

## СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ У КОНТЕКСТІ СТВОРЕННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

### MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL OF THE REGION IN THE CONTEXT OF THE CREATION OF JOINT TERRITORIAL COMMUNITIES

УДК 331.42

**Перепелюкова О.В.**

к.е.н., старший викладач кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

*Проаналізовано сучасний стан ринку праці України. Визначено основні тенденції щодо рівня безробітного населення по регіонах України. Визначено попит на робочу силу з боку роботодавців за регіонами України. Виокремлено основні пріоритети розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням децентралізації влади.*

**Ключові слова:** регіон, трудовий потенціал, зайнятість, безробіття, територіальні громади.

*Проанализировано современное состояние рынка труда Украины. Определены основные тенденции уровня безработного населения по регионам Украины. Определены спрос на рабочую силу со стороны работодателей по регионам Украины. Выделены*

*основные приоритеты развития трудового потенциала региона с учетом децентрализации власти.*

**Ключевые слова:** регион, трудовой потенциал, занятость, безработица, территориальные общины.

*The current state of the Ukrainian labour market is analysed. The basic tendencies of the unemployed population in the regions of Ukraine are determined. The demand for labour force by employers in the regions of Ukraine is determined. The main priorities of labour potential development of the region are outlined in the context of decentralization of power.*

**Key words:** region, labour potential, employment, unemployment, territorial communities.

**Постановка проблеми.** Сучасні перетворення в суспільстві в частині децентралізації влади привели до рушійних процесів у створенні та розвитку трудового потенціалу. Це приводить до зміни рівня впливу на урегульованість трудового потенціалу, оскільки частина населення об'єднаних територіальних громад має свої властивості щодо його прояву.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різним аспектам формування та використання трудового потенціалу присвячені праці відомих вітчизняних учених: О. Грішнова, Е. Лібанової, А. Колот [1–3] та інших. Водночас недостатньо дослідженими залишаються питання, пов'язані із розвитком трудового потенціалу в контексті створення територіальних громад.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз сучасних тенденцій стану трудового потенціалу регіону у контексті створення територіальних громад та виявлення слабких місць у процесах його створення та розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасні перетворення в економіці роблять актуальною проблему формування і використання людських ресурсів. У сучасних умовах робоча сила стає основною передумовою розвитку суспільного виробництва. Професійні, інтелектуальні та фізичні здібності людей є головним джерелом нагромадження матеріального і нематеріального багатства. Сучасні перетворення та тенденції світової інтеграції потребують формування напрямів національної політики розвитку на принципах пріоритетності розвитку людини та підвищення інтелектуального рівня держави загалом. Проблеми розвитку трудового потенціалу накопичуються та загострюються через низький рівень життя, без-

робіття, неадаптованість людей та виробництва до ефективного функціонування в ринкових умовах, поширеність невідповідності професійної освіти потребам економіки. Одночасно вимоги сучасного соціально-економічного розвитку держави потребують розв'язання питань підвищення ефективності використання трудового потенціалу, вдосконалення нормативної бази регулювання трудових відносин, підвищення рівня соціальної захищеності працівників, розвитку трудової, підприємницької активності, забезпечення розвитку соціального партнерства тощо.

Вихідним етапом пошуку та визначення трудового потенціалу є аналіз динаміки показників зайнятості та безробіття населення, якісного складу економічно активного населення, потреби у працівниках та інших його характеристик, які слід використовувати як відправну базу для порівняння його використання по регіонах. Сьогодні найбільш значущими чинниками розвитку ринку праці, які світова криза лише загострила, є: професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту та пропозиції робочої сили; неповне використання зайнятої робочої сили; стабільно високий рівень малопродуктивної неформальної зайнятості; невідповідність галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки. Погіршення макроекономічної ситуації в країні протягом останнього часу зумовило зменшення можливостей зайнятості, що, відповідно, погіршує перспективи розвитку трудового потенціалу регіонів. У зв'язку із децентралізацією влади та створенням територіальних громад ситуація на ринку праці залишається незмінною.

У процесі проведення дослідження було визначено, що основним видом економічної діяльності

залишається сільськогосподарське виробництво (64,8% зайнятих). Іншими розповсюдженими видами економічної діяльності населення за зайнятістю були: торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів (12,6%) та будівництво (12,8%) [4].

За видами економічної діяльності зростання середньооблікової кількості штатних працівників спостерігалось в освіті, діяльності готелів та ресторанів, транспорті та зв'язку, операціях з нерухомим майном, оренді, інжинірингу та наданні послуг підприємцям, сільському та лісовому господарствах, рибальстві, рибництві, торгівлі та ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (на 69,1 тис. осіб).

Розглянемо динаміку показників безробіття за 2013 та 2017 рр. (рис. 1) як одного з факторів, які впливають на формування трудового потенціалу України. В Україні, як і в усьому світі, найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) спостерігався серед молоді віком 15–24 роки (17,3%).

У 2017 р. показники безробіття в Україні зросли порівняно з 2013 р. по всіх регіонах України. Найбільше зростання показника безробіття у 2017 р. порівняно із 2013 р. спостерігається у Запорізькій області (25,3 тис. осіб), Дніпропетровській області (20 тис. осіб), Полтавській області (19,6 тис. осіб), м. Київ (19,5 тис. осіб). Позитивна тенденція до зменшення рівня безробіття спостерігається у Донецькій (41,1 тис. осіб), Харківській (9 тис. осіб), Луганській (8,4 тис. осіб) областях у 2017 р. порівняно з 2013 р.

Така ситуація пояснюється загальним зниженням рівня економіки в країні, проте деякі підприємства східних областей після тривалої перерви відновили свою роботу. Промислові підприємства Дніпропетровської, Запорізької області у своїй роботі були пов'язані з контрагентами із РФ, тому події, що сталися у 2014 р., сприяли розірванню такої співпраці. Для пошуку нових контрагентів підприємствам необхідний час та технічні можливості виробництва, яке повинно відповідати європейським стандартам якості. Баланс робочої сили на ринку праці визначається попитом на спеціалістів. Так, за даними роботодавців, кількість вакансій у 2017 р. порівняно з 2013 р. розподілялася нерівномірно (рис. 2).

За даними проведеного аналізу, у всіх регіонах України у 2017 р. потреба у працівниках знизилася. Так, найбільше зниження спостерігається у місті Києві (900 осіб), Черкаській, Херсонській, Харківській, Тернопільській, Полтавській, Луганській областях потреба знизилася в середньому на 200–300 осіб. Позитивна тенденція спостерігалась у Львівській (4,6 тис. осіб), Хмельницькій (1 тис. осіб), Кіровоградській (1,2 тис. осіб), Волинській (1,7 тис. осіб) областях. Загалом збільшення відзначається в областях, які є сільськогосподарськими, оскільки за останні роки сільське господарство в Україні за темпами зростання випереджає інші види економічної діяльності. Проте такі зміни привели до того, що на ринку кваліфікованої праці України відмічається надлишок юристів, економістів і менеджерів за одночасної катастрофічної нестачі інженерів, хіміків, представників

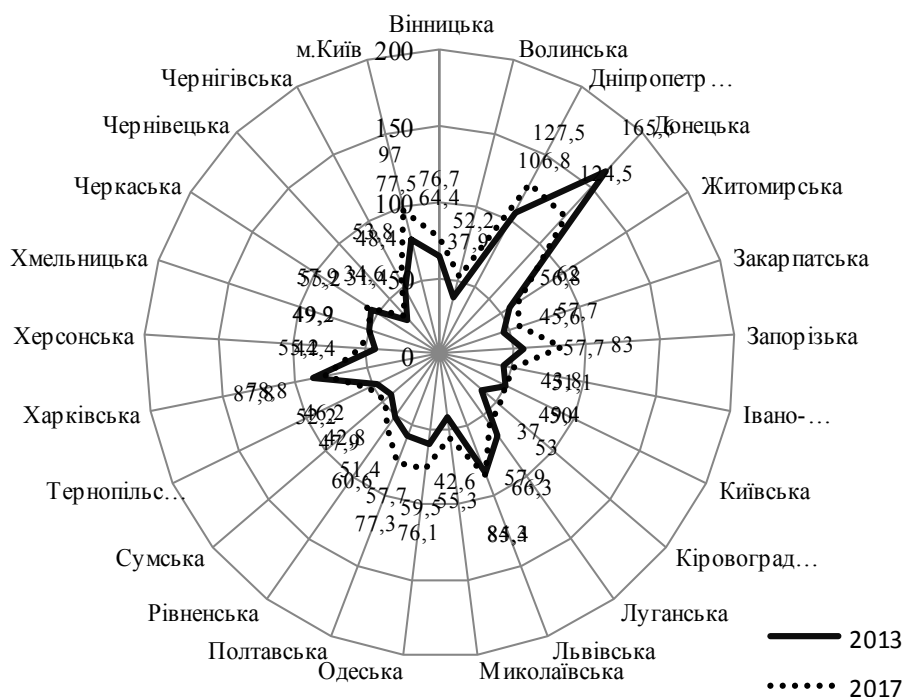


Рис. 1. Зареєстроване безробіття у регіонах України (тис. осіб)

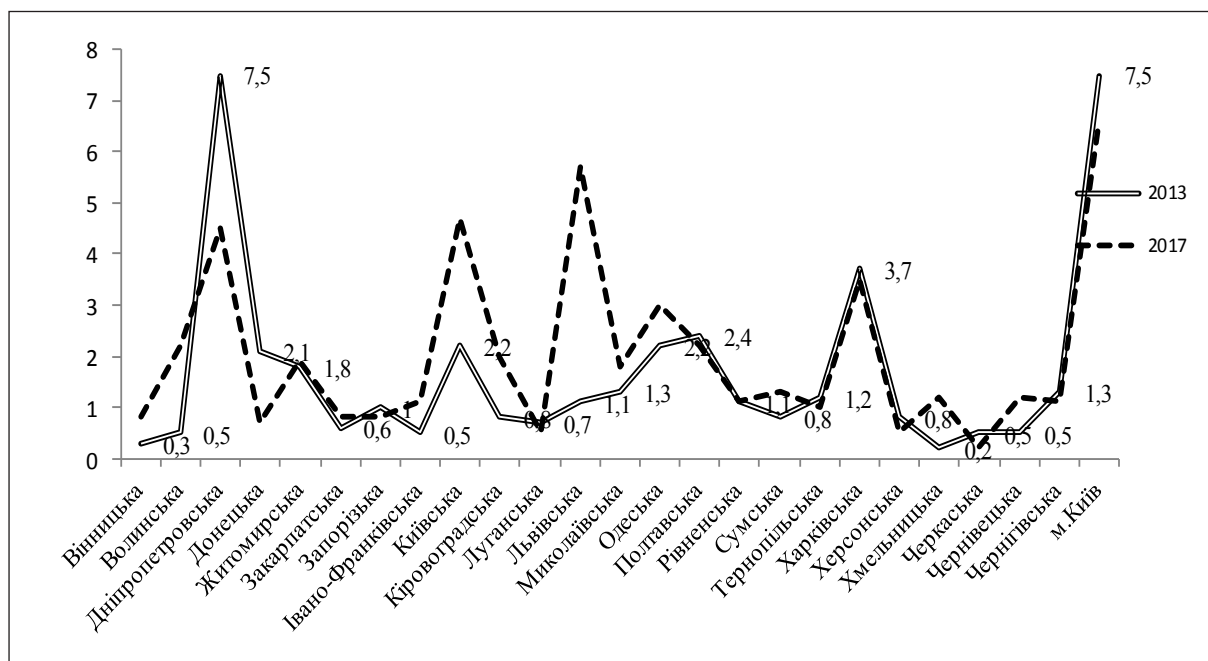


Рис. 2. Потреба у працівниках за даними роботодавців (тис. осіб)

інших технічних спеціальностей. Після одержання диплому про вищу освіту безробітними стають 70% випускників. Частина з них Державна служба зайнятості направляє вдруге у вищі або навіть ПТНЗ з метою проходження професійного навчання. Решта змушена погоджуватися на першу пропозицію роботи.

Серед випускників вищих навчальних закладів освіти більшість становлять молоді люди, які навчалися за такими напрямками, як освіта, медицина, інженерія, економіка, комерція та підприємництво (зокрема, менеджмент організацій, облік і аудит, фінанси, економіка підприємства, бухгалтерський облік), правознавство.

Самі працівники, особливо молодь, керуючись своїми особистими інтересами, обирають більш легкі чи краще оплачувані професії – економіста, юриста, менеджера тощо, такі процеси характерні для більшості країн. Так, спеціалістів за цими напрямками, яким 2535 років у 3,5 рази більше, ніж спеціалістів, вік яких 55-64 роки. А ось тих, хто опанував інженерні спеціальності, серед осіб віком від 25 до 34 років майже удвічі менше порівняно з більш зрілим поколінням. Ринки праці в Данії, Німеччині, Угорщині і Норвегії найближчим часом очікує дефіцит кваліфікованих інженерів [4].

Більшість роботодавців вважають, що майже всі випускники навчальних закладів є недостатньо кваліфікованими, не мають практичних навичок і не можуть виконувати на належному рівні поставлені виробничі завдання. Ринки праці фактично перетворюються на «ланцюжок очікувань», який розставляє претендентів на робочі місця в залежності від рівня освіти. Найменш освічені претен-

денти постійно відтісняються в кінець ланцюжка, поступово утворюючи вторинний ринок праці. З цієї точки зору втрата статусу диплома неминуха, але тимчасова. У будь-якому разі вона є способом управління робочою силою, існує можливість платити освіченим працівникам вищу заробітну плату.

Найбільшим залишається попит підприємств на кваліфікованих робітників із інструментом (19,9% від загальної кількості вільних робочих місць.), професіоналів (16,8%), працівників найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті та ін. (14,1%), робітників із обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (13,8%).

Упродовж минулого року спостерігалось скорочення потреби підприємств, установ й організацій у працівниках більшості професій, а найбільше – у робітниках металургійних і машинобудівних професій (на 28,2%), професіоналах у галузі наук про життя та медичних наук (на 27,9%), продавцях та демонстраторах (на 27,5%), службовцях, праця яких пов'язана з інформацією (на 25,4%), робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві (на 24,7%), службовцях, що обслуговують клієнтів (на 23,6%), у працівниках найпростіших професій торгівлі та сфери послуг (на 21,7%).

Регіональний розріз зайнятості свідчить про значні диспропорції, що сформувалися внаслідок обмежених можливостей створення нових робочих місць. Зменшення обсягів самозайнятості відбулося внаслідок скорочення зайнятості в особистому селянському господарстві, як найважливішої сфери застосування праці в неформальному сек-

торі економіки, тому дуже важливо визначення тенденцій та причин міграції населення.

Загострення ситуації на ринку праці впливає не тільки на економічну активність населення, а й на оцінку спроможності до підприємництва. Однак можливості зайнятості в малому та середньому бізнесі, як альтернатива перебування в стані незайнятості, в Україні залишаються обмеженими внаслідок недосконалості нормативно-правової бази розвитку малого та середнього бізнесу, непослідовності регуляторної політики. Деформованість професійно-кваліфікаційної структури зайнятості виявляється через превалювання у структурі зайнятого населення України частки представників найпростіших професій [5].

Об'єднані територіальні громади, як взаємопов'язані групи, можуть бути пов'язані на основі спільних трудових, культурно-побутових, рекреаційних, інфраструктурних, виробничих та інших зв'язків. Однак найважливішими є все ж таки трудові зв'язки, які об'єднують жителів у єдине ціле. Об'єднання населення, системи господарюючих суб'єктів, інфраструктурних одиниць, науково-технічного потенціалу дозволяють визначити необхідність у сучасних просторових формах концентрації трудового потенціалу, саме об'єднаних територіальних громад. Для гармонізації розвитку територій, першочерговим завданням для держави є розширення можливостей і збільшення ресурсів громади – села, селища, міста [2].

Зокрема, у процесі співробітництва територіальних громад відбудуться такі перетворення: значно покращиться матеріально-технічна база; зменшаться або зникнуть обмеження в масштабах виробництва (такі, як незначні розміри земельних ділянок); знизиться трудомісткість, зменшиться плата за механізований обробіток ґрунту; послуги стануть доступними та якісними; залучення висококваліфікованих кадрів заповнить брак знань у галузі агрономії, захисту рослин та ветеринарії, і, як наслідок, скоротяться втрати продукції, зникнуть труднощі, пов'язані зі збутом готової продукції, значно підвищиться її доходність.

**Висновки.** Проведений аналіз тенденцій розвитку трудового потенціалу показав, що в останні роки спостерігається його значне зниження. Із формуванням нової політики децентралізації влади та створення територіальних громад, задача по розвитку трудового потенціалу переходить у більшій мірі до влади у громадах. Тому необхідним є більш виважена політика громад у співпраці із роботодавцями, працівниками та установами освіти щодо зміни цих негативних тенденцій у бік створення необхідних умов для

розвитку трудового потенціалу. Це дозволить вирішити ряд проблем серед економічно активного населення за рахунок працевлаштування незайнятого населення, зменшення рівня безробіття у регіонах.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гальчинський А.С., Геєць В.М., Лібанова Е.М., Базиліук Я.Б. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом європейської інтеграції» // URL [http://shron1.chtyvo.org.ua/Halchynskiy\\_Anatolii/Stratehiiia\\_ekonomichnoho\\_i\\_sotsialnoho\\_rozvytku\\_Ukrainy\\_2004-2015\\_shliakhom\\_yevropeiskoi\\_intehratsii.pdf](http://shron1.chtyvo.org.ua/Halchynskiy_Anatolii/Stratehiiia_ekonomichnoho_i_sotsialnoho_rozvytku_Ukrainy_2004-2015_shliakhom_yevropeiskoi_intehratsii.pdf)
2. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: [монографія] / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук, О.О. Олійник. Рівне: НУВГП, 2014. 216 с.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева та ін.]; за наук. ред. А.М. мКолота; М-во освіти і науки, молоді та спорту України; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», НП Ін-т соц.-труд. відносин. Київ: КНЕУ, 2012. 501 с.
4. Офіційний сайт державної служби статистики України. // URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 21.02.2018).
5. Харук К.Б. Вплив реформи місцевого самоврядування в Україні на формування та розвиток трудового потенціалу. Бізнес Інформ. Вид-во ІНЖЕК, 2015. № 9. С. 73–78.

#### REFERENCES:

1. Galchinsky AS, Geets VM, Libanova E. M., Bazylyuk Ya. B. (2004) Strategiya ekonomichnogo i socialnogo rozvitku Ukraini (2004-2015) shlyahom evropeiskoy integracii [Strategy of economic and social development of Ukraine (2004-2015) "By way of European integration"]. Kiev: State Statistics Committee of Ukraine, 416pp.
2. Grishnova O.A., Mishchuk G.Y, Oiler O.O. (2014) Socialna vidpovidalnost v trudovih vidnoscinah: teoriya, praktika regulirovaniya rizikov [Social Responsibility in Labor Relations: Theory, Practice, Risk Management], Rivne, NUVGP, 216 pp.
3. Kolot A.M, Grishnov O. A, Brintsev O. G and others (2012), Socialna vidpovidalnost teoriya I praktika rozvitku [Social responsibility: the theory and practice of development], Kiev, KNEU, 501p.
4. Official site of the State Statistics Service of Ukraine (2018), [Electronic publication] // Access mode: <http://www.ukrstat.gov.ua>
5. Kharuk K.B (2015), Vpliv reformi mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini na formuvannia ta rozvytok trudovoho potentsialu [The Impact of Local Self-Government Reform in Ukraine on the Formation and Development of Labor Potential], Kharkov, INGEK, 76-78p.

**Perepelyukova O.V.**

Candidate of Economic Sciences,  
Senior Instructor at Department of International Business and Economic Analysis  
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

**MODERN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL OF THE REGION  
IN THE CONTEXT OF THE CREATION OF JOINT TERRITORIAL COMMUNITIES**

The current state of the Ukrainian labour market is analysed. The basic tendencies of the unemployed population in the regions of Ukraine are determined. The demand for labour force by employers in the regions of Ukraine is determined. The main priorities of labour potential development of the region are outlined in the context of decentralization of power.

Modern transformations in the economy make an urgent problem of the formation and use of human resources. In modern conditions, labour is becoming a prerequisite for the development of social production. The professional, intellectual, and physical abilities of people are the main source of accumulation of material and immaterial wealth. Modern transformations and trends of world integration require the formation of national development policies based on the principles of priority development of the person and raising the intellectual level of the state as a whole. The problems of labour potential development are accumulating and exacerbating due to low living standards, unemployment, non-adaptability of people and production to effective functioning in market conditions, the prevalence of inconsistency of vocational education with the needs of the economy. At the same time, the requirements of modern socio-economic development of the state require solving the issues of increasing the efficiency of labour potential use, improving the regulatory framework for the regulation of labour relations, increasing the level of social security of employees, developing labour, entrepreneurial activity, ensuring the development of social partnership, etc.

Thus, it is in this aspect that it is necessary to take into account the cooperation of employers, authorities, and employees. Since the transformation of local self-government dictates the new conditions of management in terms of the needs of employees of a certain qualification.

Prospects for further exploration in this direction are the development of a state regional policy for the formation, conservation, and use of labour potential and the formulation of recommendations for the provision of productive employment of the population within the limits of both the region, the district and the territorial communities.