

РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

УДК 331.103.32

Лисак В.Ю., к. е. н.,
доцент кафедри економіки підприємства
*Кам'янець-Подільський національний університет
імені Івана Огієнка*

Комарницька О.М., викладач
кафедри економіки, фінансів, обліку та оподаткування
*Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний
соціально-економічний коледж*

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В АСПЕКТІ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ, ЗАЙНЯТОСТІ І БЕЗРОБІТТЯ

Лисак В.Ю., Комарницька О.М. Регіональні особливості формування та реалізації трудового потенціалу в аспекті економічної активності населення, зайнятості і безробіття. У статті визначено особливості регіонального аналізу попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Досліджено вплив основних показників ринку праці на формування та реалізацію трудового потенціалу Хмельницького регіону. За статистичними даними проведено аналіз основних показників ринку праці регіону. Зосереджено увагу на необхідності впровадження заходів щодо подолання негативних явищ у цій сфері. Вказано мету проведення ситуаційного аналізу стану та динаміки ринку праці, а також трудових ресурсів у Хмельницькій області.

Ключові слова: регіональний ринок праці, попит, пропозиція, економічно активне населення, зайнятість, безробіття, трудовий потенціал.

Лисак В.Ю., Комарницкая О.Н. Региональные особенности формирования и реализации трудового потенциала в аспекте экономической активности населения, занятости и безработицы. В статье определены особенности регионального анализа спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Исследовано влияние основных показателей рынка труда на формирование и реализацию трудового потенциала Хмельницкого региона. По статистическим данным проведен анализ основных показателей рынка труда региона. Сосредоточено внимание на необходимости внедрения мероприятий по преодолению негативных явлений в этой сфере. Указана цель проведения ситуационного анализа состояния и динамики рынка труда, а также трудовых ресурсов в Хмельницкой области.

Ключевые слова: региональный рынок труда, спрос, предложение, экономически активное население, занятость, безработица, трудовой потенциал.

Lisak V.Y., Komarnitska O.M. Regional features of formation and realization of labor potential in the aspects of economic activity of population, employment and unemployment. The article describes the features of the regional analysis of demand and supply of labor in the labor market. The influence of the main indicators of the labor market on the formation and realization of labor potential of the Khmelnytsky region is researched. According to statistical data, the analysis of the main indicators of the labor market in the region has been carried out. The focus is on the need to implement measures to overcome the negative phenomena in this area. The purpose and objectives of the situational analysis of the state and dynamics of the labor and labor market in Khmelnytsky region are indicated.

Key words: regional labor market, demand, supply, economically active population, employment, unemployment, labor potential.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку нашої держави демонструє стрімкі втрати найважливішого скарбу українського суспільства – трудового потенціалу. Економічна криза, занепад виробництва,

безробіття разом з активізацією міграційних процесів, суттєве зниження рівня та якості життя вкрай негативно відобразилися на його формуванні, реалізації та розвитку. Одним з напрямів успішного роз-

витку держави є формування ефективних механізмів функціонування ринку праці. Виявлення основних тенденцій його розвитку та стану дає можливість визначити найважливіші проблеми для ефективного використання трудового потенціалу. Вирішення означених проблем має відбуватися як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній науці серед авторів, чії роботи формують сучасне підґрунтя дослідження закономірностей функціонування ринку праці, впливу його на трудовий потенціал, варто назвати О.І. Амоша, Є.М. Богиню, Б.М. Генкіна, О.А. Грішнову, М.І. Долішнього, С.М. Злупко, І.С. Маслову, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожкова, М.В. Семикіну. Однак аналіз літератури свідчить про те, що недостатньо розробленими залишаються питання регіональних особливостей формування та реалізації трудового потенціалу, а отже, його дослідження з урахуванням специфіки окремих регіонів.

Постановка завдання. Метою статті є виявлення актуальної ситуації, що склалася на регіональному ринку праці Хмельницького регіону, дослідження його впливу на формування та використання трудового потенціалу, визначення позитивних і негативних сторін його розвитку для забезпечення інформацією відповідних розробок.

Виклад основних результатів. Регіон є відносно відокремленою, однак відкритою, відтворювальною соціально-економічною системою. Метою функціонування регіональної економіки є забезпечення гідного людини рівня життя населення відповідного регіону з урахуванням місцевої специфіки на основі діючої державної політики [1, с. 56]. На рівні кожного окремого регіону трудовий потенціал має свою специфіку формування та розвитку. Розглянемо ресурсний потенціал Хмельницької області, яка за географічним положенням розташована в західній частині Правобережжя України і займає 20,6 тис. км², що складає 3,3% від всієї території. До складу області входять 20 районів, 13 міст, зокрема шість міст обласного значення, 24 селища міського типу і 1 415 сіл. Середня густина населення становить 65 осіб на 1 км² [2, с. 15]. Слід зазначити, що на формування, розвиток (позитивний чи негативний) і стан трудового потенціалу безпосередньо або опосередковано впливають чинники, що зумовлюють його кількісний та якісний склад. Під чинником розуміють умову, рушійну силу, причину будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис [3, с. 21].

Перехід до ринкових відносин та пов'язані з ним глибокі соціально-економічні перетворення торкнулися всіх регіонів України. Однак їх глибина та наслідки не можуть бути однаковими через наявні суттєві розбіжності та особливості національно-історичного розвитку, природно-кліматичних умов, регіонально-галузевої спеціалізації господарства, забезпеченість людськими ресурсами та умови відтворення населення.

Світова економічна криза не могла не позначитись на соціально-економічному розвитку Хмельницького регіону. В економіці регіону спостерігається падіння обсягів виробництва майже в усіх галузях. Це вплинуло на скорочення попиту на робочу силу, знизило рівень зайнятості насамперед у таких галузях, як промисловість, сільське господарство, будівництво, котрі традиційно визначали структуру ринку праці області.

Сучасний стан розвитку Хмельницького регіону характеризується протиріччям між необхідністю соціально-економічного зростання і неможливістю прогресивних зрушень з причин погіршення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. Тому сьогодні виникла об'єктивна необхідність проведення оцінки рівня трудового потенціалу регіону з метою активізації заходів його збереження та розвитку.

Природно-історичний розвиток території суттєво відбивається на організації ринку праці. Потреба в праці як основна сфера самореалізації людських здібностей виступає в ролі зв'язуючої ланки між формуванням трудового потенціалу і його практичним використанням. Цей процес включає дві взаємозв'язані стадії: по-перше, процес залучення працездатного населення в сферу суспільної праці через організацію зайнятості, по-друге, безпосереднє поєднання працівника з матеріально-технічними чинниками виробництва та організаційними умовами виробництва. Саме ринок праці безпосередньо впливає на найважливіший ресурс – трудовий потенціал, а також розподіляє його по регіонах країни, галузям, професіям та підприємствам.

Його стан залежить від рівня безробіття, природного та механічного руху робочої сили, а також освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, оскільки на ринку праці визначальні місця мають кількість людей, їх кваліфікація та середня заробітна плата.

Оскільки основною формою реалізації персоналу є його зайнятість, то показником, який характеризує трудовий потенціал регіону з кількісного боку, є чисельність економічно активного населення, тобто всі ті, хто працюють або активно шукають роботу (зайняті і безробітні), включаючи осіб працездатного віку і старше працездатного віку.

З даних, які представлені в табл. 1, ми можемо простежити динаміку зайнятості населення Хмельниччини.

З табл. 1 видно, що протягом досліджуваного періоду кількість економічно активного населення віком 15–70 років зменшилась на 89,6 тис. осіб. Так, у 2016 р. цей показник становив 563,1 тис. осіб, з них 545,3 тис. осіб (96,8%) були в працездатному віці. Із зазначеної кількості громадян віком 15–70 років 510,1 тис. осіб, або 90,6%, були зайняті економічною діяльністю, а решта (53 тис. осіб), відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні. Дані табл. 1 свідчать

Показники зайнятості населення Хмельницької області за 2000–2016 рр. тис. осіб

Рік	Економічно активне населення, тис. осіб		Зокрема:			
			Зайняте населення		Безробітне населення (за методикою МОН)	
	у віці 15–70 років	працездатного віку	у віці 15–70 років	працездатного віку	у віці 15–70 років	працездатного віку
2000	652,7	617,3	562,9	528,4	89,8	88,9
2001	647,8	613,7	568,0	534,1	79,8	79,6
2002	650,6	605,3	566,8	522,2	83,8	83,1
2003	623,1	587,8	543,1	507,8	80,0	80,0
2004	644,9	576,9	573,6	505,9	71,3	71,0
2005	641,9	571,5	586,0	515,6	55,9	55,9
2006	640,2	573,3	589,1	515,4	55,2	55,2
2007	641,1	573,3	589,1	521,3	52,0	52,0
2008	646,0	578,3	594,4	526,7	51,6	51,6
2009	640,1	576,0	579,0	514,9	61,1	61,1
2010	635,5	571,5	580,6	516,6	54,9	54,9
2011	627,6	566,5	572,2	511,1	55,4	55,4
2012	625,0	569,1	571,3	515,4	53,7	53,7
2013	623,6	574,2	573,7	524,3	49,9	49,9
2014	575,9	545,9	521,9	491,9	54,0	54,0
2015	557,1	544,3	500,5	487,7	56,6	56,6
2016	563,1	545,3	510,1	492,3	53,0	53,0

Джерело: складено на основі джерела [4]

про те, що динаміка показників зайнятості загалом має тенденцію до зменшення. Проте різниця в рості зазначених показників є неістотною, що не могло не відобразитися на економічному зростанні України. Аналіз ринку праці Хмельниччини дає підстави аргументувати, що цій системі характерна невідповідність професійно-кваліфікаційної структури попиту на робочу силу її пропозиції. Загалом ринок праці є надлишковим.

Дані свідчать про деяке погіршення демографічної структури носіїв трудового потенціалу регіону. Це обумовлено насамперед загостренням економічної кризи, яка зумовлює негативні тенденції у використанні трудового потенціалу регіону. Працівник прагне знайти таке робоче місце, котре б відповідало його здібностям, професії і давало можливість одержати максимальну винагороду за свою працю. На жаль, за важких умов існування багато людей погоджуються на роботу не за спеціальністю, а задля отримання хоч якогось доходу, велика кількість молоді не в змозі отримати вищу освіту і змушена йти працювати. Але на молодіжному ринку праці спостерігається досить депресивна ситуація з точки зору працевлаштування молоді та забезпечення її першим робочим місцем. З одного боку, вік сприяє мобільності, сміливості у зміні та пошуку роботи, з іншого боку, молоді бракує досвіду, тому вона потребує захисту, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Серед основних причин такої невтішної ситуації найвагомішими є значне відставання ціни робочої

сили від її вартості, незадовільні умови праці, недосконалість механізмів державної підтримки підприємницької ініціативи громадян та створення сприятливого підприємницького середовища.

Одним з важливих показників, що характеризує рівень використання трудового потенціалу, є чисельність зареєстрованих безробітних та рівень зареєстрованого безробіття. Безробіття є регулятором ринку праці. Нерівновага на ринку праці найчастіше набуває форми безробіття, тобто ситуації, коли попит на робочу силу є меншим за пропозицію, а частина економічно активного населення не може знайти застосування своїй робочій силі й стає «зайвою». Чим нижчий рівень соціально-економічного розвитку країни, тим вищий рівень безробіття, і навпаки [5, с. 60].

Ми можемо побачити, що протягом 2000–2016 рр. спостерігається зменшення рівня безробіття на 36,8 тис. осіб. Якщо розглядати безробіття населення за останні три роки, то можна сказати, що показник безробіття у 2015 р. порівняно з 2014 р. збільшився на 2,6 тис. осіб, а у 2016 р. порівняно з 2015 р. знизився на 3,6 тис. осіб. Можна зробити висновок, що показники безробіття та зайнятості є прямо залежними. Зниження одного з цих показників знижує показники іншого і, відповідно, створює несприятливі умови для покращення рівня життя населення.

Актуальною є проблема невідповідності робочої сили вимогам нового етапу розвитку, якому притаманні поширення нових технологій, що використо-

вуються в усіх галузях виробничої діяльності. Сьогодні на підприємствах використовують ту робочу силу, яка була підготовлена в умовах попередньої системи виробничих відносин, значну частину якої складають особи передпенсійного віку. Така робоча сила не відповідає вимогам сучасного етапу розвитку. До того ж кожен працюючий проходить перепідготовку один раз у 12 років, тоді як західноєвропейський стандарт становить один раз у три роки [6]. Велика кількість населення області продовжує шукати більш високооплачувану роботу за кордоном, що також не сприяє поліпшенню ситуації.

В сучасних умовах господарювання, якщо і не відбулось зниження рівня зайнятості, то зазначені чинники привели до суттєвого зниження рівня життя населення. За останні два роки економічна ситуація дещо покращилась, але до реального підвищення життєвого рівня населення ще далеко.

Отже, показники безробіття регіону демонструють наявність деструктивних і руйнівних процесів, що можуть призвести до втрати трудового потенціалу регіону.

Ще одним негативним явищем, яке існує на ринку праці регіону, є тіньова економіка та неофіційне працевлаштування; велика кількість насе-

лення, зайнята неофіційно, водночас продовжує перебувати на обліку в державній службі зайнятості населення (табл. 2, 3).

Проведений аналіз свідчить про те, що потреба підприємств зменшується разом із зменшенням кількості зайнятого населення, хоча скорочення попиту на робочу силу з боку підприємств має відбуватися поряд із збільшенням кількості зайнятого населення. Однак ми маємо протилежну ситуацію, яка свідчить про порушення диспропорції між потребою підприємств і зайнятістю населення, а також про те, що підприємства наочно завищують показники потреби у працівниках на заміщення вільних робочих місць.

Поглиблення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили відбиває показник навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантних посад). Аналіз динаміки цього показника за період з 2000 по 2016 рр. свідчить про загострення ситуації на регіональному ринку праці з 2008 р., максимальне його значення було зафіксовано на початку 2012 р. і становило 93 особи на одне вільне робоче місце (відносно 1 січня 2000 р. зросло на 67 осіб). Це свідчить про те, що підприємствам потрібні висококваліфіковані працівники технічних спеціальностей, а вузи

Таблиця 2

Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці Хмельницької області за 2000–2016 рр.

Рік	Безробітне населення працездатного віку зареєстроване у державній службі зайнятості			Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, загалом за рік			
	В середньому, тис. осіб	% до:		Всього, тис. осіб	З них працевлаштовано		Перебували на обліку на кінець року, тис. осіб
		економічно активного населення працездатного віку	населення працездатного віку		тис. осіб	%	
2000	28,1	4,6	3,6	67,0	20,3	30,3	29,5
2001	28,4	4,6	3,6	73,8	24,4	33,1	28,5
2002	26,5	4,4	3,4	75,7	26,3	34,8	26,8
2003	27,2	4,6	3,4	80,2	28,4	35,4	28,1
2004	29,2	5,1	3,7	90,6	33,1	36,5	32,5
2005	28,2	4,9	3,6	94,3	36,2	38,3	30,2
2006	26,7	4,7	3,4	93,3	37,5	40,2	30,4
2007	25,0	4,4	3,2	83,6	38,3	45,8	24,1
2008	21,9	3,8	2,8	90,3	38,5	42,6	35,0
2009	25,0	4,3	3,2	83,0	32,5	39,2	20,2
2010	16,6	2,9	2,1	71,1	33,2	46,6	21,6
2011	16,8	3,0	2,2	70,2	33,9	48,4	17,3
2012	15,8	2,8	2,0	65,5	31,8	48,5	17,3
2013	16,0	2,8	2,1	53,1	19,8	37,3	17,3
2014	16,1	2,9	2,1	50,2	16,7	33,3	18,0
2015	15,0	2,8	1,9	47,4	15,1	31,8	16,9
2016	14,5	2,7	1,8	44,2	13,4	30,4	15,8

Джерело: складено на основі джерела [4]

Динаміка попиту потреби в робочій силі на ринку праці Хмельницької області за 2000–2016 рр.

Рік	Потреба в робочій силі на кінець року, тис. осіб	Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду на кінець року, осіб	Середній розмір допомоги по безробіттю, в грудні		
			гривень	% до:	
				мінімальної заробітної плати	попереднього року
2000	1,2	26	59,08	50,1	124,6
2001	1,6	18	77,99	66,1	132,0
2002	1,8	15	89,05	54,0	114,2
2003	2,6	11	101,83	49,7	114,5
2004	3,9	8	131,13	55,3	128,8
2005	3,5	9	168,32	50,7	128,4
2006	2,1	15	204,43	51,1	121,5
2007	1,1	23	279,15	60,7	136,6
2008	0,7	48	515,31	85,2	184,6
2009	0,3	61	576,73	77,5	111,9
2010	0,4	53	725,01	78,6	125,7
2011	0,3	51	850,31	84,7	117,3
2012	0,2	93	931,67	82,2	109,6
2013	0,2	76	1 032,9	84,8	110,9
2014	0,2	75	1 158,9	95,1	112,2
2015	0,4	44	1 400,4	101,6	120,8
2016	0,6	28	1 876,6	117,3	134,0

Джерело: складено на основі джерела [4]

країни мають підвищувати випуск спеціалістів технічних спеціальностей. Показник навантаження на одне вільне робоче місце в Хмельницькій області на 1 січня 2016 р. дорівнював 28, що значно нижче порівняно з попередніми 2010–2015 рр. Водночас кількість зареєстрованих безробітних становила 53 тис. осіб, а потреба підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) – лише 0,6 тис. Це ще раз підтверджує, що пропозиція у декілька разів перевищує попит, а наявні підприємства не можуть працевлаштувати усіх бажаючих. Вільні робочі місця пропонуються переважно з низьким рівнем заробітної плати, важкими та шкідливими умовами праці, а також на застарілому обладнанні. Висока частка попиту на робітників найпростіших професій свідчить про низький рівень розвитку технологічних виробництв, використання застарілих технологій, постійне зниження рівня освіти.

Вагомими чинниками ефективного використання трудового потенціалу регіону виступає вартість робочої сили, оплата праці за виконаний обсяг робіт, причому нарахована зарплата повинна забезпечити задоволення, якщо не всіх, то хоча б основних потреб працівника. Інакше повністю знецінюються мотиваційні стимули до продуктивної праці. Отже, така ситуація не сприяє працевлаштуванню населення, особливо дискомфорт відчувають молоді люди, які отримали відповідну освіту. Досить часто роботодавці висувають завищені вимоги до претендентів на вакантні посади. Розбалансованість ринку праці негативним чином позначається на його функ-

ціонуванні, на неефективному використанні трудового потенціалу і виступає передумовою зниження рівня життя населення регіону.

Таким чином, проаналізувавши загальні показники, що характеризують ринок праці Хмельниччини, ми побачили негативну динаміку розвитку ринку праці, яка характеризувалася зменшенням зайнятого населення, збільшенням неактивного населення.

Висновки. Аналіз регіонального ринку праці України виявив низку негативних тенденцій, що свідчать про його диспропорційність, а саме зростання безробіття; різке скорочення попиту на робочу силу; багатократне перевищення пропозиції робочої сили над попитом; високе навантаження на 1 вільне робоче місце, а отже, така ситуація не сприяє формуванню та ефективному використанню трудового потенціалу регіону.

Отже, дивлячись на виявлені проблеми розвитку ринку праці в Хмельницькому регіоні, пропонуємо, крім загальнодержавного регулювання попиту і пропозиції робочої сили, більше уваги приділяти регіональним. На нашу думку, до таких можна віднести:

- посилення відповідальності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування за розгортання програм зайнятості населення;
- створення економічно доцільних робочих місць, під якими розуміються такі робочі місця, які дають змогу працівнику досягти високої продуктивності праці і мати достатній заробіток;
- проведення професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робочої сили;

– призупинення падіння виробництва, активізації інвестиційних процесів, сприяння розвитку малого та середнього підприємництва, а також самозайнятості населення, економічному стимулюванню роботодавців на створення робочих місць;

– вирішення питань посилення мотивації до праці та відтворення робочої сили, а отже, забезпеченні випереджаючого зростання вартості робочої сили;

– поглиблення взаємодії регіональних підприємств і організацій з місцевими органами освіти для проведення моніторингу ринку праці, що виявить попит на трудові ресурси у визначеній місцевості, щоб знизити рівень безробіття в найбільш незахищеному сегменті ринку праці – молодіжному.

Наведені пропозиції носять загальний характер, а тому для проведення ефективної політики зайнятості та зниження рівня дефіциту робочих місць регіональним органам влади доцільно на основі детального аналізу ситуації, яка склалася на ринку праці, вибирати для реалізації саме ті заходи, які будуть найкраще вирішувати наявні проблеми.

Вирішення проблем, які виникли на ринку праці, потребують комплексного підходу. З липня по грудень 2016 р. Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України реалізує дослідження «Про-

ведення ситуаційного аналізу стану та динаміки ринку праці та трудових ресурсів у Хмельницькій області» в рамках Проекту міжнародної технічної за фінансової підтримки Європейського Союзу. Метою проведення ситуаційного аналізу є отримання кількісних та якісних даних щодо реального стану та динаміки ринку праці у Хмельницькій області.

Завдання проведення ситуаційного аналізу такі:

– проаналізувати наявну систему управління ринком праці Хмельницької області, проблеми, перспективи та напрями модернізації цієї системи;

– визначити і структурувати основні проблеми регіонального ринку праці, їх рейтинг та шляхи розв'язання;

– визначити основні причини безробіття та шляхи його скорочення;

– визначити основні причини та мотиви легальної і нелегальної міграції в області;

– визначити труднощі у запобіганні нелегальній трудовій міграції мешканців Хмельницької області та шляхи їх подолання;

– здійснити комплексний огляд потреб у кадрах на ринку праці, визначити необхідні на ринку професії та можливості балансування попиту та пропозиції, адаптації діяльності освітніх закладів до актуальних потреб роботодавців.

Список літератури:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання ; КОО, 2001. – 254 с.
2. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2005 рік. – Хмельницький, 2005. – 441 с.
3. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2007 рік. – Хмельницький, 2007. – 430 с.
4. Сайт Головного управління статистики в Хмельницькій області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.km.ukrstat.gov.ua.
5. Майсюра О.М. Безробіття та наслідки його впливу на економіку країни / О.М. Майсюра // Економіка та держава. – 2010. – № 8. – С. 60–61.
6. Харазішвілі Ю.Ю. Методичний підхід до оцінки тіньової зайнятості в Україні / Ю.Ю. Харазішвілі // Економіка України. – 2010. – № 12. – С. 16–28.