

## ДОСЛІДЖЕННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЙ НА РОБОЧУ СИЛУ В ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

*У статті розглянуто українські тенденції ринку праці. Приведено основні показники попиту та пропозицій ринку праці Дніпропетровської області. Обґрунтовано необхідність комплексного аналізу та прогнозування попиту на робочу силу.*

*В статье рассмотрены украинские тенденции рынка труда. Приведены основные показатели спроса и предложения рынка труда Днепропетровской области. Обоснована необходимость комплексного анализа и прогнозирования спроса на рабочую силу.*

*Ukrainian tendencies of labour market are described. Main indicators of demand and supply of Dnipropetrovs'k labour market are given. The necessity of complex analysis and prognostication of demand for labour force is proved.*

**Ключові слова.** Трудові ресурси, зайнятість населення, вакансія, економічне зростання, конкурентоспроможність, Дніпропетровська область.

**Ключевые слова.** Трудовые ресурсы, занятость населения, вакансия, экономический рост, конкурентоспособность, Днепропетровская область.

**Key words.** Labour force, employment of the population, vacancy, economic growth, competitiveness, Dnipropetrovs'k region.

**Вступ.** Ефективне управління людськими ресурсами стало нині одним з факторів економічного успіху. В концепції економічного розвитку України до 2015 року на найближчу перспективу визначені ключові проблеми ринку праці та запропоновано комплекс заходів щодо формування гнучкого ринку, вдосконалення системи управління сферою зайнятості. Чітко простежується і пріоритетний напрямок державної політики на ринку праці — розвиток якості робочої сили як складової частини розвитку людських ресурсів.

Український ринок праці формується з урахуванням усіх аспектів соціально-економічного розвитку: технологічної та управлінської модернізації, національної конкурентоспроможності, інноваційних можливостей, соціальної спроможності, інтелектуалізації тощо. Ринок праці в перехідній економіці є найбільш уразливим її елементом внаслідок посилення відносин конкуренції, різкого скорочення зайнятості і зниження соціального захисту, що обумовлює деградацію трудового потенціалу і зниження конкурентоспроможності національної економіки.

**Постановка проблеми.** Стан ринку праці в регіоні є однією з істотних характеристик економіки та добробуту народу. Попит на робочу силу являє собою важливий макроекономічний показник. Успішне функціонування ринку праці, сприятлива ситуація у сфері зайнятості визначаються відповідністю попиту і пропозиції робочої сили. Проте, на даний момент в Україні продовжує зберігатися тенденція наростання інтенсивності пропозиції робочої сили при різкому падінні попиту на неї, що відображає погіршення ситуації на ринку праці.

Це призводить до таких негативних наслідків як збільшення чисельності безробітних, підвищення соціальної напруженості в різних регіонах країни, зниження життєвого рівня населення.

У зв'язку з цим набувають особливої значимості проблеми формування попиту на робочу силу. Як відомо, ринок праці є системою соціально-економічних стосу-

нків між вільними працездатними власниками робочої сили, що потребують роботи по найму, і фізичними або юридичними власниками засобів виробництва, що визначають попит на найману робочу силу з приводу розподілу, перерозподілу, найму й включення робочої сили до процесу суспільного виробництва.

**Результати дослідження.** Ринок праці в Україні формується в умовах багатокладної економіки, яка представлена приватним та господарським, суспільним та індивідуальним сектором. У зв'язку з цим змінюватиметься структура і масштаби ринку праці, особливість якої в Україні полягає в тому, що він функціонує за відсутності ринку капіталу, тому попит на робочу силу відірваний від її пропозиції через відсутність ринкової системи територіально-галузевого перерозподілу інвестицій і праці.

Товар робоча сила «розбирається» по галузях народного господарства, перетворюючись, таким чином, з індивідуально найнятого працівника в зайнятих у народному господарстві і його галузях. При цьому загальне число зайнятих має два обмеження — попит на товар «робоча сила» і чисельність трудових ресурсів на даній території. Якщо попит на робочу силу перевищуватиме можливості трудового потенціалу, то територія вимушена стимулювати залучення робочої сили з інших регіонів України, збільшуючи тим самим чисельність свого населення за рахунок міграції.

На даний час особливо сильно простежується необхідність пошуку економічних, організаційних і правових заходів, задля завчасного забезпечення максимально можливої міри збалансованості попиту і пропозиції робочих місць. При цьому слід враховувати, що хронічне безробіття — це не лише соціальна напруженість у суспільстві, але й економічно не вигідний стан зайнятості.

У процесі збалансованості на ринку праці є два аспекти. Один відображає наявність і динаміку робочих місць, а інший пов'язаний з попитом населення на робочі місця, формування якого лежить за межами структурних зрушень і загальної динаміки робочих місць, хоча і є результатом загального рівня соціально-економічного розвитку країни.

Вирішення проблем збалансованості попиту і пропозиції робочої сили передбачає також і регулююча дія на систему робочих місць. Регулюючим діям повинне піддаватися перетворення всієї трудової сфери. Використовуючи непрямі регулятори, перш за все кредитно-фінансову і податкову системи, необхідно сприяти створенню нових робочих місць у галузях, що виробляють товари народного споживання і надають послуги.

Попит на робочу силу охоплює всю сферу суспільної праці, продуктивного споживання робочої сили, включаючи як укомплектовані працівниками, так і вільні, тимчасово незайняті (вакантні) робочі місця. Його кількісно-якісна характеристика і динаміка визначаються сукупністю соціальних, економічних і політичних чинників, що діють в даній економічній системі на інтереси і мотивацію економічної поведінки господарських структур. У свою чергу, сам попит на робочу силу активно впливає на відтворювальні зв'язки цієї системи, формуючи властиву їй організацію зайнятості і ринку праці. Виходячи з цього можна визначити, що попит на робочу силу — багатовимірна категорія, яка формує основоположні сторони соціально-економічного життя суспільства.

У транзитивній економіці 90-х років формування ринку праці в Україні відбувалося в умовах затяжної економічної кризи, що призвело до зниження реальних доходів населення, скорочення зайнятості, зростання безробіття. Ця тенденція збереглася і в подальших умовах стабілізації економіки і поглибилася під час світової економічної кризи 2008—2010 рр.



Рис. 1. Динаміка потреби підприємств України у працівниках у 2002—2010 рр.

Відбулися зміни і в потребах підприємств у працівниках: протягом 2002—2010 рр. спостерігається тенденція до зниження чисельності працівників (рис. 1). Проте ці зміни відобразили поглиблення структурної незбалансованості. Подальшому розвитку ринку праці в Україні заважають низька ціна праці, безробіття, високий рівень бідності, низька трудова мобільність працівників, глибокі структурні диспропорції по професіях [6].

Дніпропетровський ринок праці протягом 2006—2008 рр. був одним з найбагатополучніших у країні. Зарплати фахівців часто були на рівні або навіть вище київських, нерідко були випадки, коли дніпропетровські компанії переманювали професіоналів з Києва. Пошук роботи в Дніпропетровську не вимагав багато часу і зусиль.

З приходом кризи ситуація для претендентів різко погіршала: знизилися зарплати, зросла конкуренція — вже в січні 2009 р. на одне робоче місце претендували 5 осіб. В основному кількість безробітних зросла за рахунок тих, хто до кризи працював в переробній промисловості, будівництві і сільському господарстві [4].

Якщо перед початком кризи (на вересень 2008 р.) в Дніпропетровську фахівцями, що найбільш затребувані, були маркетологи і рекламисти (32 % міських вакансій), топ-менеджери (13 %), ІТ-шники і фінансисти (по 11 %), то після початку кризи виник попит на інші спеціальності.

Адже, якщо до кризи дніпропетровські компанії, прагнучи стати національними лідерами, намагалися розвивали просування, менеджмент, маркетинг, інформаційні технології, то після зміни умов ринку їм довелося звернути увагу на вдосконалення технологій виробництва (оптимізацію виробництва), зміцнення бухгалтерії (адже багато хто зробив крок назад до «чорної» бухгалтерії), а також на посилення продажів.

Відповідно, на перші місяці вийшли менеджери по продажах, логістиці, тобто приблизно 20 % вакансій в Дніпропетровську в 2009 р. відводилося на них. Практично кожна десята вакансія відносилася до торговельного персоналу, така сама доля чекала на вакансії для інженерів і технологів (близько 10 %). 7—8 % дніпропетровських вакансій було відкрито для бухгалтерів, аудиторів, банківських працівників.

Серед лідерів по кількості вакансій для них залишилися і ІТ-співробітники, що ж до вакансій для маркетологів, рекламистів, PR-ників, топ-менеджерів — то попит на них в Дніпропетровську в 2009 р. катастрофічно впав і не перевищував 2—5 % від загального числа вакансій на ринку праці міста.

Протягом 2009 р. не достатньо затребувані hr-менеджері, менеджери з туризму, банківські працівники, будівельники. За словами експертів ринку праці, не втра-

тили актуальність робітнички, є вакансії для енергетиків і екологів. Крім того, прогнозується зростання потреби регіону в технологах, хіміках, інженерах, металургах, фахівцях з машинобудування в найближчому майбутньому.

Очікується, що по закінченню кризи ринок праці Дніпропетровська повернеться до докризової структури попиту на персонал. Кількість вакансій в Дніпропетровську до кінця першого півріччя 2009 р. було приблизно на 50 % більше, ніж в січні-лютому, що говорить про деяке поживлення на ринку праці регіону.

Таблиця 1

**ПОКАЗНИКИ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ  
ПО УКРАЇНІ ТА В ДНІПРОПЕТРОВСЬКОМУ РЕГІОНІ У 2009—2010 рр. (НА КІНЕЦЬ РОКУ)**

|                          | Кількість громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які не перебували на обліку в державній службі зайнятості, тис. осіб |       | Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб |      | Навантаження на 10 вільних місць (вакантних посад), тис. осіб |      |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------|------|
|                          | 2009                                                                                                                      | 2010  | 2009                                                                                              | 2010 | 2009                                                          | 2010 |
| Україна                  | 542,8                                                                                                                     | 564,0 | 65,8                                                                                              | 63,9 | 82                                                            | 88   |
| Дніпропетровська область | 35,7                                                                                                                      | 34,4  | 6,5                                                                                               | 7,7  | 55                                                            | 45   |

Наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями є фактором, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках (табл. 1).

Рейтинг Індексу Глобальної Конкурентоспроможності визначив для України місце, що відносить державу до країн з економікою, що знаходиться на стадії становлення, коли економічний розвиток вже не залежить безпосередньо від наявності дешевої некваліфікованої сили і легко освоєваних природних ресурсів. Тепер зростання економіки визначається збільшенням якості вживаних технологій і присутністю на ринку праці кваліфікованих фахівців і робітників, а також інженерних спеціальностей.

Дніпропетровська область є лідером по впровадженню високотехнологічних розробок в промисловому і аграрному секторі і, в тому числі, технологій, що знижують енергоємність. Це дозволяє випускати на підприємствах регіону конкурентоздатну продукцію. З порівняльного економічного добробуту регіону автоматично виходить висновок про затребуваність робочої сили місцевого ринку праці, що знаходить своє підтвердження в статистичних даних.

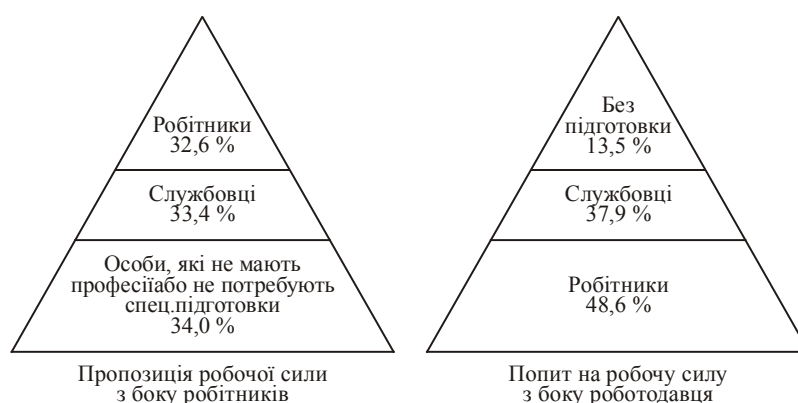


Рис. 2. Попит та пропозиція на ринку робочої сили Дніпропетровської області у 2010 р.

Розподіл вакансій за професійною ознакою за станом на квітень 2010 р. виглядає таким чином: до групи «Робітників», віднесені наступні вакансії: водій, електромонтер, електрогазозварник, обробні роботи, робота охоронцем. До групи «Службовці» віднесені: інженер, юрист, адміністратор, менеджер, бухгалтер, продавець, лікар, медична сестра, няня. Остання група працівників, які потрібні, — двірники, прибиральниці, підсобні (рис. 2).

Кількість офіційно зареєстрованих безробітних за останнє десятиліття зменшилася більш ніж в 2 рази. Якщо в 2000 р. на одну вакансію претендувало 17 осіб, то в 2010 р. цей показник склав 5 претендентів. Але й потреба в робочій силі теж зменшилася — найвищий попит спостерігався в 2005 р. — 18 200 вакансій, у 2010 р. область увійшла з цифрою 6 500 пропозицій роботи.

Дніпропетровська область займає 2 місце після Києва в рейтингу конкурентоспроможності 12 регіонів України і 54 місце в глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн. Її рейтинг набагато вищий за рейтинг Росії, Туреччини і Аргентини.

Конкурентоспроможність Дніпропетровської області порівняна з Хорватією. Завдяки розташуванню кластерів важкої промисловості і транспорту, вона займає 36 місце по розвитку інфраструктури в глобальній оцінці 134 країн і регіонів, випереджаючи Чехію, Ірландію і Італію.

Дніпропетровська область займає перше місце в Україні за якістю автодоріг (49 місце в глобальному рейтингу, що на рівні Катару), залізниць (13 місце, рівень Тайваню), а також інфраструктури повітряного транспорту (54 місце) і якості електропостачання (48 місце, рівень Литви). Цим регіоном поступається перше місце Києву лише за якістю стаціонарних телефонних ліній, проте, займаючи високе 42 місце в глобальному рейтингу.

За якістю освітньої системи область займає 22 місце (порівняно з Новою Зеландією), тоді як Україна по цьому показнику займає в глобальному рейтингу лише 50 місце. Найвища якість освіти в Дніпропетровській області по математиці і точним дисциплінам і дуже низьке по менеджменту (133 місце, рівень Мавританії).

Регіон займає високу позицію з інтенсивності місцевої конкуренції (2 місце в національному рейтингу після Закарпаття, що на рівні Тунісу) і витонченості купівельного попиту (2 місце в національному рейтингу після Закарпаття, що на рівні Словенії). Проте існує багато перешкод для ведення торгівлі (10 місце усередині країни, 127 — в міжнародному рейтингу, рівень Монголії).

Ринок праці в Дніпропетровській області ефективніший, ніж в інших регіонах країни. Зокрема, по рівню співпраці між працедавцями і трудовими колективами область займає 2 місце в національному рейтингу і 50 — у міжнародному; в гнучкості у встановленні заробітної плати відповідно 5 і 46 місця. Ще одна сильна сторона регіону — це строга кореляція між оплатою праці і продуктивністю (5 місце в національному рейтингу, 35 — у міжнародному) [2].

**Висновки.** У розвиненій ринковій економіці суб'єктами на ринку праці виступають працедавці і працівники або органи, що представляють їх інтереси. Держава виступає як працедавець на державних підприємствах, а також як інвестор, фінансуючи великі соціально значимі проекти і програми. Але головна функція держави полягає в тому, що вона формує, визначає і контролює правила поведінки і регулювання інтересів партнерів на ринку. Відповідно до чинного законодавства про зайнятість населення, держава проводить політику сприяння реалізації прав громадян на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість.

Необхідне комплексне дослідження чинників, що впливають на формування попиту на робочу силу в регіоні, виявлення основних проблем, вирішення яких зможе знизити ріст прихованого і явного безробіття. Воно заважає суспільству розвиватися і рухатися вперед з урахуванням своїх потенційних можливостей.

Зрештою це розглядається як зниження темпів економічного зростання та валового національного продукту. Окрім економічних витрат, неможна не зважати на значні соціальні і моральні наслідки безробіття, його негативний вплив на суспільні цінності і життєві інтереси громадян.

Тому диспропорція між структурою і об'ємами підготовки фахівців і професійно-кваліфікованою структурою попиту на робочу силу є одним з істотних чинників, що створюють кількісні і якісні параметри дисбалансу.

На практиці ця проблема частково вирішується шляхом узгодження зі службами зайнятості структури і об'ємів підготовки і перепідготовки кадрів, розширення профілів підготовки кадрів, переходу на контрактну систему взаємин з підприємствами.

Проте кардинальне вирішення проблеми обумовлює необхідність обліку всіх чинників, що впливають на відтворення робочої сили і розвиток людських ресурсів, прогнозування розвитку економіки регіону і визначення потреб в кадрах на основі моніторингових і соціологічних досліджень, що дозволить регулювати формування освітніх потреб молоді з урахуванням їх схильностей та потреб економіки.

### **Література**

1. Дніпропетровська область, м. Дніпропетровськ Жовтневий район. Візитна картка. — Дн-ск: ІМА-прес, 2007.
2. Концепція економічного розвитку України на 2008—2015 рр. Фонд «Ефективне управління» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.feg.org.ua/>
3. Кримковський Р. Б. Стан та перспективи розвитку ринку праці в Україні. Збірник наукових праць. — Вип. 70: Ч.2. Економіка. — Умань: УНУС, 2008.
4. Основні показники ринку праці [Електронний ресурс]. Головне управління статистики у Дніпропетровській області. — Режим доступу: <http://www.dnprstat.gov.ua/>
5. Ринок праці: навч. посібник для вузів / О. В. Волкова. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 624 с.
6. Ринок праці України [Електронний ресурс]. Статистичний збірник. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Стаття надійшла до редакції 22.04.2011 р.

УДК 005.7: 005.94

**Вартанова О. В.,**  
канд. екон. наук, доц.,  
Східноукраїнський національний університет  
імені Володимира Даля, м. Луганськ

### **ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ІННОВАЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

*Встановлено ієрархію якостей інноваційних працівників підприємства. Визначені категорії інноваційних працівників підприємства. Сформований перелік ключових компетенцій інноваційних працівників підприємства.*

*Установлено иерархию качеств инновационных работников предприятия. Определены категории инновационных работников предприятия. Сформированный перечень ключевых компетенций инновационных работников предприятия.*

*Hierarchy is established as an innovative employees. Defined-categories innovative employees. Provides a list of core competencies of innovative employees.*