проф.

E-mail: novikovaof9@gmail.com;

Людмила Миколаївна Логачова,

канд. екон. наук, доцент

Інститут економіки промисловості НАН України

03057, Україна, м. Київ, вул. Желябова, 2

E-mail: luda.logachova@gmail.com

СОЦІАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ: МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ, ЧИННИКИ АКТИВІЗАЦІЇ

Досліджено концептуальні підходи до визначення змісту та структури соціального потенціалу за рівнями, видами та завданнями формування. На основі узагальнення визначено та охарактеризовано складові соціального потенціалу промисловості, подано авторське тлумачення цього поняття.

Проаналізовано показники діяльності суб'єктів господарювання у промисловості України, розглянуто сучасні тенденції використання трудового потенціалу промислових підприємств. Розроблено пропозиції та рекомендації щодо шляхів активізації соціального і трудового потенціалу промисловості в контексті економічної ефективності та соціальної справедливості.

Ключові слова: промисловість, промислове підприємство, соціальний потенціал, трудовий потенціал, соціальний потенціал промисловості.

JEL: O150.

Розвиток промислового комплексу, здатного у складних умовах розв'язувати основні завдання соціально-економічного розвитку й утвердження України як високотехнологічної держави, потребує ефективного використання трудового, науково-технічного, виробничого, ресурсного потенціалу промисловості.

Для забезпечення ефективного соціально-економічного розвитку країни важливими є не лише показники економічного, ресурсного фінансового потенціалів, але й ефективність соціальної політики, метою якої є формування та розвиток соціального потенціалу суспільства і, зокрема, таких його складових, як соціальний та трудовий потенціал промисловості. Стратегічна недооцінка соціально-

го потенціалу розвитку є головною причиною відставання України від розвинутих країн.

Трактування змісту поняття «потенціал» є досить широким, і це дозволяє застосовувати його до різних галузей діяльності, розглядаючи як узагальнену характеристику ресурсів, запасів, джерело можливостей. Глибоке розуміння сутності соціального потенціалу закладає умови підвищення ефективності дослідження процесів його формування та використання з метою забезпечення сталого економічного зростання.

Основні результати вітчизняних і зарубіжних наукових досліджень пов'язані з визначенням сутності та складових соціального потенціалу, подальшим нау-

© О.Ф. Новікова, Л.М. Логачова, 2017

ковим розвитком категорій «соціальний потенціал», «соціальні ресурси», «соціальний капітал», розробкою науково-методичних підходів до оцінки соціального потенціалу держави та її регіонів, пошуком шляхів активізації соціальних чинників сталого розвитку. Ці питання висвітлено у працях О. Амоші [1; 2; 11], В. Антонюк [1; 2; 11], Г. Білоконенко [3], В. Гриньової [4], О. Грішнєвої [5; 9], О. Коваль [6], Н. Коленди [7; 8], А. Колота [9], Е. Лібанової [10], О. Новікової [1; 2; 11], Г. Скляр [12], С. Штирбул [13] та ін.

Важливим внеском у розвиток теорії соціального потенціалу є результати досліджень людського потенціалу для досягнення цілей сталого розвитку. Теоретико-методологічні підходи до формування та впровадження соціальної складової сталого розвитку запропоновано у колективній монографії [1].

У монографії [2] викладено концептуальні засади формування та використання соціального потенціалу сталого розвитку, науково-методичне забезпечення його оцінки, інноваційні підходи до формування соціальної політики в аспекті сталого розвитку та системних змін. Теоретичні узагальнення досліджень змісту і сутності категорії «соціальний потенціал» дозволили авторам монографії запропонувати визначення *соціального потенціалу сталого розвитку як сукупності можливостей, здібностей, готовності суспільства до перетворень для задоволення потреб у збереженні та розвитку людини, ресурсів для гідного життя нинішнього та майбутнього поколінь, збалансованості й безпеці економічної, соціальної та екологічної сфер* [2, с. 26].

Методологію формування системи індикаторів ефективності розвитку регіональних соціально-економічних систем та системно-комплексну оцінку соціаль-

но-економічного потенціалу сталого розвитку України представлено у монографії [10].

У роботі [9] висвітлено теоретико-методологічні засади гармонізації соціальних відносин у сфері праці в контексті сталого розвитку, визначено проблеми й імперативи розвитку економіки та соціальної політики в Україні. Теоретико-методичні засади дослідження трудового потенціалу України, інтегральне оцінювання його кількісних та якісних характеристик у регіональному розрізі запропоновано у монографії О. Грішнєвої [5].

Поглибленню сутності категорій «трудова потенція» і «кадровий потенціал», удосконаленню теоретичних положень управління кадровим потенціалом підприємства і методичного інструментарію оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства присвячено монографію В. Гриньової [4].

Огляд багатьох робіт свідчить, що галузева специфіка і сучасні тенденції розвитку соціального потенціалу промисловості як виду економічної діяльності та промислових підприємств як суб'єктів господарювання досліджено недостатньо мірою.

Мета статті полягає у визначенні сутності, змісту та структури соціального потенціалу промисловості, обґрунтуванні ролі й місця соціального та трудового потенціалу в забезпеченні функціонування промислового комплексу країни.

На основі узагальнення напрацьованих вітчизняних та зарубіжних науковців і критичного аналізу підходів до визначення поняття соціального потенціалу у науковому просторі сформовано його багаторівневу структуру, кожен рівень якої характеризується суб'єктами (носіями соціального потенціалу), видами соціального потенціалу, функціями, завданнями формування та наслідками реалізації.

Зокрема, спробу узагальнення поняття соціального потенціалу та його структурування за рівнями зроблено С. Штирбул, яка сутнісну характеристику соціального потенціалу визначає як *систему відносин, що забезпечує формування нових стимулів і мотивів економічного розвитку, новацій, нових форм поєднання факторів виробництва та алокації ресурсів* [13, с. 8]. У цьому розумінні соціальний потенціал постає активною силою, що забезпечує синергетичний ефект від сукупності його складових. Структурування соціального потенціалу дозволило визначити п'ять рівнів його дії: нанорівень – особа, індивід, сім'я; макрорівень – працівник, малий, середній та великий бізнес; макрорівень – держава, транснаціональні корпорації; метарівень – громадянське суспільство загалом [13].

Дещо відмінний підхід до трактування поняття та диференціації рівнів соціального потенціалу запропоновано Н. Колендою [7; 8]. Згідно з її авторським тлумаченням *соціальний потенціал – це наявні та приховані можливості визначеного об'єкта, що реалізуються у процесі спільної діяльності за відповідних умов та його здатностей діяти у відповідних сферах з метою отримання бажаного результату* [7, с. 114].

Запропоновано виділити нано-, мікро-, локальний та макрорівні формування соціального потенціалу, відповідно до яких основними видами соціального потенціалу є:

індивідуальний соціальний потенціал;

груповий соціальний потенціал;
соціальний потенціал підприємства;
соціальний потенціал регіону;
соціальний потенціал суспільства.

Суб'єктами соціального потенціалу відповідно до рівнів є такі:

на нанорівні – особа, індивід, сім'я, формальні й неформальні об'єднання громадян;

на мікрорівні – працівники підприємств; статей

на локальному рівні – населення регіону;

на макрорівні – населення держави [8, с. 952].

Компонентами соціального потенціалу на мікрорівні (соціальний потенціал підприємств) автором визначено *потенціал соціальної інфраструктури, соціальної та кадрової політики*. Завдання формування соціального потенціалу на цьому рівні полягають у:

створенні сприятливих умов для розвитку працівників та членів їх родин;

наращуванні трудового потенціалу підприємства;

зростанні обсягів соціальних інвестицій;

удосконаленні соціальних стандартів і контролю за їх дотриманням;

здійсненні ефективної соціальної та кадрової політики.

Соціальний потенціал підприємства формується завдяки можливості окремих працівників та колективу загалом намагатися досягти місії, стратегічних цілей діяльності підприємства і задоволення власних потреб, які формуються та реалізуються у процесі налагодження соціальних зв'язків і забезпечують соціальний розвиток особистості.

Соціальний потенціал підприємства доречно диференціювати за такими ознаками, зокрема: за рівнем реалізації (фактичний – перспективний), за характером носіїв потенціалу (професійний, психологічний, конфліктний), за кількісними та якісними показниками (високий – низький, стихійний – збалансований), за рівнем стійкості (динамічний – статичний), за формою існування (стабільний – формальний).

Соціальний потенціал регіону являє собою можливість елементів, що безпосередньо визначають соціальну активність населення цього регіону та рівень його соціальної захищеності, використання яких націлене на досягнення соціальної мети розвитку адміністративного утворення, тобто забезпечення найбільш сприятливих умов життєдіяльності населення, а також розширене відтворення людини як особистості та як продуктивної сили, які формуються з потенціалів окремих осіб і відповідних передумов, що в поєднанні дають нове утворення та здатні за рахунок соціальних відносин, зв'язків, мереж, процесів забезпечити синергетичний ефект.

Соціальний потенціал суспільства розглядається як суспільні можливості забезпечення відповідного рівня соціальної безпеки населення та держави загалом, які формуються та реалізуються у процесі налагодження соціальних відносин, зв'язків та мереж і визначають соціальну активність та рівень соціальної захищеності населення.

Проблематика сутності та складових соціального потенціалу підприємства висвітлювалась у працях багатьох науковців. На основі узагальнення відмінних характеристик можна навести деякі відомі підходи, зокрема, ціннісно-орієнтований, цільовий, факторний, комбінований.

Потенціал виробничої організації, як соціально-економічну систему, Г. Білоконенко пропонує розглядати, ґрунтуючись на:

ресурсній концепції (як сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів та зв'язків між ними);

функціональній концепції (як сукупність функцій (факторів, умов, складових), які забезпечують реалізацію здібностей і можливостей);

ресурсно-цільовій концепції (як сукупність ресурсів та здібностей щодо досягнення певних результатів, цілей) [3, с. 82].

Аналізуючи досить широке коло теоретичних праць з формування й оцінки потенціалу виробничої організації, Г. Білоконенко акцентує увагу на тому, що більшість авторів, розглядаючи соціальну складову потенціалу та декларуючи ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці, враховують ресурси, якими будуть задовольнятися ці соціальні потреби (зокрема соціальні заходи, спрямовані на підтримку фізичного стану). Проте, ніхто з авторів не враховує соціальність як характеристику життя в соціумі, у тому числі в соціальному середовищі виробничої організації, а також потреби у збереженні колективу, забезпеченні колективної діяльності [3, с. 88].

У моделі елементного складу та рівнів соціально-економічного потенціалу виробничої організації виокремлено рівень формування, відтворення та розвитку соціального потенціалу, структурними елементами якого є освітньо-професійний, кадровий, зайнятості. Освітньо-професійну складову запропоновано доповнити такими характеристиками: складові розвитку професійних компетентностей працівників; внутрішньо регламентований спосіб взаємодії різних професіонально-кваліфікаційних груп працівників, включених у процеси як прийняття управлінських рішень, так і у виконання різних професійних функцій у виробничій організації; субкультурне середовище, що визначає склад соціальних і професійних дій працівників з підвищення освітнього рівня, накопичення виробничого досвіду, розвитку організаційного та економічного мислення тощо [3, с. 90].

Також на цьому рівні визначено «точки розвитку» соціально-економічного потенціалу, серед елементів яких

знаннісвий (інтелектуальний), науково-інноваційний потенціали та потенціал соціального партнерства [3, с. 92].

Заслуговують на увагу підходи до трактування поняття «соціальний потенціал підприємства» та його структурування, викладені в роботах О. Коваль та Е. Скляр [6; 12]. Так, за визначенням О. Коваль, сутнісною характеристикою соціального потенціалу підприємства є *сукупність особистісних якостей працівників, що використовуються у процесі праці, засоби і ресурси підприємства, які забезпечують їх соціальний розвиток з метою підвищення ефективності виробництва* [6, с. 175]. Компонентами соціального потенціалу підприємства визначено *особистісний* (інтелектуальний, інноваційний, психофізичний), *організаційний* (забезпечення охорони здоров'я, ергономіки робочих місць, санітарно-гігієнічних умов; розвиток організаційної культури, система трудових відносин), *формування відтворення та здатності до праці персоналу* (мотивація, соціальна інфраструктура, програми підвищення кваліфікації, додаткове страхування) [6, с. 175-176].

На думку Е. Скляр, сутністю соціального потенціалу підприємства є *можливість активізації соціальних резервів підвищення ефективності управління підприємством, створення сприятливих умов праці для розвитку інтелектуальних, адаптаційних та етичних здібностей працівників*. Елементами соціального потенціалу підприємства визначено *особистісний компонент* (професійний, інноваційний, інтелектуальний, духовно-моральний, психофізичний), *адміністративний компонент* (забезпечення промислової безпеки, розвиток і мотивація) [12].

У цілому соціальний потенціал підприємства доцільно умовно поділити на два внутрішніх блоки ресурсів: соціаль-

но-трудоий потенціал і соціальна інфраструктура промислових підприємств.

Ефективність використання і перспективи розвитку соціально-трудоого потенціалу промисловості розглядається як інтегрований показник, що визначається кількісними та якісними характеристиками робочої сили, зайнятості працездатного населення та забезпечує певні конкурентні можливості у створенні матеріальних благ, економічному зростанню та соціально-духовному піднесенні суспільства.

Кількісним показником соціально-трудоого потенціалу промисловості є кількісні характеристики ресурсів праці, структура зайнятості, рівень освіти за структурою робочої сили, характеристики стану здоров'я населення тощо.

Якісні характеристики використання соціально-трудоого потенціалу, до яких належать професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, здатність до постійного підвищення кваліфікації та навчання, креативність мислення та здібності до творчості, важко оцінити в кількісному вимірі через відсутність відповідних статистичних показників, але саме завдяки активізації якісних параметрів стає можливою капіталізація соціального потенціалу.

Інший блок у структурі соціального потенціалу промисловості включає соціальну інфраструктуру, тобто сукупність об'єктів і видів діяльності, що сприяють комплексному відтворенню людини у процесі реалізації її особистих і суспільних потреб через надання різних послуг у сфері поліпшення медичного, побутового, культурного, транспортного і житлово-комунального обслуговування працівників, членів їх сімей та населення на основі забезпечення доступності послуг, розширення номенклатури підвищення якості.

Осмилення теоретико-методологічних підходів до визначення поняття «соціальний потенціал промисловості», його сутності, змісту та структури надає можливість стверджувати, що *соціальний потенціал промисловості є системною сукупністю організаційно-управлінських, індивідуально-особистісних факторів, стимулів і мотивів, факторів виробництва, засобів і ресурсів, що реалізуються у процесах спільної діяльності з метою забезпечення сталого економічного зростання.*

Характеристика показників діяльності суб'єктів господарювання у промисловості дозволяє визначити внесок промислового комплексу в економіку України, його провідну роль у забезпеченні найважливіших стратегічних інтересів держави.

Підприємства промисловості є основними системоутворюючими елементами інших життєво важливих сфер держави. Так, промислові підприємства для бюджетної сфери є джерелами наповнення дохідної частини, в економічній сфері становлять базис утворення вартості. У соціальній сфері промислові підприємства, по-перше, створюють робочі місця і відповідно забезпечують працівників та членів їх сімей засобами існування та є місцем реалізації трудового потенціалу й реалізації людських можливостей. Науково-технічна сфера виступає споживачем інноваційного потенціалу та рушійною силою подальшого розвитку й використання освітнього потенціалу. Також слід зазначити, що промислові підприємства в територіальному вимірі є містоутворюючими для багатьох територіальних одиниць.

Потенціал підприємства можна визначити як сукупність природних умов і ресурсів, можливостей, запасів та цінностей, що можуть бути використані для досягнення певних цілей його функціонування та розвитку. Економічним підгрун-

тям соціального потенціалу розвитку промисловості виступає показник кількості підприємств, обсягу реалізації продукції (товарів, послуг) та забезпеченість робочих місць (кількість зайнятих працівників).

Згідно з даними Державної служби статистики України за видом економічної діяльності «Промисловість» станом на початок 2016 р. налічувалося 135,5 тис. суб'єктів господарювання, з яких 31,7% становлять підприємства, а 68,3% – фізичні особи-підприємці (табл. 1). Станом на початок 2016 р. в Україні налічується 42916 промислових підприємств, що становить 12,5% від загальної кількості підприємств країни.

За період 2010-2015 рр. частка суб'єктів господарювання у промисловості суттєво не змінювалася і коливалася у межах 6,8-7,2% від загальної кількості суб'єктів господарювання в Україні, при цьому третину (34% у 2015 р.) від загального обсягу реалізації продукції, товарів, послуг усіма суб'єктами господарювання країни [14, с. 448].

Протягом 2010-2015 рр. спостерігається позитивна динаміка розвитку промисловості, що підтверджується зростанням обсягів реалізації продукції більш ніж на 60% (див. табл. 1). Майже весь обсяг реалізованої продукції (98,4%) вироблено на промислових підприємствах, і лише 1,6% продукції, товарів та послуг вироблено фізичними особами-підприємцями.

Зростання обсягів реалізації продукції відбувалося при скороченні інших показників діяльності суб'єктів господарювання у промисловості. Зокрема, за 2010-2015 рр. кількість суб'єктів господарювання зменшилася на 16,5 тис., або на 12%, при цьому майже незмінною залишилася їх структура: частка підприємств – 31,7%, решта (68,3%) – фізичні особи-підприємці.

Основні показники діяльності суб'єктів господарювання у промисловості¹

Рік	Усього	У тому числі %	
		підприємства	фізичні особи-підприємці
Кількість суб'єктів господарювання, тис.			
2010	152,0	31,5	68,5
2011	122,2	38,8	61,2
2012	114,0	38,0	62,0
2013	121,2	40,5	59,5
2014	131,5	32,1	67,9
2015	135,5	31,7	68,3
Кількість зайнятих працівників, тис. чол.			
2010	3291,9	93,9	6,1
2011	3220,8	94,6	5,4
2012	3209,6	94,3	5,7
2013	3103,7	94,2	5,8
2014	2606,3	93,2	6,8
2015	2376,0	93,0	7,0
Кількість найманих працівників, тис. чол.			
2010	3178,5	97,0	3,0
2011	3137,3	96,8	3,2
2012	3126,0	96,4	3,6
2013	3019,5	96,5	3,5
2014	2506,8	96,5	3,5
2015	2271,2	96,8	3,2
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), млн грн			
2010	1173801,8	98,8	1,2
2011	1478701,9	99,1	0,9
2012	1517617,7	98,8	1,2
2013	1493850,1	98,6	1,4
2014	1567714,0	98,7	1,3
2015	1878299,7	98,4	1,6

¹ Складено за даними джерела [14, с. 444, 446].

* Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, а також без частини зони проведення АТО.

При цьому підвищується питома вага обсягу реалізації як підприємств промисловості (з 33,5% у 2010 р. до 36,0% у 2015 р.), так і фізичних осіб-підприємців, частка яких в обсязі реалізації ФОП зростає з 6,3 до 7,6% за період 2010-2015 рр. [14, с. 450]. Стабільними залишаються питома вага підприємств

промисловості (у середньому 12,5%) та фізичних осіб-підприємців (5,7%) серед суб'єктів господарювання за всіма видами економічної діяльності. Порівняно невисока частка підприємств промисловості в загальній кількості підприємств за всіма видами економічної діяльності генерує більше ніж третину обсягу реалі-

зації продукції (товарів, послуг), що виробляються всіма суб'єктами господарювання.

У загальній кількості промислових підприємств переважають малі підприємства (88,6%), питома вага середніх та ве-

ликих підприємств становить 10,9 та 0,5% відповідно. Проте великі промислові підприємства виробляють 57,1% обсягу реалізованої продукції, середні – 36,7, малі підприємства – 6,2% (табл. 2).

Таблиця 2

Основні структурні показники підприємств промисловості за їх розмірами у 2015 р.¹

Показник	Усього	У тому числі %			
		великі підприємства	середні підприємства	малі підприємства	з них мікропідприємства
Кількість підприємств, од.	42916	0,5	10,9	88,6	68,4
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), млн грн	1848605,3	57,1	36,7	6,2	1,4
Кількість зайнятих працівників, тис. чол.	2210,2	39,3	48,3	12,4	3,7
Кількість найманих працівників, тис. чол.	2198,0	39,5	48,6	11,9	3,2

¹ Складено за даними джерела [14, с. 454-460].

Відповідно до критеріїв великих, середніх, малих та мікропідприємств, визначених у Господарському кодексі України в редакції від 22.03.2012 р.:

великі підприємства – це суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 250 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності перевищує суму, еквівалентну 50 млн євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;

малі підприємства – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 млн євро;

мікропідприємства – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 10 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 2 млн євро;

середні підприємства – інші суб'єкти господарювання.

З огляду на наведені критерії важливо підкреслити, що в загальній кількості підприємств в Україні частка великих промислових підприємств становить 54,4%, середніх – 30,8, малих – 11,6%, з яких 10,3% є мікропідприємствами. В обсязі реалізації продукції всіма підприємствами України більше половини (52,2% у 2015 р.) належить великим промисловим підприємствам, третина (33,1%) – середнім та 12,8% – малим промисловим підприємствам (табл. 3).

Розподіл основних структурних показників за розмірами промислових підприємств у 2015 р., %¹

	Усього в загальній кількості по Україні	великі підприємства	середні підприємства	малі підприємства	мікропідприємства
Усього в Україні	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Кількість підприємств	12,5	54,4	30,8	11,6	10,3
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг),	37,2	52,2	33,1	12,8	8,8
Кількість зайнятих працівників	36,6	44,6	42,5	17,4	11,7
Кількість найманих працівників	37,2	44,6	42,5	18,1	12,3

¹ Складено за даними джерела [14, с. 460-468].

Так само вагомими є показники кількості зайнятих та найманих працівників, що обумовлює дослідження активізації соціального та трудового потенціалу промисловості як чинників економічного зростання в контексті економічної ефективності та соціальної справедливості.

Промислові підприємства залишаються тими суб'єктами господарювання, на яких зайнято понад 35% зайнятих у цілому у країні та 36,3% від загальної кількості найманих працівників.

Згідно з даними Державної служби статистики України за видом економічної діяльності «Промисловість» станом на початок 2016 р. налічувалося майже 43 тис. підприємств, із них 11,4% функціонували як підприємства, на яких працює близько 2 млн чол. Із загальної кількості зайнятих за видом економічної діяльності «Промисловість» у добувній промисловості було зайнято 10,2% , у переробній – 89,8%.

Найбільша кількість зайнятих спостерігається на середніх підприємствах – 1067,5 чол., або 48,3%; на великих – 868,6, або 39,3%; на малих – 274,1 тис. чол., або 12,4%.

Кількість зайнятих працівників усіх суб'єктів господарювання у промисловості за період 2010-2015 рр. скоротилася на 916 тис. чол. Також відбулося зменшення питомої ваги зайнятих у промисловості з 30,6 до 28,0%. Слід зазначити, що абсолютне і відносне скорочення сталося за рахунок працівників промислових підприємств. Натомість кількість і питома вага фізичних осіб-підприємців, зайнятих у промисловості, майже не змінилася.

Динаміка облікової кількості штатних працівників, наведена в табл.4, демонструє скорочення кількості працюючих з 2013 по 2015 р. за всіма видами економічної діяльності на 17,1%. Значно в більших обсягах відбулося скорочення кількості штатних працівників у промисловості: у цілому по промисловості – на 20,7%, у переробній промисловості – на 18,7, у добувній промисловості – на 38,6%. Більш ніж на 52% скоротилася чисельність штатних працівників на підприємствах з видобутку кам'яного та бурого вугілля, при цьому кількість штатних працівників – жінок за 3 роки зменшилася на 32,3 тис. чол.

Таблиця 4

Динаміка облікової кількості штатних працівників (станом на 31 грудня), тис. чол.¹

Показник	Облікова кількість штатних працівників						
	усього			з них жінки			
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
тис. чол.						%*	
Усього за всіма видами економічної діяльності	9901,2	0922,4	8204,8	5437,9	4996,6	4603,6	56,1
Промисловість	2590,4	2288,4	2053,0	983,7	864,3	782,3	38,1
у тому числі: добувна промисловість і розроблення кар'єрів	412,7	312,9	253,2	102,2	78,6	64,3	25,4
з них видобування кам'яного та бурого вугілля	260,3	165,6	123,6	63,1	41,0	30,8	24,9
переробна промисловість	1651,4	1486,4	1341,9	683,6	607,5	553,4	41,2

¹ Складено за даними джерела [15, с. 32].

* До облікової кількості працівників.

Структура працюючих в Україні характеризується вагомою часткою працюючих жінок. Так, за всіма видами економічної діяльності у 2015 р. питома вага штатних працівників – жінок становила 56,1%, у промисловості – 38,1, у тому числі у добувній – 25,4, у переробній – 41,2%.

Освітній рівень штатних працівників промисловості характеризують показники кількості та питомої ваги працівників, які мають базову або повну вищу освіту. За даними 2013 р. майже 595 тис. штатних працівників мали неповну та базову вищу освіту (22,3% до облікової кількості штатних працівників) [16, с. 346].

Повну вищу освіту мали 657,8 тис. штатних працівників, або 24,6% до облікової кількості штатних працівників. Високий освітній потенціал доповнюється постійним підвищенням кваліфікації працівників. Лише за один 2013 р. навчалися новим професіям та підвищили кваліфікацію 541,4 тис. працівників промисловості.

Проте в загальній обліковій кількості штатних працівників відносно невеликий відсоток тих, хто навчався новим професіям (5,2%, у тому числі жінки – 28,3%). Частка працівників, які підвищували кваліфікацію, становить 15,1%, у тому числі жінки – 76,5% [16, с. 349]. З урахуванням того, що питома вага жінок у кількості штатних працівників у промисловості перевищує 56% (див. табл. 4), а також їх активність у підвищенні кваліфікації та професійного рівня, слід очікувати, що активізація соціально-трудового потенціалу промисловості значною мірою залежатиме від цієї категорії працюючих.

Уявлення про вікову структуру працюючих у промисловості демонструють показники зайнятості молоді (працівники віком 15-35 років) та працюючих пенсіонерів. Так, за даними 2013 р. кількість штатних працівників молодого віку дорівнює 895,3 тис. чол., а їх частка в кількості штатних працівників промисловості становить 33,5% (значення показника близьке до середнього по країні)

[16, с. 348]. Кількість працюючих пенсіонерів майже вдвічі менша – 453,0 тис. чол., їх частка у кількості штатних працівників становить 17%, у тому числі за видами пенсій такий розподіл: за вислугу років – 4,2%, за віком – 71,9, по інвалідності 23,9% до облікової кількості працюючих пенсіонерів [16, с. 347].

Таким чином, сучасний трудовий потенціал промисловості забезпечує функціонування промислового комплексу країни, зростання обсягів його виробництва, підтримання конкурентоспроможності промислової продукції.

Посилення промислового потенціалу держави, досягнення промисловістю якісно нового рівня розвитку, створення сучасного, інтегрованого у світове виробництво і здатного до саморозвитку промислового комплексу можливе завдяки досягненню нового технологічного рівня. Створення нових моделей та поколінь продукції; ефективне застосування принципово нових машин, матеріалів, комплектуючих, технологічних систем; широке впровадження науково-технічних досягнень потребують активного й ефективного використання у процесі виробництва висококваліфікованих кадрів, активізації соціального потенціалу промислових підприємств та всього суспільства.

Висновки. Комплексне розв'язання проблемних питань функціонування промислового сектору економіки України ґрунтується на потужному потенціалі розвитку промисловості країни, базисним ядром якого є значні виробничі потужності, здатні до реалізації сучасних технологій і швидкого нарощування обсягів виробництва; значний внутрішній ринок промислової продукції та ринкова інфраструктура; масштабна науково-технічна система, яка включає академічні організації, вузівські науково-технічні центри, галузеві науково-дослідні інститути, конструкторські й технологічні установи

з розвинутою інфраструктурою та спроможна задовольнити потреби інноваційного розвитку промисловості; наявність працівників високої кваліфікації, у тому числі наукових працівників, та система відтворення кадрів.

На підставі логічного аналізу науково-методологічних засад дослідження соціального потенціалу та його структуризації за видами та рівнями встановлено, що соціальний потенціал промисловості є системною сукупністю організаційно-управлінських, індивідуально-особистісних факторів, стимулів і мотивів, факторів виробництва, засобів і ресурсів, що реалізуються у процесах спільної діяльності з метою забезпечення сталого економічного зростання.

Соціальний потенціал промислового підприємства як системна складова соціального потенціалу промисловості характеризується сукупністю соціальних факторів, яка проявляється у поєднанні соціально-трудоного потенціалу та соціальної інфраструктури.

Розвиток соціального потенціалу промисловості на мікро-, мета-, макрорівнях потребує визначення та конкретизації обов'язків держави та її інституцій у створенні умов і можливостей для накопичення людського та соціального капіталу. З цією метою пропонується комплекс заходів *соціальної політики* у сфері промисловості, основними завданнями якого є:

упровадження сучасних механізмів стимулювання високопродуктивної праці, формування та розповсюдження промислової культури інноваційного типу;

поступове підвищення розміру мінімальних ставок (окладів), перехід до науково обґрунтованого нормування праці;

активізація впровадження науково обґрунтованого нормування праці;

збільшення частки оплати праці у структурі собівартості продукції за рахунок зниження частки матеріальних, енергетичних витрат;

забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної, міжпосадової, міжгалузевої диференціації заробітної плати;

удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці, захисту інтересів найманих працівників;

економічне заохочення роботодавців до створення додаткових робочих місць для працевлаштування незайнятих громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці;

розвиток гнучких форм зайнятості, створення робочих місць із неповним робочим часом, на допоміжних роботах;

збереження та розвиток об'єктів соціальної інфраструктури.

В умовах активізації розвитку промислового комплексу істотно поліпшення забезпеченості галузей промисловості висококваліфікованими кадрами є головним завданням кадрової політики. Реалізація *кадрової політики*, спрямованої на формування трудового і соціального потенціалу промисловості, має здійснюватися шляхом:

формування державного замовлення на підготовку спеціалістів, більш повного залучення потенціалу вищих навчальних закладів усіх форм власності до підготовки і перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для промисловості й суміжних із нею галузей;

підвищення іміджу інженерних професій;

створення системи безперервної перепідготовки та підвищення кваліфікації (у тому числі робітничих професій);

удосконалення галузевої системи підготовки та підвищення кваліфікації

кадрів; розвитку технологій професійного навчання персоналу

розроблення та впровадження нових механізмів фінансування витрат на підготовку та перепідготовку кадрів;

удосконалення системи кваліфікаційних вимог до працівників промисловості;

розширення підготовки кадрів вищої кваліфікації в зарубіжних навчальних закладах;

підвищення ефективності роботи з кадровим резервом;

активного впровадження іноземного досвіду з питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Таким чином, дослідження теоретико-методологічних підходів до трактування поняття «соціальний потенціал» та його структурування за різними ознаками і характеристиками дозволило виявити, що проблеми формування соціального потенціалу промисловості, їх зв'язок та взаємовплив із соціальним потенціалом регіону та соціальним потенціалом підприємств залишаються недостатньо вивченими.

У сучасній науковій літературі представлені результати досліджень розвитку соціального потенціалу підприємств різних галузей та видів економічної діяльності, зокрема підприємств торгівлі, машинобудування, видавничо-поліграфічної галузі, залізничного комплексу, промислових підприємств. Проте промисловість як вид економічної діяльності має свої особливості формування соціального потенціалу, що обумовлено інтегруючим характером індивідуальних потенціалів нанорівня, соціального потенціалу промислового підприємства та соціального потенціалу регіону.

Перспективи подальших досліджень полягають в обґрунтуванні пріоритетних напрямів нарощування соціаль-

ного потенціалу промисловості, розробці науково-методичних підходів його аналізу та оцінки, обґрунтуванні балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю з метою подолання сучасних негативних явищ і забезпечення соціально-економічного розвитку країни.

Література

1. Новікова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін. *Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти*. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2012. 534 с.
2. Амоша О.І., Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Залознова Ю.С. та ін. *Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання*: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2014. 478 с.
3. Білоконенко Г.В. Сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. 2012. № 3(19). С.80-97.
4. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. *Управління кадровим потенціалом підприємства*: монографія. Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
5. Грішнова О.А., Пасека С.Р., Пасека А.С. *Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку*: монографія. Черкаси: Маклаут, 2011. 358 с.
6. Коваль О.О. Модель використання соціального потенціалу машинобудівного підприємства. *Вісник Дніпропетровського національного університету*. 2012. № 6(2). С. 174-179.
7. Коленда Н.В. Соціальний потенціал: сутність та основні ознаки. *Вісник ОНУ*. Серія «Економіка». 2013. Т. 18. Вип. 1. С. 105-115.
8. Коленда Н.В. Соціальний потенціал: рівні, типи, складові. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Миколаївський національний університет ім. О.В. Сухомлинського. Миколаїв, 2014. Вип. 2. С. 952-958.
9. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. *Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку*: монографія. Ред.: А.М. Колот. МОНМС України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». К., 2010. 348 с.
10. Лібанова Е.М., Хвесик М.А. *Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів*: нац. доп. Ред. Е.М. Лібанова, М.А. Хвесик. К.: ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. 776 с.
11. Новікова О.Ф., Амоша О.І., Антонюк В.П. та ін. *Людський потенціал: механізми збереження та розвитку*: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2008. 468 с.
12. Скляр Е.Н., Зверкович І.О. Методические основы управления развитием промышленных предприятий. *Менеджмент в России и за рубежом*. 2008. № 2. Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/articles/2008/2/5023.html>
13. Штырбул С.А. Социальный капитал и социальный потенциал: субъекты и функции: автореф. дис. канд. экон. наук. М.: МГУ, 2010. 27 с.
14. Статистичний щорічник України за 2015 рік. *Державна служба статистики України*. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
15. Статистичний збірник «Праця України у 2015 році». *Державна служба статистики України*. Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm
16. Статистичний щорічник України за 2013 рік. *Державна служба статистики України*. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

References

1. Novikova, O.F., Amosha, O.I., Antonyuk, V.P. et al. (2012). *Sustainable development of the industrial region: social aspects*. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine [in Ukrainian].
2. Amosha, O.I., Novikova, O.F., Antonyuk, V.P., Zaloznova, Yu.S. et al. (2014). *Social potential of sustainable development: innovative mechanisms of form and use*. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine [in Ukrainian].
3. Bilokononko, V. (2012). Essence and content of social and economic potential of the production organization. *Economics and management of enterprises of machine-building branch: problems of theory and practice*, 3 (19), pp. 80-97 [in Ukrainian].
4. Grineva, V.M., & Pisarevska, G.I. (2012). *Managing the personnel potential of the enterprise*. Kharkiv: KhNEU [in Ukrainian].
5. Grishnova, O.A., Paseka, S.R., & Paseka, A.S. (2011). *The labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of use, strategic directions of development*. Cherkasy: Maklout [in Ukrainian].
6. Koval, A.A. (2012). The model of using the social potential of a machine-building enterprise. *Bulletin of the Dnepropetrovsk National University*, 6 (2), pp. 174-179 [in Ukrainian].
7. Kolenda, N.V. (2013). Social potential essence and main. *News of Higher Educational Institutions. Series "Economics"*, Vol. 18, Iss. 1, pp. 105-115 [in Ukrainian].
8. Kolenda, N.V. (2014). Social potential level, type, constituents. *Global and national problems of economics*, Iss. 2, pp. 952-958. Nikolaev: National University named after O.V. Suhomlinsky [in Ukrainian].
9. Kolot, A.M., Grishnova, O.A., & Gerasimenko, O.O. (Eds.) (2010). *Socialization of relations in the world of work in the context of sustainable development*. Kyiv: Kyiv National Economic University named after Vadim Getman" [in Ukrainian].
10. Libanova, E.M, & Khvesik, M.A. (Eds.) (2014). *Socio-economic potential of sustainable development of Ukraine and its regions*. National report / Kyiv: Institute of Environmental Economics and Sustainable Development of the NAS of Ukraine [in Ukrainian].
11. Novikova, O.F., Amosha, O.I., Antonyuk, V.P. et al. (2008). *Human potential mechanisms of conservation and development*. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine [in Ukrainian].
12. Sklyar, E.H., Zverkovic, I.O. (2008). Methodical bases of management of development of industrial enterprises. *Management in Russia and Abroad*, 2. Retrieved from <http://www.mevriz.ru/articles/2008/2/5023.html> [in Russian].
13. Shtyrbul, S.A. (2010). *Social capital and social potential: subjects and functions*: extended abstract of candidate thesis. Moscow State University, Russia [in Russian].
14. State Statistics Service of Ukraine (2016). *Statistical Yearbook of Ukraine for the year 2015*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
15. State Statistics Service of Ukraine (2016). *Statistical compilation "Labor of Ukraine in 2015"*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm [in Ukrainian].
16. State Statistics Service of Ukraine (2014). *Statistical Yearbook of Ukraine for 2013*. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

Ольга Федоровна Новикова,

д-р экон. наук, проф.

E-mail: novikovaof9@gmail.com;

Людмила Николаевна Логачева,

канд. экон. наук, доцент

Институт экономики промышленности НАН Украины

03057, Украина, г. Киев, ул. Желябова, 2

E-mail: luda.logachova@gmail.com

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ, ФАКТОРЫ АКТИВИЗАЦИИ

Исследованы концептуальные подходы к определению содержания и структуры социального потенциала по уровням, видам и задачам формирования. На основе обобщения определены и охарактеризованы составляющие социального потенциала промышленности, представлено авторское толкование этого понятия.

Проанализированы показатели деятельности субъектов хозяйствования в промышленности Украины, показан высокий удельный вес промышленности в общем объеме реализации продукции (товаров, услуг) и численности занятых. Рассмотрены современные тенденции использования трудового потенциала промышленных предприятий.

Ключевые слова: промышленность, промышленное предприятие, социальный потенциал, трудовой потенциал, социальный потенциал промышленности.

JEL: O150.

Olga F. Novikova,

Doctor of Economics, profesor

E-mail: novikovaof9@gmail.com;

Lyudmila. M. Logacheva,

PhD of Economics, assistant professor

Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine,

03057, Ukraine, Kyiv, 2 Gelabov Str.

E-mail: luda.logachova@gmail.com

SOCIAL POTENTIAL OF THE UKRAINIAN INDUSTRY DEVELOPMENT: METHODOLOGICAL ASPECTS, FACTORS OF ACTIVIZATION

The conceptual approaches to determining the content and structure of social potential by levels, types and tasks of formation are explored. On the basis of generalization, the components of the social potential of industry are defined and characterized, the authors' interpretation of this concept is presented.

The authors' interpretation presents an understanding of the social potential of industry as a systemic set of organizational and managerial, individual-personal factors, incentives and motives, factors of production and resources, that are realized in the process of joint activity with the aim of ensuring economic growth. The social potential of an industrial enterprise as a systemic component of the social potential of industry is characterized by a combination of

social factors, manifested through the interaction of the social and labor potential and the social infrastructure of the enterprise.

The indicators of the economic entities' activity in the industry of Ukraine are analyzed, a high specific weight of industry in the total volume of sales of products (goods, services) and the number of employees is shown. Modern trends in the use of labor potential of industrial enterprises are considered.

The offers and recommendations on the formation of a set of social and personnel policies aimed at developing the educational and professional level of personnel, the system of continuous retraining refinement and improving the skills of personnel, advancing the technologies for professional training of personnel and mechanisms for financing the costs of training and retraining of personnel are made.

Keywords: industry, industrial enterprise, social potential, labor potential, social potential of industry

JEL: O150.

Формати цитування:

Новікова О.Ф., Логачова О.Ф. Соціальний потенціал розвитку промисловості України: методологічні аспекти, чинники активізації. *Економіка промисловості*. 2017. № 3 (79). С. 114-129. doi: 10.15407/econindustry2017.03.114

Novikova, O.F., & Logacheva, L.M. (2017). Social potential of the Ukrainian industry development: methodological aspects, factors of activization. *Econ. promisl.*, № 3 (79), pp. 114-129. doi: 10.15407/econindustry2017.03.114

Надійшла до редакції 05.07.2017 р.