

**Богатирьов К.О.**

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

**Постановка проблеми.** Останнім часом у світі, і в Україні зокрема, зросла зацікавленість до регіональних досліджень, оскільки кожен регіон має свої соціально-економічні особливості, які впливають на всі форми життєдіяльності. Серед проблем, які виникають у процесі управління країною, важливе місце посідають питання комплексного і збалансованого розвитку регіонів, раціонального використання природно-ресурсного, трудового, науково-технічного та виробничого потенціалу її територій. Ефективність територіального управління і збалансованість господарства країни, формування її єдиного економічного та соціального простору залежить від розумного поєднання інтересів держави в цілому й окремо взятих регіонів.

**Аналіз останніх досліджень.** Вивченню теоретичних аспектів функціонування ринку праці останнім часом приділяється значна увага вітчизняних та зарубіжних науковців. Дослідженням в цій галузі присвячені праці Е. Лібанової, В. Онікієнка, В. Петюха, В. Васильченка, П. Василенка, О. Грішнєвої та ін. В умовах ринкової економіки важливе значення набувають проблеми на ринку праці та окремі його процеси, які потребують теоретичного дослідження, практичного рішення на основі подальшого удосконалення механізмів регулювання.

**Постановка завдання.** Перед автором постало завдання розглянути теоретичні основи дослідження регіонального ринку праці з метою його раціонального розвитку.

**Наукові результати.** Ми погоджуємось, що регіональний ринок праці - це насамперед суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів. Вона охоплює в межах конкретної території цілісну сукупність сфер, відносин, форм і методів, пов'язаних з трудовою діяльністю людини. Формування регіонального ринку праці обумовлене сформованими системами господарювання, розселення та рівнем розвитку продуктивних сил та виробничих відносин. Діяльність центральних і місцевих органів влади повинна забезпечувати підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіону, ефективне використання його трудового потенціалу і збалансованість територіального ринку праці. У відповідності до цього, регіональний ринок праці можна розглядати як геопростір, в межах якого відбувається трудовідтворення населення і одночасно, як сукупність суб'єктів, пов'язаних між собою системою соціально-економічних відносин з приводу реалізації купівлі-продажу послуг праці, які функціонують на певній території.

Регіональний ринок праці - складна і різнобічна соціально-економічна категорія. Здійсненню її аналізу передують розробка методичних рекомендацій на основі науково - обґрунтованих підходів до вивчення стану ринку праці та визначення відповідності тенденцій його розвитку стратегічними цілями соціально-економічного розвитку держави [2].

Предметом аналізу є регіональний ринок праці (робочої сили), його головні компоненти (попит на робочу силу та її пропозиція) визначеного регіону. Попит - це суспільна платоспроможна потреба у робочій силі; визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці кон'юнктурою взаємопов'язаних з ним ринків капіталів, товарів і послуг, ціною робочої сили, а також правовими нормами [5].

Пропозиція - це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На обсяг пропозиції впливають такі фактори: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили із сфери економічної діяльності, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільного виробництва і науково-технологічного розвитку галузей економіки [3].

Для дослідження регіонального ринку праці використовується комплекс показників соціально - економічного характеру, який передбачає такі їх види: абсолютних і відносних, кількісних і якісних, наскрізних для всіх рівнів ринку праці і спеціальних її для окремих його рівнів, прогнозних (планових) і звітних, основних і додаткових [5].

Абсолютні показники досліджують зміни на регіональному ринку праці в кількісному вимірі тобто характеризують абсолютні зміни в їх кількісних характеристиках. Одиницею виміру наприклад, може бути кількість працевлаштованих з числа незадіяного трудовою діяльністю населення, чисельність безробітних тощо.

За допомогою таких показників здійснюється кількісна оцінка соціально-економічних процесів, що відбуваються на регіональному ринку праці, наприклад, чисельність працевлаштованих безробітних кількість створених робочих місць тощо.

Що стосується відносних показників, то головною відмінністю їх від абсолютних показників є дослідження ними кількісних змін одних показників у відношенні до інших, що теж аналізують ринок праці, наприклад: співвідношення між кількістю вільних робочих місць і кількістю громадян, що хочуть працювати на цих посадах і мають для цього необхідні можливості; між потенціалом трудових ресурсів та і попитом на його використання.

Якісні показники відбивають вплив тих чи інших здійснених заходів на стан ринку праці та визначають зміни, які відбуваються на ньому завдяки цьому впливові, наприклад: зростання або зменшення рівнів зайнятості та безробіття, збільшення або зменшення частки працевлаштованої; молоді в загальній його чисельності, зареєстрованій у державній службі зайнятості тощо [1].

Слід відмітити, що більшість показників знаходяться між собою у постійному єднанні та взаємозв'язку, а тому механізм використання показників для їх оцінки повинен враховувати як кількісний аргумент, так і якісний.

Так як регіональний ринок праці - це суспільно-економічна система, метою функціонування якої є нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів, а формування регіонального ринку праці обумовлене сформованими системами господарювання, розселення та рівнем розвитку продуктивних сил та виробничих відносин, його стан повинен визначатися рядом показників, що взаємопов'язані один з одним однорідними категоріями [2].

Система показників регіонального ринку праці формується на таких принципових положеннях: охоплення всіх основних складових ринку праці, які відображають його стан в конкретних величинах; обмежена кількість самих показників; їх наскрізний характер, що робить можливим порівняльний аналіз і оцінку стану локальних ринків (селищ, мість) і регіону в цілому; єдиний методичний підхід до розрахунку показників однозначність їх тлумачення переважне використання діючих форм державного обліку і звітності з питань зайнятості трудових ресурсів.

Система показників стану зайнятості трудових ресурсів на ринку праці складається з основних та додаткових. До основних показників оцінки стану зайнятості трудових ресурсів на ринку праці відносяться показники, що характеризують основні зміни, які проходять на ринку праці, у виробничій діяльності досліджуваного регіону, реформуванні регулюючих процесів та інституцій, тощо. До додаткових показників оцінки стану зайнятості трудових ресурсів на ринку праці відносяться ті, які можуть здійснювати вплив на окремі складові елементи регіонального ринку та можуть змінювати величину інших узагальнюючих показників. Так, наприклад: збільшення кількості нових мість для безробітних може посприяти скороченню кількості безробітних (основного показника).

За тематичною спрямованістю основні і додаткові показники поділяються на три групи, кожна з яких характеризує стан і зміни, які відбуваються на ринку праці [4]:

- в обсязі, складі, розміщенні трудових ресурсів по формах власності, сферах та галузях економіки регіону (перша група);
- в обсягах пропозиції робочої сили та попиту на неї (друга група);
- в рівнях, зайнятості працездатного населення у працездатному віці та безробіття (третьа група).

Основні показники, які характеризують стан та зміни в обсязі, складі і розміщенні трудових ресурсів:

- питома вага трудових ресурсів у загальній чисельності населення-звітного, попереднього, базового років(періодів);
- темпи зростання (зниження) загаданої чисельності трудових резервів звітного періоду порівняно з відповідними періодами базового та попередніх років.

Додаткові показники, які характеризують стан та зміни в обсязі, складі розміщенні трудових ресурсів, та методи їх обчислення: структура розподілу трудових ресурсів, зайнятих в усіх сферах економічної діяльності та по галузях економіки.

Баланс трудових ресурсів складається із двох: основних взаємопов'язаних частин - наявність трудових ресурсів і їх розподіл. У першій, ресурсній, частині балансу відображаються основні джерела формування трудових ресурсів - працездатне населення у працездатному віці, підлітки до 16 років, які працюють, і особи старшого віку. У другій (розподільчій) частині балансу відображаються – основні пропорції трудових ресурсів по видах зайнятості, сферах прикладання праці і галузях економіки [5].

Важливе місце в балансі трудових ресурсів посідає розподіл населення по видах зайнятості (в галузях економіки, інших сферах економічної діяльності, учні з відривом від виробництва у працездатному віці та інші).

Головним джерелом інформації про стан регіонального ринку праці є державні статистичні дані. Затверджуються вони Держкомстатом України і є обов'язковими для підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та господарювання [5].

Вихідною основою статистичної інформації, показники якої характеризують процеси, що відбуваються на ринку праці, є:

- баланс трудових ресурсів;
- статистичні звіти: "Звіт з праці" – ф.№ 1-ПВ (термінова) місячна; "Зведений звіт з праці" – ф.№ 1-ПВ (термінова) місячна (зведена); "Звіт про стан заборгованості із заробітної плати" – ф.№ 1-ПВ; "Повідомлення про початок та припинення страйку" – ф.№ 2-ПВ (страйк); Звіт з праці – ф.№ 2-ПВ (річний); "Звіт про працевлаштування, і зайнятості населення яке звернулося до державної служби зайнятості" – ф.№2-ПВ квартална.

Квартальна та річна статистична звітність підприємств, установ і організацій з питань зайнятості працездатного населення складається за такими зведеними показниками:

- облік (чисельність) і працевлаштування громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які звернулися до служби зайнятості;
- працевлаштування окремих категорій громадян (наприклад, бажаючі працювати у вільний від основної роботи час, особи, яві навчаються, пенсіонери, інваліди та інші), які шукають роботу;
- працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю громадян на підприємствах, в установах і

- організація з розподілом по формах власності та по галузях економіки регіону;
- чисельність та склад безробітних (по професійних групах, по причинах незайнятості, за тривалістю безробіття, тривалістю одержання допомоги по безробіттю та по причинах припинення її виплати);
- потреби в робочій силі для заміщення вільних робочих місць (посад) та новостворених робочих місць (посад);
- дані про вивільнення працівників з розподілом по формах власності та галузях економіки регіону;
- дані про професійну підготовку і перепідготовку незайнятого населення та інші.

Кожний із цих зведених показників містить дані, які відбивають, по-перше, поточний стан ринку праці і, по-друге, дають можливість порівнювати протягом певного періоду рівні, структуру і динаміку процесів і явищ, що відбуваються на ньому.

Важливим джерелом інформації про стан ринку праці регіону є щоквартальна (узагальнена) інформація районних, міських і обласних державних адміністрацій про реалізацію регіональної політики зайнятості та узагальнені матеріали науково-практичних конференцій і соціологічних обстежень з питань неповної зайнятості населення, безробіття, соціального захисту неконкурентоспроможних громадян, які ведуть пошук, роботи, з питань розвитку малого і середнього підприємництва як одного із провідних напрямів забезпечення раціонального використання трудового потенціалу регіону в ринкових умовах, попередження масового безробіття, пом'якшення напруги на ринку праці [3].

Мета аналізу стану ринку праці регіону: дати оцінку стану ринку праці та змін, які відбуваються під впливом соціально-економічних факторів протягом періоду, що аналізується, та у порівнянні з попереднім періодом; виявити фактори та причини, які обумовили формування того чи іншого співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на регіональному ринку праці, зростання на ньому напруги та безробіття; визначити можливі шляхи поліпшення стану використання трудового потенціалу регіону.

Ми погоджуємось, що узагальнюючим критерієм оцінки стану регіонального ринку праці є рівень безробіття, тобто відношення чисельності безробітних, до чисельності працездатного населення у працездатному віці. Під час аналізу безробіття, увагу рекомендується зосередити на розгляді низки показників, зокрема темпів зростання чисельності безробітних, фахового складу і розподілу по причинах незайнятості, тривалості безробіття тощо.

При аналізі проблеми безробіття в регіоні, необхідно розглянути дані щодо розподілу безробітних по групах за ознакою тривалості безробіття і отримання допомоги з безробіття, та на їх основі зробити висновки щодо позитивних чи негативних змін, які відбуваються у чисельності і структурі окремо взятих груп у порівнянні до загальної чисельності безробітних. За об'єкт дослідження рекомендується обрати групи безробітних з тривалістю перебування їх на обліку в службі зайнятості понад 6 місяців, тобто протягом часу, достатнього для вирішення питання працевлаштування на виробництві чи у сфері підприємництва.

**Висновки.** Ринок праці характеризується значним рівнем мінливості, зумовленою дією значного кола чинників. Крім того, хотілося б зауважити, що чим краще сформований ринок праці, чим кращі потенційні можливості того чи іншого об'єкта дослідження, тим більше шансів на розвиток галузі, регіону, території, підприємства, з точки зору виробництва продукції, її якості, освоєння нових видів продукції, виробничо-господарської діяльності, впровадження НТП тощо. Таким чином, процес формування і розвитку ринку праці потребує постійного аналізу на основі низки показників, що характеризують ефективність його функціонування, а отже, виявлення та запобігання негативним тенденціям.

#### Джерела та література

1. Васильченко В. С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика / В. С. Васильченко, П. М. Василенко. – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. – 317 с.
2. Петюх В. М. Ринок праці: [навч. посіб.] / В. М. Петюх – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
3. Рошин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: [учеб. пособие] / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
4. Рынок труда: [учебник]. / под ред. проф. В. С. Буданова и проф. Н. А. Волгина. – М.: «Экономика», 2000. – 448 с.
5. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: [монографія] / Л. С. Шевченко. – Х.: Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. – 336 с.