

## СУЧАСНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Розглянуто проблеми функціонування сучасного ринку праці Житомирського регіону. Розкрито основні тенденції формування й розвитку трудового потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності та запропоновано заходи, спрямовані на активізацію цих процесів*

**Постановка проблеми.** Сучасна економіка міцно тримається на трьох основних типах ринку. Поряд з ринком товарів і ринком капіталу в системі економічних відносин особливе місце посідає ринок праці. Причому на останньому переплітаються інтереси працездатних людей і роботодавців, які нині представляють державні, муніципальні, громадські та приватні організації. Відносини, що складаються на ринку праці, мають яскраво виражений соціально-економічний характер.

У період виходу України з кризового стану висококваліфіковані, мотивовані, професійно мобільні працівники стають основним чинником як виробництва, так і визначальним чинником соціально-економічного прогресу на усіх рівнях господарювання. З огляду на це, на ринку праці посилюється конкуренція серед найманих працівників – за найвигідніші умови продажу трудових послуг, а серед роботодавців – за найефективніший людський капітал, адже однією з передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу, який розглядають як один із найважливіших чинників, що сприяє успішності реалізації цілей підприємства.

**Мета дослідження.** Аналіз механізму функціонування ринку праці Житомирського регіону, основних тенденцій формування й розвитку трудового потенціалу підприємств області та обґрунтування заходів, спрямованих на активізацію цих процесів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженню трудового потенціалу підприємства присвячено численні наукові роботи, зокрема таких вчених-економістів, як К. Абдурахманов, О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, Е. Божко, І. Бондар, В. Васильченко, С. Вовканич, В. Ворона, В. Врублевський, В. Гавва, О. Грішнова, А. Гриненко, Б. Генкін, І. Джані, М. Долішній, С. Злупко, А. Кібанов, Л. Керб, Н. Краснокутська, В. Лишиленко, О. Левченко, Е. Лібанова, І. Лукінов, Є. Маслов, В. Мандибура, О. Новікова, О. Олексик, В. Онікієнко, Н. Остролюцький, Н. Павловська, І. Петрова, С. Пирожков, В. Потьомкін, Б. Райзберг, І. Репіна, А. Саков, С. Сіденко, М. Семикіна, Г. Сергєєв, О. Федонін, А. Чухно, В. Щелкунов, Л. Шаульська, К. Якуба, Л. Янковська та ін.

Дослідники по-різному підходять до визначення трудового потенціалу. Так, зокрема, існує така класифікація сучасних підходів до визначення даної категорії: факторний (Панкратов О., Бажан І., Генкін Б., Богиня Д., Грішнова О. та ін.), політекономічний (Врублевський В.), системний (Качан Є., Шушпанов Д.), ресурсний (Костаков В., Сергєєва Г., Чижова Л., Калина А. та ін.), етимологічний (Бектуров С., Карпунін Д., Маслова І.). Найбільше практичне значення мають факторний та ресурсний підходи. О. Панкратов (факторний підхід) визначає трудовий потенціал як інтегральну форму, що кількісно та якісно характеризує спроможність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку [1]. На думку В. Щелкунова трудовий потенціал – це кількість, демографічний склад, кваліфікаційний та освітній рівень персоналу [2].

Костаков В. і Попов В. (ресурсний підхід) ототожнюють трудовий потенціал із відповідними запасами праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, рівня зайнятості, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення [3].

Разом з тим, зміни в розвитку соціально-економічної системи, перехід до суспільних відносин, властивих ринковій економіці, підвищення ролі людського чинника вимагають обґрунтування напрямів ефективного формування і використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств.

**Викладення основного матеріалу дослідження.** Трудовий потенціал, у найзагальнішому вигляді, характеризує реальні і потенційні трудові можливості суспільства, регіону, галузі, підприємства, що можуть бути мобілізовані в процесі виробничих відносин з метою досягнення певної мети. Крім того, можна сказати, що в трудовому потенціалі відображається стан суспільства, галузі, території, підприємства, їх життєздатність і ті тенденції, які склалися в силу розвитку виробництва і системи соціально-трудова відносин за роки реформ. На жаль, на практиці трудовий потенціал не завжди використовується повною мірою. Сьогодні зростає тенденція нестачі якісних трудових ресурсів у більшості регіонів України, вже понад 27,6 % промислових і 59,8 % сільськогосподарських підприємств відчувають гостру потребу в кваліфікованих працівниках.

Необхідні термінові радикальні зміни у демографічній, соціальній, міграційній політиці держави, а також в освітній сфері, сфері охорони здоров'я та врахування економічних факторів відтворення робочої сили, оскільки це є одним з головних завдань забезпечення соціально-економічної безпеки держави.

Між тим, дослідження підприємств Житомирської області показали, що відтворення трудового потенціалу цих підприємств знаходиться в глибокому кризовому стані, а в деяких районах набуло ознак демографічної катастрофи. Ситуація, яка склалася в регіоні в аспекті забезпечення людським капіталом, його використання та розвитку, потребує не тільки оперативних, але й радикальних заходів.

Слід відмітити, що у 2009 р. в області загострилась ситуація на ринку праці, кількість громадян у віці 15-70 років, які через різні причини стали безробітними, збільшилась на 23,6 % і їх чисельність досягла 66,6 тис. осіб. У цілому по Україні чисельність безробітних зазначеної вікової групи зростає ще більше – на 37,5 % до 1958,8 тис. осіб.

У постатевому розподілі безробітних на Житомирщині у 2009 р. переважали чоловіки (65,0 %), а за місцем проживання – мешканці міських поселень (67,7 %). У 2008 р. спостерігалось інше співвідношення – більшість безробітних складали жінки (54,5 %) та городяни (70,7 %). Слід відмітити, що упродовж минулого року значно (в 1,8 раза) зростає кількість безробітних чоловіків, що показано на рис. 1 [4].

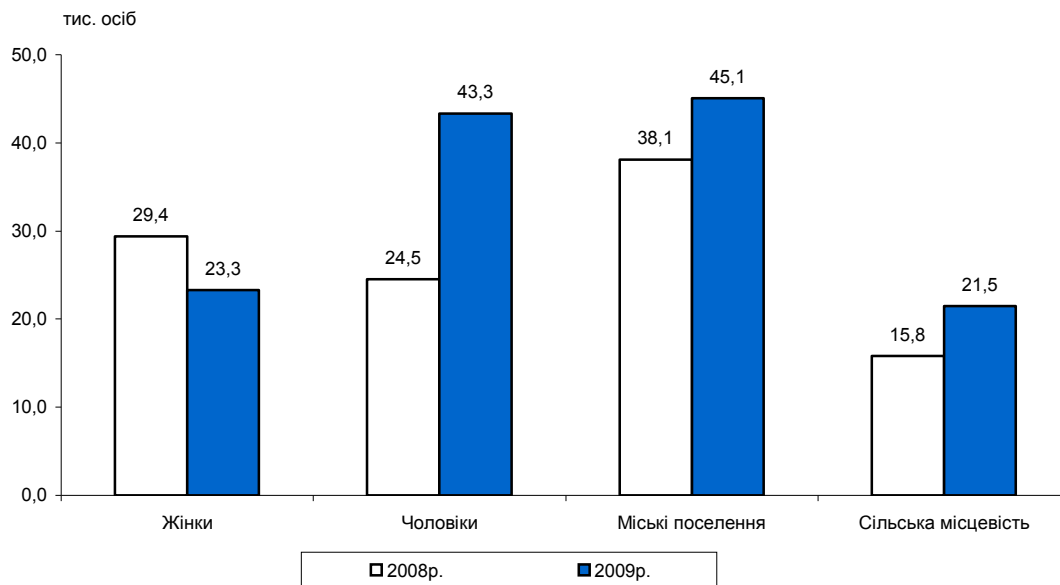


Рис. 1. Динаміка безробітного населення у віці 15-70 років за статтю та місцем проживання

Найбільше від безробіття потерпала молодь у віці 15-34 років, чисельність яких у минулому році становила 40,2 тис. осіб, або 60,3 % безробітних (у 2008 р. відповідно 36,4 тис. осіб та 67,5 %).

За причинами незайнятості безробітних віком 15-70 років (за методологією МОП), у 2009 р. переважали вивільнені у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, конверсією виробництва, скороченням штатів (42,2 %), звільнені за власним бажанням (37,1 %) та не працевлаштовані після закінчення навчального закладу (12,2 %) у 2008 р. – 20,4 %, 48,6 % та 21,3 % відповідно.

Середній час пошуку роботи у 2009 р., як і у 2008р, становив 6 місяців. У минулому році 36,2 % безробітних області шукали роботу до 3 місяців, 24,3 % – від 3 до 6 місяців, 22,8 % – від півроку до року, а 16,7 % – шукали роботу рік і більше.

Рівень безробіття населення у віці 15-70 років, у 2009 р. порівняно з 2008 р. збільшився з 8,7 % до 10,7 % (по Україні – з 6,4 % до 8,8 %). Зростання цього показника по області спостерігалось серед чоловіків,

на відміну від жінок, та серед міського і сільського населення. У минулому році зазначений показник був вищим серед чоловіків (14,0 %) порівняно з жінками (7,4 %), та у міського населення (13,5 %), ніж у сільського (7,5 %). Найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді 15-24-років (20,0 %). З віком безробітних цей показник поступово зменшувався і зупинився на відмітці 5,4 % для осіб вікової групи 50-59 років.

Для населення працездатного віку рівень безробіття за рік зріс з 9,5 % до 12,0 % (по Україні – з 6,9 % до 9,6 %). Серед областей Поліської економічної зони менший, ніж на Житомирщині, цей показник зафіксований у Волинській області (10,2 %), а більший – у Чернігівській (12,6 %) та Рівненській (13,6 %) областях, що показано на рис. 2 [4].

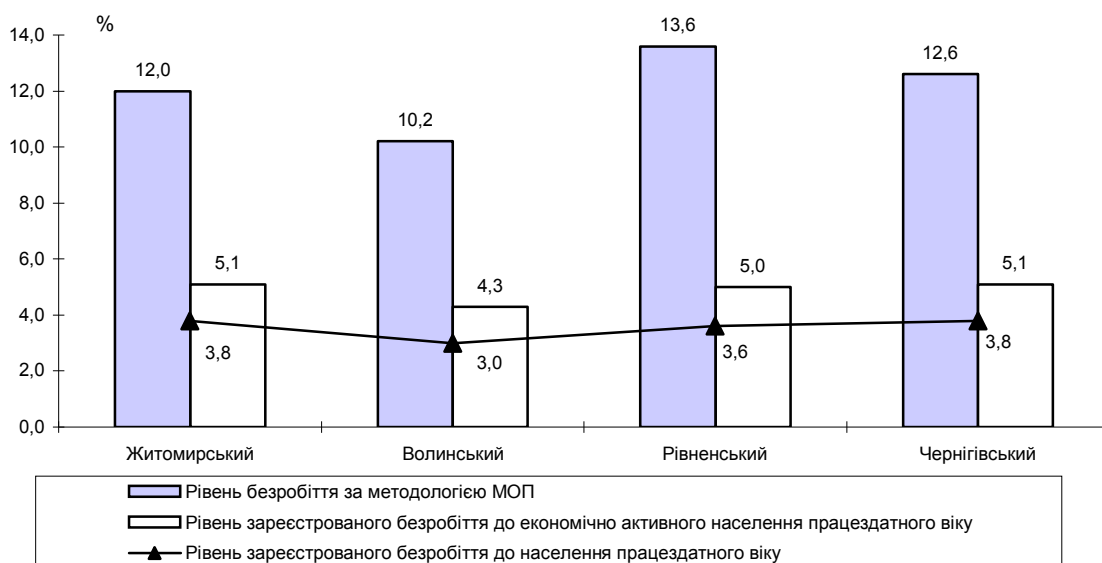


Рис. 2. Рівень безробіття населення працездатного віку за регіонами Поліської економічної зони в середньому за 2009 рік

Слід відмітити, що рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) у 2,4 раза перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого по відношенню до економічно активного населення працездатного віку.

Серед населення у віці 15-70 років більше третини (34,7%), або 330,1 тис. осіб складала категорія економічно неактивного населення. Структура економічно неактивного населення залишається незмінною протягом останніх років. Перше місце у минулому році займали пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах (53,1%), друге – учні або студенти (27,0%), третє – зайняті у домогосподарстві (16,7%), у 2008 р. – 52,3%, 25,9% та 17,1% відповідно. Негативним є те, що за останній рік зросла на 41,2% чисельність громадян, які не знають де і як шукати роботу. З часом ці особи втрачають кваліфікацію та бажання працювати.

Основними напрямками сучасної політики зайнятості є сприяння у працевлаштуванні незайнятого населення, надання допомоги в профпідготовці та перепідготовці. За даними обласного державного центру зайнятості у 2009 р. його послугами скористалось 46,0 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян, що на 31,5% менше, ніж у 2008 р. Серед них 50,5% складали молоді особи у віці до 35 років, 49,9% – жінки, кожний другий раніше займав місце робітника, четвертий – посаду службовця, решту складали особи без професії або некваліфіковані робітники. Більшість зареєстрованих

громадян – 35,8 тис. (77,7%) не мали роботи до одного року. Поповнення цієї частини ринку праці відбувалось, як і раніше, переважно за рахунок звільнених за власним бажанням (20,7%) та незайнятих з інших причин (61,9%).

Упродовж 2009 р. на Житомирщині з економічних причин було вивільнено 3,7 тис. осіб, що у 2,1 раза більше, ніж у 2008 р., та у 3,7 раза менше, ніж передбачалося. У регіональному розрізі фактичні обсяги вивільнення працівників зросли майже в усіх містах та районах області. Серед вивільнених 49,7% складали жінки, 24,6% – працювали у переробній промисловості. Із кожних 100 вивільнених 49 раніше займали робітничі місця, 38 – посади службовців, 13 – місця, які не потребують спеціальної підготовки (у 2008 р. – 39, 45, 16 осіб відповідно).

На початок січня 2010 р. на обліку в установах державної служби зайнятості області перебувало 22,8 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які шукали роботу, що менше на 32,6%, ніж на початок січня минулого року. Великою проблемою залишається незайнятість серед жінок, які складають більше половини усіх незайнятих області (55,0%) та молоді у віці до 35 років (41,1%). Офіційного статусу безробітних на зазначену дату набули 22,4 тис. незайнятих громадян (98,2%), із них 74,9% (16,8 тис. осіб) отримували допомогу по безробіттю. Серед безробітних кожен другий раніше займав місце робітника, третій – посаду службовця, а п'ятий – не мав професійної підготовки, що представлено на рис. 3 [4].

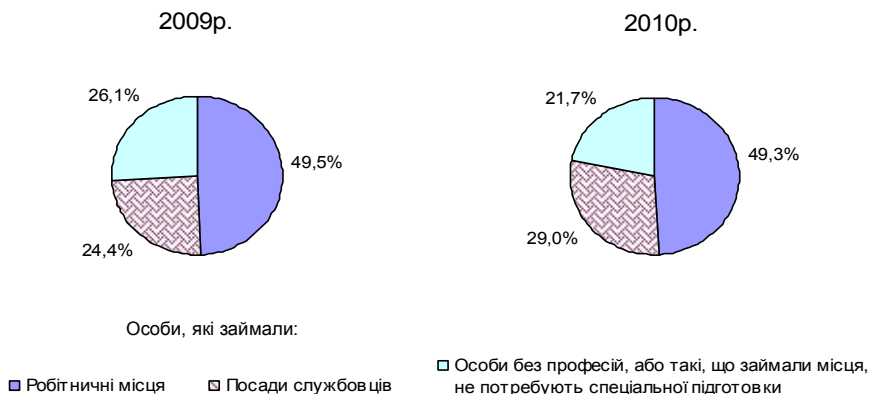


Рис. 3. Розподіл безробітних, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, за професійною ознакою на 1 січня 2009 – 2010 рр.

Протягом 2009 р. значно скоротилась кількість безробітних сільської місцевості – до 10,3 тис. осіб на 01.01.2010 р., або в 1,8 раза проти відповідної дати

попереднього року. Слід зазначити, що їх частка серед усіх безробітних області зменшилась за цей період до 45,7%, або на 9,0 в.п.

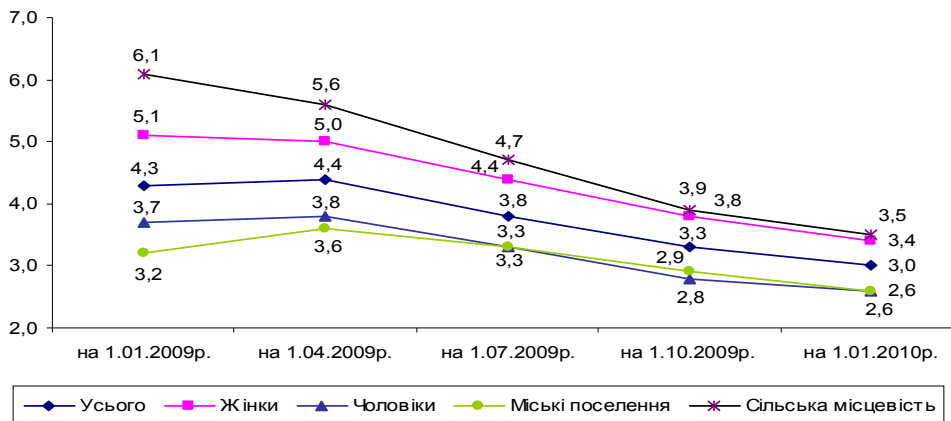


Рис. 4. Рівень зареєстрованого безробіття за статтю та місцевістю (у % до населення працездатного віку)

Чисельність безробітних громадян, які перебували на обліку в установах державної служби зайнятості протягом 2009 р., становила 63,4 тис. і зменшилась на 5,7 % порівняно з 2008 р.

Рівень зареєстрованого безробіття у цілому по області на 01.01.2010 р. становив 3,0 % населення працездатного віку та виявився на 1,3 в.п. меншим, ніж на відповідну дату попереднього року, а в середньому за 2009 р. цей показник склав 3,8 % (рис. 4) [4].

Невідповідність попиту на робочу силу її пропозиції у професійно-кваліфікаційному та територіальному розрізі зумовило високий рівень міжрегіональної диференціації зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття на початок січня 2010 р. спостерігався у Вол.-Волинському районі (8,6 %), а найнижчий – у Житомирському районі (1,0 %). Рівень безробіття населення сільської місцевості в 1,3 раза перевищував цей показник для міських мешканців (3,5 % проти 2,6 % відповідно), а серед жінок він був також вищим порівняно з чоловіками (3,4 % проти 2,6 %).

Середня тривалість безробіття на кінець грудня 2009 р. зросла до 6 місяців проти 5 місяців рік тому. Водночас відбулося збільшення довготривалого безробіття (більше одного року) з 2,8 тис. осіб на 01.01.2009 р. до 3,2 тис. осіб на 01.01.2010 р.

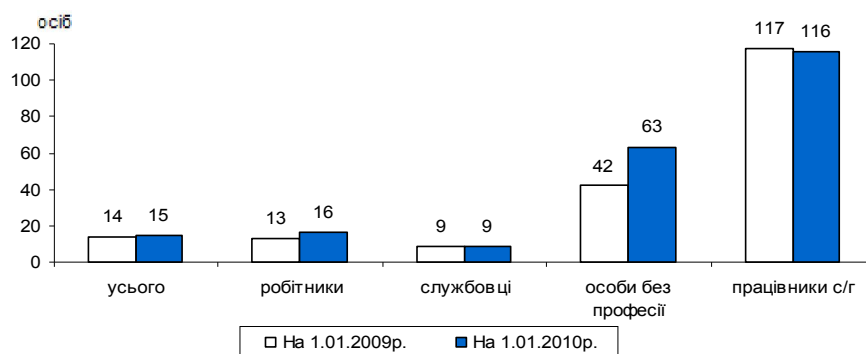


Рис. 5. Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) на 1 січня 2009-2010 років за категоріями працюючих

Незбалансованість ринку праці зумовила високий рівень диференціації навантаження у територіальному розрізі станом на 01.01.2010 р.: від 3 осіб на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) у м. Житомирі до 869 осіб у Любарському районі.

У 2009 р. фіксований ринок праці Житомирщини налічував 79,9 тис. осіб (кожний шостий – мешканець обласного центру), що на 14,0 % менше, ніж рік тому. За сприяння державної служби зайнятості у минулому році працевлаштовано 24,6 тис. осіб (на 36,1 % менше, ніж у 2008 р.), з них кожен другий – жінка та молода особа у віці до 35 років.

Відповідно рівень працевлаштування незайнятих громадян (відношення чисельності працевлаштованих осіб до незайнятих громадян, які перебували на обліку) зменшився порівняно з 2008 р. на 10,6 в.п. та становив 30,8 % у середньому за 2009 р. Скорочення зазначеного показника за вказаний період спостерігалось в усіх регіонах області. Мінімальне його значення зафіксовано у Малинському районі (14,6 %), а максимальне – у м. Житомирі (53,6 %). Для осіб з робітничими спеціальностями рівень працевлаштування склав 35,6 %, службовців – 24,4 %, осіб без професії – 27,5 % (у 2008 р. – 49,6 %, 37,7 % та 31,1 % відповідно).

Серед кожних 100 працевлаштованих громадян 57 отримали місце робітника, 20 – посаду службовця, решта – низькокваліфіковану роботу. Кожний п'ятий отримав роботу на підприємствах переробної промисловості або в торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, шостий – у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві.

Роботодавець є головним стратегічним партнером служби зайнятості на ринку праці. Він визначає замовлення на робочу силу, від нього безпосередньо залежить, чи

В умовах фінансово-економічної кризи у 2009 р., порівняно з 2008 р., зберігалась тенденція щодо зменшення кількості вільних робочих місць (вакантних посад) на підприємствах, в установах та організаціях. За повідомленнями підприємств, станом на 1 січня 2010 р. в області налічувалось 1545 вільних робочих місць (вакантних посад), що у півтора раза менше, ніж на відповідну дату 2009 р. В їх загальній кількості 40,3 % припадало на державне управління, кожне п'яте – на переробну промисловість.

Зменшення попиту на робочу силу призвело до збільшення навантаження незайнятого населення, яке звернулось за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості, на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), яке на 01.01.2010 р. становило 15 осіб проти 14 рік тому. У професійно-кваліфікаційному розрізі навантаження виявилось найвищим для працівників сільського господарства та осіб, які не мають професії, про що свідчать дані рис. 5 [4].

поповнюватиметься ринок праці новими робочими місцями. В Житомирській області у 2009 р. створено 22,8 тис. робочих місць (76,2 % завдання на рік). Зокрема, для працівників у фізичних осіб підприємств – 38,8 % створених робочих місць, для працівників у юридичних осіб – 36,1 %, для фізичних осіб підприємств – 25,0 %, для самозайнятих платників податку з доходів фізичних осіб – 0,1 %.

За регіонами області найбільше створено робочих місць у містах: Житомирі (35,1 %), Бердичеві (7,5 %) та Нов.-Волинському (5,0 %), у 2008 р. – 28,9 %, 8,9 та 5,7 % відповідно. Значна кількість робочих місць створена, як і рік тому, на підприємствах торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (47,6 % у 2009 р. та 47,1 % у 2008 р.) та переробній промисловості (11,9 % та 16,9 % відповідно).

Для допомоги потенційним робітникам отримати роботу і надійний соціальний захист з боку роботодавця на Житомирщині займаються працевлаштуванням приватні фірми та агенції. За даними Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України на 1 січня 2010 р. в області було зареєстровано 32 суб'єкта господарської діяльності (у м. Житомирі – 30), основним видом діяльності яких є підбір та забезпечення персоналом. За кількістю працевлаштованих їх частка залишається досить малою. Так, у 2009 р. за даними міжрегіональних рекрутингових агенцій з працевлаштування "Євро-Волинь", "Максимус", "Кар'єра" та "Актив-Бізнес" було працевлаштовано лише 0,7 тис. жителів області.

Дієвим напрямом соціального захисту незайнятого населення є організація оплачуваних громадських робіт, які дозволяють окремим категоріям громадян відновити трудові навички, іноді отримати постійну роботу, а також є можливістю поліпшити своє матеріальне становище. За даними обласного центру зайнятості на таких роботах

упродовж 2009 р. працювало 8,0 тис. незайнятих громадян, або 10,0 % всіх незайнятих області, що в 1,9 раза менше, ніж рік тому. Середня тривалість зайнятості у розрахунку на одного безробітного, залученого до громадських робіт, у минулому році збільшилася до 18 днів проти 10 днів у 2008 р. При цьому, оплата за годину праці була в 1,8 раза нижчою, ніж на великих та середніх підприємствах області, хоча і збільшилась до 5,74 грн. проти 3,79 грн. рік тому.

Працевлаштуванню громадян сприяє організація професійного навчання безробітних (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації). З метою отримання нової професії або спеціальності у навчальні заклади усіх типів упродовж 2009 р. державними службами зайнятості було направлено на навчання 2,9 тис. незайнятих громадян, що у 2,5 раза менше, ніж у попередньому році. У цілому профнавчанням було охоплено 4,2 тис. осіб, однак це становило лише 5,3 % всього незайнятого населення, яке перебувало на обліку протягом вказаного періоду (проти 8,5 тис. осіб та 9,1 %

відповідно у 2008 р.). Із 3,8 тис. осіб, які його закінчили, 76,3 % підвищили кваліфікацію, кожний шостий пройшов перепідготовку, п'ятнадцятий навчався вперше. Заходи соціального захисту незайнятого населення показано на рис. 6 [4].

У 2009 р. активізувалась робота по наданню населенню профорієнтаційних послуг. Їх було надано 384,2 тис. (у півтора раза більше, ніж рік тому) та охоплено ними 132,4 тис. осіб, з яких 57,8 % – незайняті.

Із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття виплати на допомогу по безробіттю у 2009 р. у цілому склали 156,8 млн.грн., у т.ч. у грудні – 12,9 млн.грн. Середній розмір допомоги у грудні 2009 р. дорівнював 585,32 грн., що на 7,3 % більше, ніж у відповідному місяці 2008 р. Цей показник був на 21,3 % менший законодавчо встановленого мінімального рівня заробітної плати та прожиткового мінімуму на одну працездатну особу (744,00 грн.).

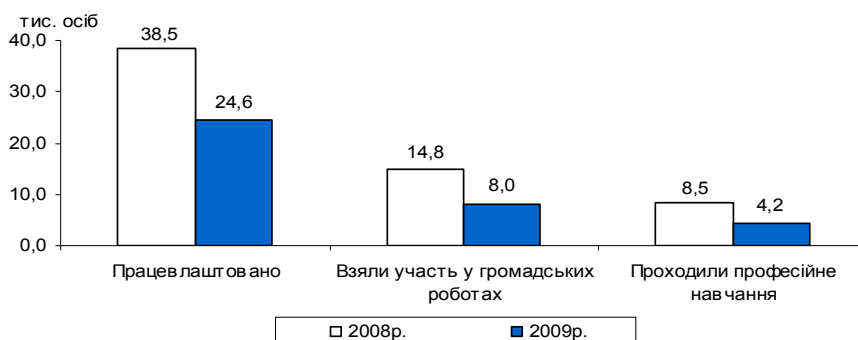


Рис. 6. Активні заходи соціального захисту незайнятого населення через службу зайнятості

За даними дослідження підприємств, установ і організацій (дані наведено без урахування працівників статистично малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців) у порівнянні з 2008 р. кількість працівників, які освоїли нову професію, пройшли перепідготовку зменшилась на 2,2 тис. осіб (38,3 %) і у 2009 р. їх нараховувалось 3,5 тис. осіб (29,8 % – жінки), а це 1,3 % усіх зайнятих. Із кожних 100 працівників, які пройшли підготовку кадрів, у 36 була первинна професійна підготовка, у 64 – перепідготовка. Більше двох третин з них (67,7 %) задіяні у промисловості, 17,1 % – на транспорті і зв'язку та 8,1 % – у лісовому господарстві.

Переважає більшість працівників – 2,7 тис. осіб (76,0 %) пройшли навчання безпосередньо на виробництві, з них більше половини (60,0 %) – за індивідуальною формою навчання, у тому числі у промисловості – 1,8 тис. осіб (76,8 %) і 63,6 % відповідно. Серед регіонів області найбільш активними у підготовці кадрів були підприємства Вол.-Волинського району та міста Малина, де нову професію здобули відповідно 6,9 % та 4,0 % облікової кількості штатних працівників.

Найбільш поширеною формою професійного навчання залишається підвищення кваліфікації кадрів. У порівнянні з 2008 р. кількість працівників, які були охоплені цією формою навчання, скоротилась на 1,8 тис. осіб, або 9,3 %. При цьому рівень підвищення кваліфікації за цей період зменшився на 0,4 в.п. і у 2009 р. становив 6,5 %, а це 17,2 тис. осіб, з яких більше половини (9,6 тис. осіб) складали жінки. Більш активніше цей процес

відбувався у державному управлінні, охороні здоров'я та соціальній допомозі, освіті, транспорті та зв'язку, де свою кваліфікацію підвищили від 7,5 % до 10,9 % працівників, зайнятих у цих установах та організаціях.

Погіршення фінансово-економічної ситуації в країні відповідним чином позначалося на використанні робочої сили. За даними статистичних спостережень підприємств, установ і організацій у 2009 р. спостерігалось подальше збільшення обсягів вимушеної неповної зайнятості та зниження ефективності використання робочого часу.

Так, рівень повної зайнятості найманих працівників зменшився в цілому по області з 96,2 % у 2008 р. до 94,0 % у 2009 р., у промисловості відповідно з 93,2 % до 88,1 %, у будівництві – з 96,0 % до 78,1 %. Збільшилась порівняно з 2008 р. кількість працівників, які з економічних причин були переведені на неповний робочий день (тиждень), у середньому по економіці області в 1,5 раза, у будівництві – у 2,2 раза, у промисловості – на 38,2 %. Кількість працівників, яким на період припинення виконання робіт надавались відпустки без збереження заробітної плати, становила 5,5 тис. осіб (2,1 % загальної кількості), що показано в табл. 1 [4].

Упродовж 2009 р. кожен працівник у середньому відпрацював 1568 годин, що становило 84,1 % фонду робочого часу, проти 1623 години та 86,0 % у 2008 р.

Протягом 2009 р. кожний працівник, який перебував у вимушеній відпустці, не працював з цієї причини в середньому 197 годин, а через скорочення тривалості робочого дня (тижня) – 306 годин.

Таблиця 1. Динаміка вимушеної неповної зайнятості за окремими видами економічної діяльності у 2008-2009 роках

	Кількість працівників, які з ініціативи адміністрації:							
	працювали неповний робочий час				перебували у відпустках			
	осіб		у % до середньооблікової кількості працівників		осіб		у % до середньооблікової кількості працівників	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Усього	27040	41623	9,8	16,1	5562	5466	2,0	2,1
з них								
сільськогосподарство	3181	3135	14,6	17,3	323	176	1,5	1,0
промисловість	16499	22806	23,4	36,3	3231	2562	4,6	4,1
будівництво	1252	2700	18,6	52,4	699	808	10,4	15,7
діяльність транспорту і зв'язку	1699	4999	8,7	27,9	64	122	0,3	0,7

Соціально-економічні процеси зумовили високий рівень мобільності кадрів. За останні три роки коефіцієнт валового обороту робочої сили (відношення кількості прийнятих та вибулих до середньооблікової кількості працівників) зменшився на 5,5 в.п. і становив торік 49,4 %. Причому коефіцієнт прийому зменшився на 3,2 в.п., а коефіцієнт звільнення – на 2,3 в.п. і дорівнювали у 2009 р. відповідно 21,9 % і 27,5 %.

Введення в дію новостворених робочих місць в усіх сферах економіки є одним із стратегічних заходів щодо державного регулювання кон'юнктури ринку праці. У 2009 р. в області на новостворені робочі місця було прийнято 4,3 тис. працівників, з них в оптовій та роздрібній торгівлі – 39,6 %, на промислових підприємствах – 38,3 %.

У деяких видах економічної діяльності, зокрема, сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі, готелях та ресторанах, кількість прийнятих та вибулих складала 84,6–119,9 % до середньооблікової кількості штатних працівників. Це свідчить про нестабільність зайнятості, так як по суті новий працівник, зайнятий у цих видах діяльності, впродовж року змінював місце роботи.

Як і у попередні роки, у 2009 р. спостерігалось перевищення кількості вибулих працівників над прийнятими. Така ситуація відмічалась у більшості видів економічної діяльності.

Загалом у минулому році з різних причин залишили свої робочі місця 71,0 тис. осіб, переважна більшість з них (83,3 %), як і раніше, звільнились за власним бажанням. Водночас кількість працівників, вивільнених у зв'язку зі скороченням штатів, порівняно з 2007 р. збільшилась в 1,6 раза і складала 5,4 % загальної кількості звільнених. Серед вивільнених з причин скорочення штату 45,6 % склали жінки.

Слід зазначити, що для чоловіків характерна більш висока мобільність на ринку праці. Як за рівнем прийому (28,1 % у чоловіків проти 17,2 % у жінок), так і за рівнем звільнення з роботи (відповідно 35,7 % проти 21,2 %) зазначені показники у чоловіків значно вищі, ніж у жінок. Так, у 2009 р. із кожних 100 працівників, прийнятих та звільнених – 56 склали чоловіки.

У сучасних умовах зростання вимог до працівників не зумовлює заперечень. Під впливом формування розвиненого конкурентного середовища трудовий потенціал відіграє підвищену роль людського чинника у виробництві, зростання залежності ефективності виробництва від ступеня використання трудового потенціалу. Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди наділені інтелектом. Недооцінювання значення розвитку якісних характеристик трудового потенціалу призводить до зниження продуктивності та якості праці, інертності трудової мотивації, знецінення людського капіталу.

Шлях до підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого повинні прагнути і працівники, і підприємство, у якому вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно, і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу. Тому для підвищення конкурентоспроможності, працівник повинен прагнути вдосколювати свої знання і кваліфікацію, а керівництво й власники підприємств та органи державної й законодавчої влади створювати для цього належні умови.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В ринкових умовах господарювання людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом суб'єктів підприємницької діяльності в конкурентній боротьбі. Кожен, хто працює, має потребу в гідному рівні заробітної плати, змістовній, цікавій, корисній роботі, належних умовах праці та прагне до визначеності перспектив свого професійного і творчого зростання. Саме ці чинники дають змогу більшою мірою розкрити особисті цілі та прагнення кожного працівника, тобто задіяти мотиваційний механізм підвищення якісних характеристик трудового потенціалу, що є життєво важливим для сталого економічного розвитку та забезпечення соціальної стабільності в регіоні та державі в цілому.

#### Список використаної літератури:

1. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: МГУ, 1988. – 279 с.
2. Щелкунов В.И. Производственный потенциал Украины. Стратегия формирования и использования. – К.: КМУГА, 1999. – 248 с.
3. Управление трудовыми ресурсами: Справ. Пособие / Под. общ. ред. В.Г. Костакова. – М.: Экономика, 1987.
4. Ринок праці Житомирської області у 2009 році. – Житомир: Головне управління статистики у Житомирській області, 2010. – 248 с.

ШВАБ Людмила Іллівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету

#### Наукові інтереси:

- економіка підприємства;
- управління потенціалом підприємства;
- трудовий потенціал підприємства;
- дослідження рівня доходів та якості життя населення України