

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра управління персоналом і регіональної економіки

Шарван Святослав Ярославович

**Реалізація трудового потенціалу
агропромислового регіону (на матеріалах
Чернівецької області)**

Спеціальність 7.03050501 – Управління персоналом та економіка праці
Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем “спеціаліст”

Студент групи УПЕПс–51
С. Я. Шарван

Науковий керівник:
к. г. н., доцент
А. Б. Кошіль

Дипломну роботу допущено
до захисту
»_____»_____ 2015 р.

Завідувач кафедри
к. е. н., професор Качан Є. П.

Тернопіль – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ	11
1.1 Сутність поняття “трудоий потенціал”	11
1.2 Реалізація трудового потенціалу як основа сталого розвитку регіону	19
1.3 Методологічні та методичні підходи до вивчення трудового потенціалу регіону	24
Висновки до першого розділу	32
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ (НА МАТЕРІАЛАХ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)	34
2.1 Стан формування та розвитку трудового потенціалу регіону	34
2.2 Аналіз економічної активності населення Чернівецької області	47
2.3 Сучасні тенденції реалізації трудового потенціалу регіону	54
Висновки до другого розділу	61
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ТА ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ	64
3.1 Можливості та обмеження економічного зростання та їх вплив на реалізацію трудового потенціалу Чернівецької області	64
3.2 Шляхи підвищення економічної активності населення регіону за сучасних умов	72
Висновки до третього розділу	84
ВИСНОВКИ	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	91
ДОДАТКИ	101

ВСТУП

Період довготривалої системної суспільної трансформації в Україні, що триває з початку незалежності і до сьогодні, повинен закласти основу збалансованого розвитку країни й окремих регіонів. Для досягнення цієї стратегічної мети суспільного поступу найважливішим є економічне зростання, яке неможливе без успішної й ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства й регіонів. Негативні тенденції і проблеми розвитку регіонів, які загострилися у цей період тотальних змін, що супроводжуються поглибленням демографічних, соціальних та економічних диспропорцій, особливої **актуальності** набуває комплексне дослідження умов та стану реалізації трудового потенціалу окремих регіонів, а найбільше – тих, які належать до агропромислових й зазвичай характеризуються надлишком робочої сили. Задля забезпечення довгострокового зростання при узгодженні загальнодержавних та регіональних інтересів необхідно комплексно підходити до вивчення особливостей використання працересурсного потенціалу, що тісно пов'язано із дослідженням економічного та соціального розвитку території.

На сьогодні за умов обмеженості ресурсів для економічного розвитку першочерговим завданням для майбутнього зростання економічної сфери стає ефективне використання наявного і формування перспективного якісного людського й трудового потенціалу, для якого притаманні високий рівень освіти, її відповідність до потреб господарства, схильність до нововведень та новаторства у праці, мобільність і здатність швидко адаптовуватись. Для України та її регіонів ефективне використання трудового потенціалу на засадах інноваційності та мобільності стає однією з найважливіших передумов підвищення конкурентоспроможності.

Комплексні дослідження відтворення, розвитку й використання трудового потенціалу здійснені у наукових доробках таких вчених, як: С. Бандур, Д. Богиня, В. Врублевський, О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко,

Є. Лібанова, В. Онікієнко, С. Пирожков, Т. Тітова, К. Якуба. Окремі питання з цієї проблематики в контексті ринкових перетворень економіки постають у працях таких вчених, як: В. Базилевич, Ю. Бажал, І. Бланк, П. Буряк, З. Варналій, В. Геєць, А. Гальчинський, П. Єщенко, М. Зверяков, А. Колот, І. Комарницький, Ю. Ніколенко, А. Чухно та ін. Вивчення проблем формування, розподілу й використання трудового потенціалу і інших взаємопов'язаних проблем на сьогодні є об'єктом різноманітних наукових досліджень.

Однак попри здавалося б достатнє вивчення питання в наукових працях, існує потреба в дослідженнях теоретичних і прикладних аспектів реалізації трудового потенціалу регіонів агропромислового типу, в яких особливо відчутно всі наслідки тривалої економічної кризи й деформації кон'юнктури ринку праці завдяки змінам в структурі зайнятості. Посилює **актуальність** дослідження й особливість прикордонного розміщення регіону, що досліджується, що, за умови вдосконалення регіонального рівня розвитку, може сприяти раціоналізації використання внутрішнього потенціалу для підвищення конкурентних переваг та поглиблення міжнародної спеціалізації регіональної господарської системи за умов глобалізації.

Метою дослідження є вивчення стану та аналіз проблем реалізації трудового потенціалу агропромислового регіону (на прикладі Чернівецької області).

Для досягнення мети дослідження поставлені такі **завдання**:

- вивчити теоретико-методологічні аспекти дослідження трудового потенціалу регіону;
- проаналізувати стан використання трудового потенціалу в Чернівецькій області;
- визначити сучасні тенденції реалізації трудового потенціалу регіону;
- визначити можливості й обмеження економічного зростання та їх вплив на реалізацію трудового потенціалу Чернівецької області;

– запропонувати шляхи підвищення економічної активності населення регіону за сучасних умов.

Об’єктом дослідження є трудовий потенціал регіону як складова його соціально-економічного розвитку.

Предметом дослідження є особливості реалізації трудового потенціалу Чернівецької області.

Наукова новизна дослідження полягає у наступному:

– проаналізовано особливості реалізації трудового потенціалу в прикордонному агропромисловому регіоні;

– запропоновано шляхи підвищення економічної активності населення регіону за сучасних умов.

При дослідженні стану реалізації трудового потенціалу були використані загальнонаукові та спеціальні **методи дослідження**, зокрема: аналіз та синтез, порівняння, системний підхід, статистичні, математичні, аналітичні методи.

Практичне значення. У результаті дослідження були отримані напрацювання, що можуть бути корисні при розробці програм зайнятості й програм соціально-економічного розвитку регіону й інших регіонів схожого типу, а також для наступних досліджень у інших регіонах країни.

Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків. Вона містить список використаних джерел із 88 найменувань, 7 додатків, 2 таблиці та 11 рисунків. Загальний обсяг роботи **108 сторінок**.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

1.1 Сутність поняття “трудоий потенціал”

Впродовж історії України управлінню державою була притаманна централізація, проте останні події (кін. 2013 р. та 2014 р.) доводять, такий тип управління, зокрема й економікою, не сприяє економічному зростанню країни. Тому, вчені та державні службовці, пропонують нову парадигму управління через децентралізацію влади, яка сприятиме оздоровленню й стабілізації економічних процесів в державі. За таких умов постає необхідність оперативного моніторингу динаміки економічного розвитку регіонів, що дасть можливість виявляти потенційні резерви зростання економіки. Однією із найважливіших економічних передумов розвитку є ефективна реалізація трудового потенціалу регіону, тому що без людини та її праці створення суспільних, економічних та інших благ неможливі. Якісне використання трудового потенціалу забезпечує сталий економічний розвиток регіону та сприяє підвищенню соціальної стабільності суспільства [53, с. 252].

Проблема формування та використання трудового потенціалу, що б відповідав сучасним вимогам, є надзвичайно актуальна як на національному рівні, так і на рівнях окремих регіонів та галузей. Дисбаланс кон'юнктури ринку праці, наявність вільних робочих місць за умов суттєвого рівня безробіття (до того ж прихованого), невисока якість підготовки кваліфікованих кадрів, низький рівень ефективності використання наявного праце ресурсного потенціалу – все це традиційні проблеми, з якими пов'язане використання трудового потенціалу України й окремих її регіонів [69, с. 10].

Дослідженням теоретичних засад становлення і функціонування трудового потенціалу та його регіональних аспектів займалися українські вчені, зокрема, В. Лич [41, с. 124–126] аналізував взаємозв'язок трудового потенціалу

і ринку праці. Проблеми формування трудового потенціалу досліджував А. Криклій [36, с. 231]. С. Гринкевич [16, с. 55] та З. Варналій [10, с. 167] розглядали питання кількісного оцінювання трудового потенціалу. Порівняльний аналіз основних якісних характеристик трудового потенціалу проведено в роботах О. Михайленко [50, с. 46]. Передумови формування та використання трудового потенціалу, як складової економічного потенціалу України досліджено в роботах О. Сем'ян [72, с. 88]. У працях А. Михайлюк [52] досліджено якісні показники трудового потенціалу. Окремі аспекти оцінки трудового потенціалу аналізували такі науковці, як І. Бажан, В. Щербак, Н. Слівінська, Т. Перехрест та інші.

Суттєвий внесок у дослідження проблематики трудового потенціалу, його відтворення, розвитку та використання внесли такі вчені, як С. Бандур, Д. Богиня, О. Богуцький, В. Гриньова, О. Грішнова, Є. Качан, А. Колот, Г. Кулагін, Е. Лібанова, Л. Лисогор, І. Лукінов, Н. Лук'янченко, В. Новиков, В. Онікієнко, Г. Осовська, В. Петюх, В. Пономаренко, В. Попов, Л. Шепотько, М. Семикіна, Л. Шаульська, К. Якуба та ін.; окремі здобутки у дослідженні цієї категорії можна знайти у працях іноземних вчених (Г. Беккер, Дж. Кейнс, А. Сміт та ін.). Поряд із вагомими напрацюваннями у цій галузі, потребують практичного дослідження певні аспекти розвитку та використання трудового потенціалу окремих регіонів.

Сама історія розвитку наукових поглядів і формування такого поняття як трудовий потенціал дуже залежали від суспільного розвитку та типу економічної системи, яка існувала. Якщо представниками західних наукових шкіл перевага надавалась терміну людський капітал та людський потенціал, то в за умов тоталітарного режиму думка вчених формувалась під впливом жорсткого контролю та розуміння людей як окремого технічного ресурсу, що потрібен для розвитку продуктивних сил народного господарства. Із зміною суспільного ладу та наукової парадигми проблема зайнятості населення та реалізації його потенційних можливостей постійно наростала, потребувала нового осмислення і дослідження. Це ще більше проявилось тоді, коли

адміністративні та силові методи залучення людей до праці засвідчили свою неспроможність, і планування господарства дедалі частіше стикалось з проблемою обмеження трудових ресурсів. До того ж, науково-технічний поступ змінив форми зайнятості, вплинув на мобільність робочої сили, а це теж потребувало переосмислення людського чинника та його місця в економічній системі.

Власне при спробі подолати обмеження при екстенсивному розвитку і спробі перейти до інтенсивного господарювання, дістав поширення термін “трудоий потенціал” на зміну “трудоим ресурсам”, які тривалий час означали людський чинник в економічній науці за планової системи.

Дослідженням сутності та змісту категорії “трудоий потенціал” займались багато вчених. Але єдиного трактування поняття “трудоий потенціал” досі немає. Це пов’язано з різними рівнями розуміння та застосування людських можливостей у економіці, а відповідно, й різних позицій щодо цього питання.

Поняття “трудоий потенціал” почали вживити на межі розвалу старої економічної системи та формування нової. І це поняття різні автори трактували по-різному. Так, Г. Сергеева і Л. Чижова розуміли трудоий потенціал як такі ресурси, якими володіє суспільство [7, с. 24].

Реальне значення “трудоого потенціалу” обмежують кількість працездатного населення та низка його якісних характеристик (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо). В. Костаков, і А. Попов розрізняли трудоий потенціал країни та її регіонів як відповідні трудові ресурси, що розглядаються в єдності їх якісного і кількісного аспектів [7, с. 18].

На думку Шайкина Д., трудоий потенціал – це здатність суспільства (його трудових ресурсів, тобто людей, здатних до трудової діяльності), трудового колективу, людини досягати поставлених цілей, використовуючи свої професійні знання, практичний досвід і навички, а також особистісно-психологічні якості в ході трудового життя при відповідному організаційно-

технічному, матеріальному і інформаційному забезпеченні трудової діяльності [87].

В Україні склалися три наукові школи з вивчення проблем трудових ресурсів й зайнятості – Київська, Львівська і Харківська. Проте такі ж осередки функціонували і в інших містах України.

Зрозуміло, що й українським осередкам не була притаманна єдність поглядів стосовно суті трудового потенціалу. Так, серед київських дослідників намітилися три позиції в розумінні суті трудового потенціалу: трудоресурсна, політекономічна і демографічна. Першу відстоював В. В. Онікієнко, який вважав, що трудовий потенціал представляє сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням її технологічної та технічної оснащеності [7, с. 11].

В. К. Врублевський відстоював політекономічні погляди на трудовий потенціал, розуміючи під ним сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами [7, с. 10].

Демографічний підхід до оцінки трудового потенціалу представлений у дослідженнях київських демоекономістів. Чи не в перше цей погляд виклав І.І. Лукінов у публікації про зв'язок між відтворенням і використанням трудового потенціалу, де акцентувалися роль і місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу [7, с. 11].

Особливий підхід до визначення трудового потенціалу в І. Баландіна, М. Скаржинського і А. Тяжова. Вони вважають, що трудовий потенціал є однією з економічних форм особистого фактору виробництва в його спільному русі з речовими факторами, яка виражається в кінцевому результаті, в кількості і якості продукції, яку можна отримати при суспільно-нормальному функціонуванні особистого фактора виробництва. Вони наголошують, що трудовий потенціал – це соціально-економічний механізм приведення в рух робочої сили в даному виробничому процесі. Тобто, трудовий потенціал – це категорія, яка включає в себе поряд із характеристиками трудових ресурсів і

робочої сили, ті нові якості, які проявляються в особистому факторі в процесі [7, с. 11].

У працях ряду авторів спостерігається кількісно-якісний підхід до характеристики трудового потенціалу, причому кількість розглядається як запас робочого часу. Така характеристика трудового потенціалу видається найбільш повною. С. Трубич вважає, що “трудоий потенціал, будучи конкретною формою матеріалізації особистого фактора є персоніфікованою робочою силою, взятої в сукупності кількісних і якісних характеристик як реалізованих, так ще не реалізованих у визначених соціально-економічних, організаційно-технічних, природно-біологічних, природно-кліматичних, історичних і духовних умовах виробництва” [79, с. 18].

С. Кузьмін вважає, що трудоий потенціал – це потенціал робочого часу населення, яке володіє сукупністю кількісних і якісних суспільно-корисних характеристик, що визначаються рівнем розвитку певного регіону і його господарськими, історичними, демографічними, етнічними особливостями, роблячи це населення потенційно придатним для використання. При цьому горішня межа потенційного робочого часу населення – фізіологічні здібності працівників, які в свою чергу визначаються такими характеристиками соціального розвитку: стан здоров'я населення, очікувана тривалість життя, рівень охорони здоров'я і профілактики, раціональне харчування, здоровий психологічний клімат, побутові умови тощо [7, с. 12].

Залежність трудового потенціалу від взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин підкреслює і В. Горянський. Він також вважає, що для цілісної характеристики трудового потенціалу потрібний комплексний підхід. Трудоий потенціал за В. Горянським – це сукупність фізичних та інтелектуальних можливостей населення, які за оптимальних умов праці забезпечують виробництво матеріальних благ і послуг та відтворення трудових ресурсів. Система факторів і умов трудового потенціалу включає в себе наявність робочої сили, тривалість робочого і вільного часу, а також освітній рівень, соціально-демографічні і інші фактори [61, с. 29].

Незвично підходить до визначення трудового потенціалу І. Гладкий. Він розглядає його як категорію, до якої належать сукупність властивостей працівника, що впливають на виробничу діяльність. Ці властивості він згрупував у три групи: а) властивості, що характеризують виробничо-кваліфікаційний потенціал (обсяг знань і умінь, що зумовлюють здатність до праці певної якості); б) властивості, що характеризують психологічний потенціал (здібності, нахили, витривалість тощо); в) властивості, що характеризують особистий потенціал (рівень громадської свідомості, соціальної зрілості, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби тощо) [7, с. 12]. Це, по суті, якісні характеристики трудового потенціалу.

Оригінально підходить до визначення трудового потенціалу Г. Баб'як. На її думку, дослідження трудового потенціалу за умов ринкових відносин не може обмежуватись лише статево-віковою структурою, тривалістю життя, загальноосвітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем населення тощо. Він визначається також і тими резервами живої праці, що можуть бути використані за умов певних відносин власності, форм господарювання, існуючої системи мотивації праці. Через це варто перейти від статичної моделі розгляду трудового потенціалу як сукупності ресурсів і резервів живої праці до динамічної, тобто як здатності та можливості досягнення ним встановлених цілей [7, с. 13]. Головна специфіка сутності трудового потенціалу полягає у тому, що під впливом постійних змін суспільних форм і видів праці поступово розвивається людський фактор, підвищуються якісні характеристики робочої сили. Це, в свою чергу, має зворотний вплив на виробництво і зумовлює необхідність якісного оновлення форм його організації.

Вказані напрями досліджень трудового потенціалу спиралися на вікові, демографічні, професійні та інші ознаки трудових ресурсів, пов'язаних з їх біологічною основою. Виробничо-трудова, біологічно-демографічний підхід переважав, що було даниною традиції, яка склалася під впливом матеріалістичних детермінацій використання людських ресурсів у господарських процесах.

У цьому контексті заслуговують на увагу дослідження львівської школи економістів, представлена М. Долішнім, С. Злупко, С. Писаренко, Т. Злупко та ін., зусиллями яких у 1985–1990 рр. видано монографії, де розглядалися проблеми трудового потенціалу, формування його якісних ознак і методи ефективного використання в регіоні. “Трудовий потенціал суспільства, регіону, колективу, особистості – це ті можливості, які можуть бути мобілізовані й приведені до дії у процесі праці і які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні” [7, с. 13].

З проголошенням України незалежною державою дослідження трудового потенціалу продовжуються, набираючи щораз нових ознак. Це, зокрема, засвідчують наукові доробки С. І. Пирожкова, який під трудовим потенціалом розуміє розвинуту у даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик і якостей працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані у межах і через існуючий у даному суспільстві процес праці та громадської діяльності [47, с. 36].

Дане визначення трудового потенціалу свідчить про те, що спектр його характеристик розширювався внаслідок залучення соціальних параметрів формування і використання.

До розробки категорії трудового потенціалу сільського господарства в останні роки внесли значний вклад українські вчені-аграрники О. Бугуцький і В. Лишиленко. Вони трактують трудовий потенціал як запаси праці відповідної кількості та якості, що є в розпорядженні галузі, або, іншими словами, як потенційну дієздатність, ресурси праці підприємств [7, с. 14]. При цьому розмір трудового потенціалу сільського господарства, вважають вони, залежить від чисельності трудових ресурсів сільського господарства, а також їх складу (за статтю, віком, станом здоров'я, освітою, кваліфікацією, трудовою активністю) і територіальної та професійної мобільності різних груп. Тобто, трудовий потенціал характеризується кількісними та якісними показниками.

Щодо кількісної сторони, то вона, за твердженням О. Бугуцького і В. Лишиленка [8], включає в себе чисельність трудових ресурсів станом на

певну дату і кількість робочого часу, який може бути відпрацьований працездатною особою (у годинах, днях, роках) за робочий період (до виходу на пенсію). Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу взаємозв'язані, оскільки сукупна дієздатність галузі може навіть збільшуватися при зменшенні чисельності трудових ресурсів, якщо при цьому будуть рости якісні характеристики.

Переважає більшість авторів кількісно трудовий потенціал характеризує кількістю працездатного населення, чисельністю трудових ресурсів (В. Онікієнко, Т. Сергєєва, М. Голдін, В. Костаков, А. Попов, О. Панкратов, С. Пирожков та інші). Деякі вчені (О. Бугуцький, В. Лишиленко, А. Котляр) – і чисельністю трудових ресурсів, і кількістю робочого часу. Ще трудовий потенціал кількісно характеризують як сукупного працівника (В. Врублевський), потенціал робочого часу населення (С. Кузьмін), робочу силу і тривалість робочого та вільного часу (В. Горянський), кінцевий результат виробництва, кількість продукції, яку можна отримати при нормальному функціонуванні особистого фактору, а на рівні суспільства як маса праці (І. Баландін, М. Скаржинський, А. Тяжов) [7, с. 14].

Засанська С. [25, с. 7] інтерпретувала поняття “трудоий потенціал” як економічно активне населення, котре, з урахуванням його інтегральних характеристик кількості, якості й міри здатності до праці та оптимального використання робочого часу здатне створювати валовий внутрішній продукт.

Серед якісних характеристик трудового потенціалу переважають демографічні, загальноосвітні, професійно-кваліфікаційні, соціальні, морально-психологічні, ідейно-політичні, методичні і деякі інші характеристики трудової активності та умови відтворення трудового потенціалу.

Трудоий потенціал є складним суспільно-економічним явищем, яке включає і структуру, і процес і кількісні та якісні ознаки, які в своїй сукупності залежать від певних факторів, умов відтворення, економічної системи, виробничих відносин тощо.

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок – суспільство зацікавлено в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці, адже це збільшує валовий внутрішній продукт (ВВП) і національний дохід (НД), що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення [11].

Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливість як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів. Знову таки висновок – цивілізоване суспільство повинно мати в цьому надзвичайну зацікавленість, бо разом з економічною сутністю саме це створює передумови для появи в країні так званого середнього класу [11].

1.2 Реалізація трудового потенціалу як основа сталого розвитку регіону

Задля розуміння місця і ролі процесу реалізації трудового потенціалу в забезпеченні сталого розвитку регіону слід насамперед визначитись із розумінням сталого розвитку. Так, О. Шубравська, підкреслюючи рівноцінність кожного з елементів “суспільство–економіка–природа” говорить про те, що визначальне місце в сукупності елементів сталого розвитку має економічна складова, адже власне вона формує базу для сталого функціонування інших складових. В той же час, підвищення рівня економічного розвитку передбачає не тільки посилення техногенного навантаження на природу, а й можливість для запровадження ресурсозберігаючих та екологічно безпечніших технологій, вдосконалення системи контролю й попередження екологічних катастроф,

підвищення суспільної екологічної грамотності. А тому, економічний розвиток та зростання впливають на стан навколишнього природного середовища, в основному через їх напрями та способи забезпечення, а не самі по собі. Якщо забезпечується переорієнтація економічного зростання із самоцілі на задоволення соціальних потреб, то відбувається узгодження розвитку економічної та соціальної складових. Тобто, економічне зростання повинно йти поруч із відповідними соціальними змінами та допомагати у розв'язанні проблем покращення якості навколишнього природного середовища. А звідси – сталість економічного розвитку можна розглядати як здатність економічних систем зберігати стабільне й збалансоване зростання. Ця збалансованість має проявлятися через елементи економічної системи та у взаємодії економіки з рештою систем, які з нею контактують, зокрема – екологічною і соціальною [88, с. 37].

Виходячи з сучасних трактувань, сталий розвиток регіону можна охарактеризувати як процес стійкого покращення певних позитивних соціально-економічних показників (життєвого рівня населення, зайнятості, освіти, здоров'я, рівня оплати праці тощо) згідно з економічним та екологічним розвитком регіону [40; 9].

Соціально-економічний розвиток регіону – це об'єктивний процес, що проходить в регіоні внаслідок впливів економіко-соціальних, політичних, ресурсних, демографічних та ін. чинників. З іншого боку, розвиток територій – це суб'єктивний процес, тому що на нього впливають управлінські рішення органів місцевої, обласної та загальнодержавної влади та окремих територіальних громад.

Сталий розвиток регіону повинен бути націлений, насамперед, на підвищення якості життя населення, підвищення його рівня життєзабезпечення. В документах Міжнародного інституту сталого розвитку (Швеція) під терміном “стале життєзабезпечення населення” мають на увазі систему заходів, що необхідні для подолання бідності на всіх рівнях: домогосподарство, громада, район, регіон, країна [56, с. 8]. По суті це має такий зміст: перш за все,

необхідно з'ясувати, що вже є в розпорядженні домогосподарства (громади, району, регіону, країни), виявити напрямки оптимального застосування наявних ресурсів, а після цього розробляти систему заходів задля виходу з кризи. Реалізація зазначеного підходу сталого життєзабезпечення передбачає мобілізацію “того, що є”, а не залучення “того, що хотілося б мати” ззовні.

Мобілізувати необхідно внутрішні ресурси регіону, його внутрішній капітал, до складу якого входять:

- людський капітал (знання, навички, вміння, здоров'я і здібність до роботи);
- соціальний капітал (формальні та неформальні соціальні зв'язки та взаємовідносини, відповідальність та здатність адаптуватися до трансформацій);
- природний капітал (природні ресурси та навколишнє середовище і можливості, які вони надають);
- фізичний капітал (машини, устаткування, технології, вироблена в господарствах продукція та існуюча фізична інфраструктура);
- фінансовий капітал (фінансові ресурси у будь-якому вигляді).

На цінність того або іншого капіталу, в тому числі і людського, з точки зору ймовірності його ефективної реалізації, мають вплив зовнішні чинники, наприклад, актуальна в регіоні політика розвитку, діяльність соціальних та суспільних інститутів, що підтримують цю політику, діяльність підприємств і організацій, яка взаємопов'язана і зумовлена цією політикою тощо [37, с. 95].

Як зазначає Алиева П., стійкість і збалансованість розвитку регіонального господарства обумовлені розвитком регіональної економіки на основі збереження та ефективного використання ресурсного потенціалу регіону, базовим елементом якого виступає трудовий потенціал [2, с. 10].

Здатність оперативно виявляти резерви використання трудових ресурсів завдяки оцінюванню рівня трудового потенціалу регіону впливає безпосередньо на якість прийняття управлінських рішень місцевими органами управління.

Сучасна кризова ситуація як ніколи підтверджує вірність пошуку резервів ефективності функціонування регіональних економічних систем саме за рахунок можливостей використання трудового потенціалу як ключової складової ресурсної бази. Саме ефективне використання трудового потенціалу як індикатор сталого збалансованого розвитку різних територій, забезпечує багаторівневу конкурентоспроможність регіонів на основі збалансованості попиту на працю та її пропозиції, а також оптимізації їх кількісних і якісних характеристик [2, с. 7].

Орієнтація на стійкість і збалансованість регіонального розвитку, що враховує позитивні та негативні наслідки просторових трансформацій, обумовлює ситуаційне моделювання діяльності регіональних економічних систем. За умови тривалої трудонадлишковості та депресивності окремого регіону, як це можна бачити на прикладі Чернівецької області, основою збалансованого розвитку постають якість трудового потенціалу ключових груп населення та його трудова мобільність, специфіка динаміки яких зумовлюється різницею у компетентнісних елементах конкурентоспроможності трудових ресурсів регіону, що досліджується [2, с. 7].

Аличева П. визначила сукупність соціально-економічних факторів, які впливають на активізацію розвитку трудового потенціалу як основної умови розвитку регіональної економіки, та поділила їх на 2 групи. До першої групи загальних факторів віднесено: систему економічних відносин між учасниками виробничого процесу в економіці; соціальну політику щодо економічно активного населення; рівень розвитку виробництва, праці та управління на підприємстві і в організаціях; рівень відповідності якісних характеристик трудового потенціалу до вимог виробництва; технічну озброєність праці, її зміст та умови в економіці та ін. До другої групи віднесено регіональні фактори: рівень економічного розвитку регіону (рівень технічної оснащеності праці та виробництва, ступінь зношеності основних фондів, ступінь поширення інформаційних технологій, стан транспортних комунікацій та мереж зв'язку, ступінь розвитку інфраструктури – виробничої, соціальної, ринкової);

показники відтворення населення, статево-вікова структура, форми організації охорони здоров'я і медичного забезпечення; рівень розвитку трудових ресурсів (кваліфікаційні та якісні характеристики, мобільність робочої сили, зайнятість, безробіття та ін.); природно-кліматичні умови, ступінь забрудненості навколишнього середовища, вигідність географічного положення регіону і його природно-ресурсний потенціал; рівень безпеки в регіоні, зумовлений його близькістю до кордону; культурно-історичні та етнічні особливості населення, національні традиції, специфіка способу життя тощо [2, с. 11].

Має зміст твердження Цыганкова В., котрий вважає, що трудовий потенціал є складовою частиною економічного потенціалу суспільства, сукупної здатності економіки виробляти матеріальні блага і послуги. На його думку, “кінцева реалізація цієї інтегральної характеристики трудових ресурсів можлива тільки як елемент економічного потенціалу” [85, с. 40]. Провідну роль у процесі інтеграції трудового потенціалу в економічний відіграє зайнятість, а “найважливішою формою реалізації трудового потенціалу є трудова активність як міра кількості та якості трудової діяльності, що показує ставлення людей до праці через її кінцеві результати. Основним показником використання трудового потенціалу слід вважати рівень трудової активності. А тому, трудовий потенціал, результати праці та рівень життя людини безпосередньо взаємозалежні – зростання одних чинників викликає відповідну зміну й інших” [85, с. 40].

Існує пряма залежність між ефективністю функціонування трудового потенціалу суспільства та життєвим рівнем населення, адже, чим вищою є ефективність використання живої праці працівників, тим більшим є їхній внесок у національне багатство, тим більшим є й власний дохід, а, відтак – вищим є й рівень життя. Саме на цій меті повинна бути сконцентрована економічна політика держави, котра відображає потреби й інтереси населення.

Для забезпечення високих темпів економічного зростання країни та її окремих регіонів потрібно на всіх рівнях створювати умови для ефективного використання трудового потенціалу. Варто враховувати всі фактори, що

сприяють (чи перешкоджають) творчому та професійному розвитку особистості: статево особливості, психологічні властивості людини, рівень інтелекту і освіти, стан здоров'я, якість виробничого середовища, соціальний статус, професіоналізм і т. д. [71].

Як зазначає М. Мельдаханова [49, с. 4], вирішення проблеми ефективного використання людських ресурсів та трудового потенціалу повинно відбитися на поліпшенні співвідношення найважливіших макроекономічних показників економічного зростання, зайнятості, продуктивності праці та рівні безробіття.

Отож, перспективи розвитку економіки держави пов'язані з активізацією використання наявного ресурсного потенціалу праці за суттєвого підвищення якості трудових ресурсів і рівня управління ресурсокористуванням. Стан та ефективне використання трудового потенціалу регіону, в підсумку, буде визначальним при виявленні наявності й ефективності використання матеріальних чинників суспільного виробництва в процесі досягнення стійкого економічного розвитку.

1.3 Методологічні та методичні підходи до вивчення трудового потенціалу регіону

Дослідження територіальної організації трудового потенціалу передбачає дослідження не тільки демографічних процесів формування трудового потенціалу, а й природних умов, попиту на ринку праці, основних аспектів розвитку туристичної сфери та інших умов.

Процес дослідження трудового потенціалу передбачає певну послідовність дій і включає в себе декілька етапів, а саме: концептуальний, інформаційно-оціночний, аналітичний, синтетично-прогностичний.

Перший етап – концептуальний. Цей етап включає розробку концепції територіальної організації трудового потенціалу. На цьому етапі визначається

предмет, мета, завдання, методи наукового дослідження, відбувається обґрунтування загальної схеми дослідження об'єкта виявляються фактори від яких залежить розвиток трудового потенціалу. Цей етап передбачає формування теоретико-методичних засад дослідження, вибір методів дослідження, виявлення закономірностей, принципів, факторів територіальної організації трудового потенціалу регіону.

Другий етап – інформаційно-оціночний. Сутність цього етапу полягає у збиранні і обробці інформації. Джерелами інформації для дослідження територіальної організації трудового потенціалу виступають офіційні статистичні джерела, періодичні видання, звіти різних туристичних організацій, анкетна та візуальна інформація. Оціночний підхід полягає в ознайомленні з інформаційно-статистичними джерелами та виявленні основних факторів, що впливають на розміщення і розвиток трудового потенціалу регіону [48, с. 22].

Третій етап – аналітичний. На цьому етапі статистичні дані оброблюються та систематизуються. Цей етап передбачає проведення аналізу демографічної ситуації, виявлення особливостей функціонування і розміщення працересурсного потенціалу туристичної сфери. На цьому етапі варто використовувати сукупність таких методів, як: порівняльного, групування за статистичними даними, картографічного, балансового та інших. Протягом цього етапу варто виявити тенденції функціонування і розміщення працересурсного потенціалу туристичної сфери. Метою етапу є виявлення негативних тенденцій у розвитку трудового потенціалу регіону.

Четвертий етап – синтетично-прогностичний. Суть цього етапу полягає у виявленні проблем функціонування і розміщення працересурсного потенціалу регіону. На цьому етапі відбувається науково-обґрунтоване прогнозування майбутнього стану територіальної організації трудового потенціалу, науковий аналіз територіальних суспільних процесів та явищ, виявлення просторових закономірностей функціонування і розвитку трудового потенціалу, оцінка можливостей розвитку та інформаційне забезпечення трудового потенціалу регіону.

Таке дослідження можливе тільки за допомогою науково обґрунтованих методів. Від якості методу, правильності його застосування залежить істинність отриманого знання. Методи науки можуть характеризуватися різною широтою охоплення предметних областей. Враховуючи цю рису, в суспільній географії всю сукупність методів слід поділити на три великих групи: філософські, загальнонаукові та конкретнонаукові, в тому числі власне суспільно-географічні [20, с. 45–48].

Для вивчення територіальної організації трудового потенціалу, основними методологічними підходами виступають територіальний і системно-структурний. Територіальний підхід до вивчення трудового потенціалу виявляє ступінь диференціації процесів, окремих видів життєдіяльності, що “розглядається не сама по собі, а як організуюча територія” [45, с. 56].

Системно-структурний підхід розглядає працересурсний потенціал як цілісну динамічну систему, що характеризується певною впорядкованістю елементів. Пізнання його внутрішньої впорядкованості спрямоване на вивчення механізму взаємодії між підсистемами. Структура працересурсного потенціалу вивчається у функціонально-компонентному і функціонально-територіальному аспектах [20, с. 38].

Вивчення трудового потенціалу проводять на місцевому та регіональному рівнях; при цьому використовуються різноманітні загальнонаукові та спеціальні методи. Серед них варто перелічити головні методи, зокрема: діалектичний; наукової абстракції; системний підхід; історичний та літературний; аналіз і синтез; порівняльний; графічний; картографічний, математичні та статистичні методи; моделювання; балансовий.

Щодо методичних підходів оцінки соціально-трудоного потенціалу, то тут варто опиратись на напрацювання вітчизняних вчених щодо такої оцінки трудового потенціалу, які є більш розробленими.

Зокрема вартими уваги є методичні розробки Л. Нізової (розрахунок трудового потенціалу для підприємства та суспільства), Т. Олійник (індекс ефективності відтворення трудового потенціалу), В. Гриньової та М. Новікової (розвиток трудового потенціалу на рівні підприємства та регіону), А. Коцура (оцінка збереження та розвитку трудового потенціалу), С. Сембера (оцінка трудового потенціалу локального точкового утворення), Д. Ядранського (кількість носіїв трудового потенціалу підприємства за такою формулою), К. Якуби (оцінка життєвого потенціалу та абсолютного розміру трудового потенціалу) та інших [60, с. 246].

Огляд існуючих методик довів надзвичайно широку диференціацію можливих підходів до оцінки соціально-трудоного потенціалу на різних рівнях, у тому числі регіональному. Аналіз методичних підходів до оцінювання рівня, ефективності використання та відтворення елементів трудового потенціалу, дозволив зробити висновок про відсутність такого підходу до оцінювання рівня трудового потенціалу, який би давав можливість оперативно визначати цей показник та приймати тактичні управлінські рішення щодо використання трудових ресурсів.

Сучасні реалії розвитку економіки України та її регіонів доводять доцільність створення регіональної системи управління трудовим потенціалом. На нашу Миронової Л., така система має враховувати реалізовану та нереалізовану складові трудового потенціалу, що дозволить розробляти програми економічного розвитку з урахуванням потенціальних можливостей економічно активного населення та в кінцевому разі буде сприяти ефективному використанню трудових ресурсів регіонів [53, с. 254].

Оцінювання рівня трудового потенціалу регіонів потребує застосування адекватних методів оцінки, які дадуть змогу точно, всебічно і водночас, порівняно легко фіксувати його поточний стан та тенденції розвитку. Враховуючи ці зауваження, в роботі запропоновано удосконалення методу оцінки трудового потенціалу за рахунок введення показників, які максимально

наближено характеризують трудовий потенціал регіонів. Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу представлено на рис. 1.1.



Рис. 1.1 Співвідношення кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу регіону [53, с. 253].

На рис. 1.1. всі характеристики розглядаються для економічно активного населення взагалі та окремо для працюючих. Основна ідея, що закладена в основу такого розподілу, полягає в наступному: трудовий потенціал визначається з урахуванням наявних трудових ресурсів та прихованих або нереалізованих можливостей. Так, працююче населення характеризує наявні реалізовані ресурси, а непрацююче – нереалізовані можливості. Причиною нереалізованості можливостей трудового потенціалу є прогалини системи професійної підготовки і перепідготовки кадрів, існування диспропорції між кількістю здобувачів спеціальностей у закладах початкової, середньої, вищої професійної освіти і запитами економіки відносно обсягів і профілів підготовки. Виникає ситуація, коли відбувається вихід на ринок випускників з необхідними навичками і знаннями, але без можливості реалізувати свої можливості. Тому оцінка трудового потенціалу повинна враховувати освіту та кваліфікаційні вимоги [53, с. 253].

Місце здоров'я у характеристиках трудового потенціалу визначається широким діапазоном і значущістю притаманних йому ознак, а також значенням здоров'я як інтенсивного чинника розвитку населення, його економічної продуктивності. Здоров'я як якісний показник трудового потенціалу оцінюється за певними показниками, серед яких найбільш інформативною характеристикою є рівень загальної захворюваності. Високий рівень захворюваності ускладнює процеси якісного відтворення трудового потенціалу, перешкоджає його збереженню, можливості розвитку і ефективного використання.

Під кількісною оцінкою трудового потенціалу Міронова Л. пропонує розуміти кількість економічно-активного населення регіону. Отже, реалізація запропонованого методу оцінювання трудового потенціалу виявляється у: формуванні вихідної інформаційної бази первинних показників для проведення аналізу; стандартизація показників; розрахунку вагових коефіцієнтів показників; визначенні інтегрального індексу рівня трудового потенціалу за регіоном; інтерпретації отриманих результатів [53, с. 253].

Однією з головних вимог при виборі кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу при розробці методу була вимога доступності інформації. Тому при формуванні вихідної інформаційної бази первинних показників для проведення аналізу використовуємо загальнодоступні статистичні данні, а саме: освіту характеризує чисельність населення з певним рівнем освіти (тис. осіб), здоров'я – кількість випадків захворювань економічно активного населення (тис. осіб), населення – кількість економічно активного населення (15–70 років) (тис. осіб) [53, с. 253].

Стійкість статистичних оцінок забезпечується на етапі стандартизації показників. Тому показники поділено за напрямом впливу на інтегральну характеристику на стимулятори (такі, для яких більше абсолютне чи відносне значення підвищує загальну інтегральну оцінку рівня розвитку території) і дестимулятори (такі, кількісне зростання яких призводить до зменшення інтегральної оцінки регіону). До стимуляторів віднесено освіту та населення, а

до дестимулятора – здоров’я. Показники стимулятори нормуємо за формулою [53, с. 253]:

$$S_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_i^{\min}}, \quad (1.1)$$

де S_{ij} – нормоване значення i -го показника-стимулятора в j -му регіоні, x_{ij} – значення i -го показника в j -му регіоні, x_i^{\min} – мінімальне значення i -го індикатора у сукупності, що аналізується.

Показники дестимулятори нормуємо за формулою [53, с. 253]:

$$D_{ij} = \frac{x_i^{\min}}{x_{ij}}, \quad (1.2)$$

де D_{ij} – нормоване значення i -го показника-дестимулятора в j -му регіоні.

Інтегральна оцінка трудового потенціалу j -ого регіону здійснюється за формулою [53, с. 253]:

$$ТП_j = \alpha_1 \times H_j^{\text{норм}} + \alpha_2 \times O_j^{\text{норм}} + \alpha_3 \times Z_j^{\text{норм}}, \quad (1.3)$$

де $ТП_j$ – трудовий потенціал j -ого регіону, $H_j^{\text{норм}}$ – нормоване значення кількості економічно-активного населення j -ого регіону, $O_j^{\text{норм}}$ – нормоване значення освітнього потенціалу економічно-активного населення j -ого регіону, $Z_j^{\text{норм}}$ – нормоване значення стану захворюваності економічно-активного населення j -ого регіону, $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ – вагові коефіцієнти відповідних показників. Слід зазначити, що $\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 = 1$.

Використання інтегральної оцінки трудового потенціалу регіону дозволяє проводити зіставлення окремих регіонів між собою та аналізувати динаміку розвитку певного регіону, що є надзвичайно цінним для здійснення оцінки ефективності регіонального управління. Звісно, порівняння регіонів є достатньо умовним, оскільки кожен регіон має свої особливості.

Однією з проблем при застосуванні інтегрального методу оцінки є визначення вагових коефіцієнтів. Для вирішення цього завдання запропоновано використовувати принцип “золотого перетину”, тобто гармонійного поділу [53, с. 253]. Відповідно, для показника нормованого значення економічно активного

населення, ваговий коефіцієнт становить 0,62, для нормованого значення освітнього потенціалу населення, ваговий коефіцієнт дорівнює 0,24, для нормованого значення стану захворюваності, ваговий коефіцієнт складає 0,14.

Запропонований метод оцінювання трудового потенціалу можна використовувати для визначення рівня нереалізованого трудового потенціалу. Так, нереалізований трудовий потенціал j -ого регіону ($HTП_j$) визначається рівнянням:

$$HTП_j = ТП_j - РТП_j, \quad (1.4)$$

де $РТП_j$ – реалізований трудовий потенціал j -ого регіону.

Інтегральна оцінка реалізованого трудового потенціалу j -ого регіону здійснюється за формулою:

$$РТП_j = \alpha_1 \times Hn_j^{норм} + \alpha_2 \times On_j^{норм} + \alpha_3 \times Zn_j^{норм}, \quad (1.5)$$

$Hn_j^{норм}$ – нормоване значення кількості працюючого населення j -ого регіону, $On_j^{норм}$ – нормоване значення освітнього потенціалу працюючого населення j -ого регіону, $Zn_j^{норм}$ – нормоване значення стану захворюваності працюючого населення j -ого регіону.

Запропонований підхід до оцінки трудового потенціалу дає змогу, по-перше, мінімізувати витрати на розрахунок показника, як грошові, так і витрати часу, по-друге, врахувати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, по-третє, визначити нереалізований трудовий потенціал, який, фактично, є резервом використання трудових ресурсів регіону.

Отже, методологічні підходи до оцінювання та вибору напрямів розвитку трудового потенціалу регіону вимагають більш детальних досліджень теоретичної бази, зокрема теорій та концепцій, які стосуються розвитку потенційних складових, регіону і загальноцивілізаційного прогресу, а також детального вивчення вже розроблених методичних підходів такого оцінювання з формуванням єдиної методики стосовно трудового потенціалу. У даному ключі вкрай важливим є удосконалення інформаційного забезпечення таких досліджень з можливістю їх здійснення в більш глибокому ретроспективному зрізі. Лише за умов комплексної оцінки соціально-трудоного потенціалу

загалом та окремих його складових зокрема можна якісно визначити основні проблемні аспекти його розвитку та сформулювати концептуальні підходи державного управління у відповідних сферах.

Висновки до першого розділу.

Трудовий потенціал як економічна категорія знайшла своє відображення у працях багатьох вчених, котрі по-різному трактували його економічну та соціальну сутність, враховуючи його кількісні й якісні характеристики у діалектичній єдності.

Це поняття можна тлумачити на різних рівнях, у часовому й просторовому вимірах, як певні ймовірні можливості і навіть як динамічний процес; воно характеризується трудовими можливостями, що наявні й можливі у перспективі, які формуються за певних виробничих відносин та соціо-демографічних умов відтворення, поєднуючи і кількісні та якісні ознаки.

Розвиток регіональної економіки на базі збереження й продуктивного використання ресурсного потенціалу регіону, провідною складовою якого є трудовий потенціал, зумовлюють стійкий та збалансований розвиток економіки регіону. Ефективне використання трудового потенціалу як індикатор сталого збалансованого розвитку різних територій, забезпечує багаторівневу конкурентоспроможність регіонів на основі збалансованості попиту на працю та її пропозиції, а також оптимізації їх кількісних і якісних характеристик. Існує чітка залежність між трудовим потенціалом, результатами праці й рівнем життя людей – зміна одних факторів спонукає інші до відповідних перетворень.

Дослідження трудового потенціалу регіону здійснюється в кілька етапів (концептуальний, інформаційно-оціночний, аналітичний, синтетично-прогностичний) за допомогою низки загальнонаукових і спеціальних методів. Методологічним підґрунтям є праці низки вчених, що займались вивченням

трудового (працересурсного) потенціалу. Комплексне дослідження трудового потенціалу повинно враховувати не тільки реалізовані можливості (через аналіз економічної активності населення), але й не реалізований потенціал економічно активного населення. При дослідженні трудового потенціалу враховуються як кількісні, так і якісні характеристики.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ (НА МАТЕРІАЛАХ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ)

2.1 Стан формування та розвитку трудового потенціалу регіону

Чернівецька область належить до найменших за площею території (8,096 тис. км²) та кількістю населення областей України (станом на 1 березня 2015 р. чисельність наявного населення області – 909,65 тис. осіб), проте за щільністю населення вона є найвищою: 114 осіб на 1 км² (по Україні - 80 осіб). Область відноситься до групи аграрно-промислових регіонів: підприємствами та домогосподарствами області у 2013 р. було вироблено сільськогосподарської продукції на суму 4514,5 млн. грн. (або 1,8% обсягу сільськогосподарського виробництва України); обсяг реалізованої промислової продукції у цьому році становив 4099,7 млн. грн. (або 0,3% від загальноукраїнського показника).

Для характеристики формування та розвитку трудового потенціалу найважливішим є з'ясування демографічної ситуації в регіоні як природної передумови його відтворення.

За останні дванадцять років населення області скоротилося на 20,6 тис. осіб (рис. 2.1) і ставило 910,0 тис. осіб (додаток А). Якщо сільське населення в області зменшилося на 25,9 тис. осіб, то міське населення збільшилося лише на 7,2 тис. осіб за цей час.

Тільки на трьох із дванадцяти сільських адміністративних територіях збільшилась чисельність сільського населення: в Сторожинецькому районі (рівнинний статус) – на 2766 осіб (на 2,8%), у Путильському (гірський статус) - на 460 осіб (на 1,8%) та у Герцаївському (рівнинний статус) – на 293 особи (на 0,9%). Приріст міських жителів відбувся головним чином за рахунок збільшення населення обласного центру на 11,5 тис. осіб, або +4,6 %, та м. Новодністровська на 424 особи, або +3,9 %. По інших адміністративних

територіях зафіксовано зменшення населення. Сформована тенденція до зменшення сільського населення і меншими темпами – до збільшення міського населення.

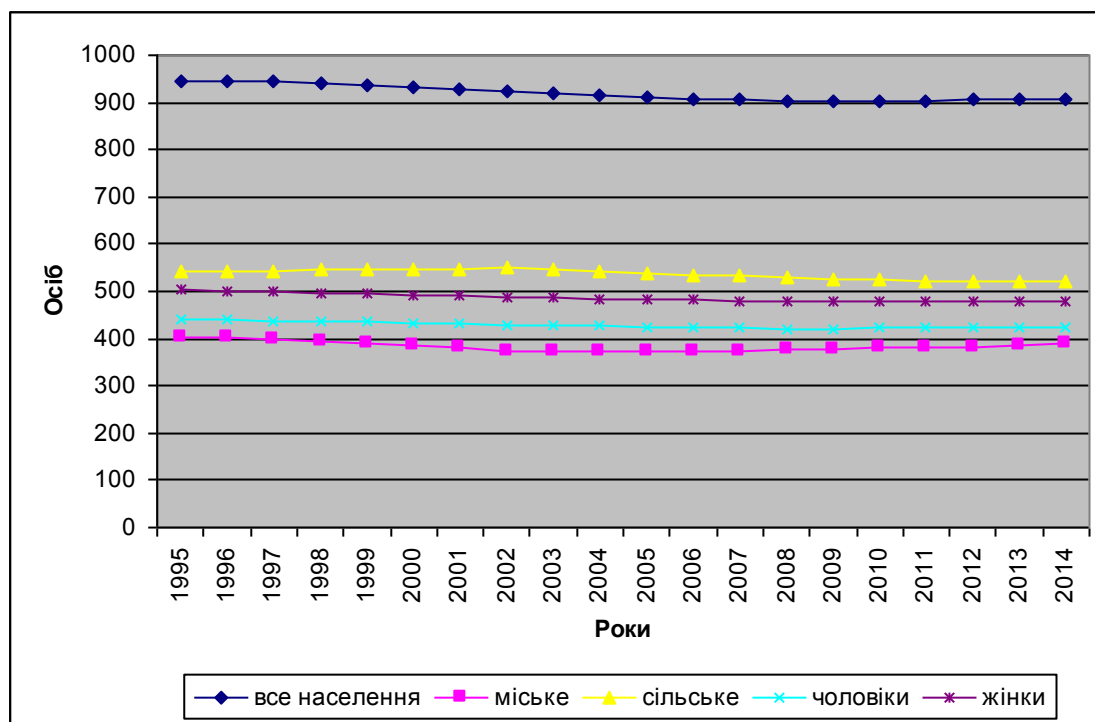


Рис. 2.1 Динаміка чисельності населення Чернівецької області у період за 1995-2014 рр.*

*Складено за даними [76].

Чисельність населення Чернівецької області піддавалася постійній зміні внаслідок дії низки об'єктивних причин. До них слід віднести: соціально-економічні чинники, природні демографічні цикли, тип відтворення, міграційні процеси та ін. Особливості історичного розвитку України сильно впливають на динаміку чисельності всього населення і, зокрема, ресурсів для праці. Це передусім перша і друга світова та громадянська війни, індустріалізація, колективізація, голодомори, участь у військових конфліктах, чорнобильська трагедія та глибока криза 90-х років. Внаслідок цих подій не лише гинула або ставала інвалідами велика кількість молодих та здорових людей, але і різко зменшувалася народжуваність, деформувалася статево-вікова структура населення [19, с. 113].

Розподіл населення за місцем проживання залишався за цей період майже без змін. Частка міського населення на 01.01.14 становила 42,7% (у 2001 р. – 40,1 %), сільського – 57,3% (у 2001 р. – 59,9 %) при середньоукраїнському - відповідно 68,6 та 31,5%. За останні чотирнадцять років зазначена ситуація майже не змінилася: спостерігався переїзд сільських мешканців у міста (зазначимо, що в Чернівецькій області більшість населення близько 60% – проживала в сільській місцевості, і це є характерним для західних районів держави).

Досліджуючи рис. 2.2, можна спостерігати позитивну тенденцію зростання народжуваності. Так, кількість дітей, народжених після кризи 90-х років минулого століття в Чернівецькій області постійно зростає. Зокрема, в 2012 р. зафіксовано найвищі загальні коефіцієнти народжуваності – 12,8‰, що забезпечило незначний природний приріст населення (0,3‰).

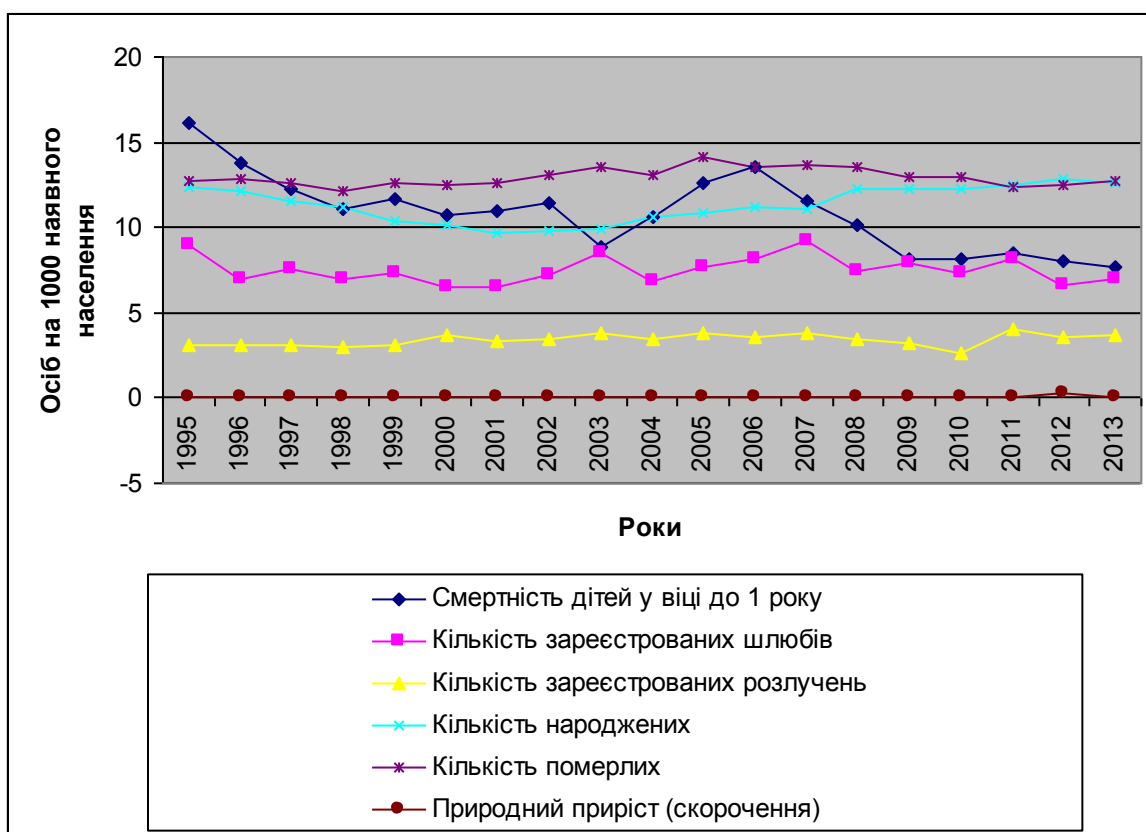


Рис. 2.2 Основні демографічні характеристики населення Чернівецької області за період з 1995 до 2013 рр.*

*Складено за даними [76].

Зростання народжуваності відбулося в усіх районах області. Проте в останні 2 роки ця ситуація погіршилась і у 2013 р. показники народжуваності і смертності були майже однакові (12,6‰ та 12,7‰ відповідно).

Традиційно високий рівень народжуваності у м. Чернівцях, м. Новодністровську, Вижницькому районі (гірський статус) – 16,9‰ Глибоцькому (рівнинний статус) – 15,7‰ та Путильському районі (гірський статус) – 19,7‰. Найнижчий рівень народжуваності – у Кельменецькому районі – 9,7‰ (див. додаток Б). Народжуваність у сільській місцевості залишається традиційно вищою ніж у міських поселеннях. Це закономірно, адже сільське населення є консервативнішим в питаннях створення сім'ї та народження дітей. Окрім того, сільське населення переважає в структурі жителів краю. Саме тому кількість дітей дошкільного та шкільного віку більша в сільській місцевості.

Разом з тим, рівень народжуваності залишається недостатньо високим, щоб компенсувати показники смертності та позитивно вплинути на динаміку відтворення. Сумарний коефіцієнт народжуваності у Чернівецькій області у 2013 р. становив 1,63 дитини на 1000 жінок відповідного віку.

Сучасний тип відтворення передбачає невисоку народжуваність. Обумовлюється це соціальним розвитком, новими економічними умовами, новими вимогами до якості життя та зміною типу трудової активності. Можна деталізувати причини, які негативно впливають на народжуваність [55, с. 101]: низький рівень життя, невпевненість у завтрашньому дні, недостатнє забезпечення житлом, зміна традицій створення сім'ї, висока кількість розлучень, зміна ролі жінки в суспільстві, фемінізація і, як наслідок, зміщення репродуктивного віку у жінок, нерозвинена система охорони здоров'я населення, а також чимало інших більш або менш впливових чинників. Окрім того, сучасним соціально-економічним середовищем створені нові норми та стандарти, за якими змінюється роль жінки в сім'ї. Жінки активно залучаються до економічної діяльності, що позбавляє їх можливості виховувати велику кількість дітей. Так в [54, с. 21] наголошують на вагомості впливу зайнятості жінок на дітородну активність.

Намагаючись збільшити народжуваність, держава використовує різноманітні соціально-економічні важелі. Зокрема, створені програми захисту здоров'я, що повинні знизити рівень дитячої смертності при народженні та в перший рік життя. Створена нова прогресивна система соціальних виплат грошової допомоги при народженні дитини. Також розроблена система пільг для багатодітних сімей. Виникає потреба дослідження ефективності запропонованих заходів.

Потрібно враховувати, що Україна відійшла від традиційного типу відтворення, який характеризувався високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю ще в середині ХХ століття. Якщо до середини ХХ століття в аграрній країні велика кількість дітей в родині сприяла ефективнішому веденню господарства, була запорукою економічного процвітання, то на даний час, багатодітність значно обмежує економічну активність батьків [54, с. 45].

В останні роки ми спостерігаємо певне збільшення народжуваності. Поширеною думкою є те, що збільшення народжуваності стало наслідком вдалої соціально-демографічної політики уряду. Однак, досвід багатьох країн показує, що запровадження навіть дуже великих за обсягом платежів при народженні дитини не здатне забезпечити сталого і, навіть, реального поліпшення демографічної ситуації. Викликане такими заходами соціально-демографічної політики зростання народжуваності переважно відбувається внаслідок зсуву “календарів народжень”, коли жінки вирішують народити раніше, аніж збиралися. Як зазначають в [73, с. 45], такий зсув “календарів народжень” з часом може призвести до спаду народжуваності та до непередбачуваної репродуктивної поведінки.

Отже, плануючи заходи демографічної політики, покликані стимулювати дітородну активність населення, потрібно прогнозувати результати та ефективність запровадження таких дій. Проведена робота не в змозі суттєво змінити тип відтворення. Фактично, економічні заходи не спонукають жінок народжувати більше дітей, вони можуть тільки мотивувати народити швидше

запланованого терміну. Тому запропоновані економічні заходи в змозі лишень тимчасово знизити темп скорочення та зняти соціальну напругу.

Більш імовірно, кількість народжених нащадків залежить від чисельності “покоління батьків”. Можна констатувати той факт, що по Чернівецькій області найбільше народжено дітей матерями, які досягли віку 20–29 років. Враховуючи це, можна спостерігати певну циклічність. Так переважна кількість дітей 6–10 років, очевидно, народжені батьками, які на даний момент часу досягли приблизно 26–40 років. І надалі спостерігатиметься деяке збільшення кількості нащадків, яке є наслідком збільшення кількості 20–29 річних жінок.

Активізація процесу, яка відповідає діапазону 20–29 років має також причини. Громадяни, які досягли на момент 2010 року 20–29 років, народженні з 1981 по 1990 роки. В той час спостерігався бум народження, який є наслідком високої народжуваності в 1961–1965 роках.

Можна бачити цікаву особливість: разом зі зростанням кількості на цьому діапазоні спостерігається зростання частки міських жителів та зниження частки сільських жителів відповідного віку. Частково це можна пояснити тим, що саме з 1981 до 1989 року спостерігався масовий вплив населення з сіл в міста. В основному це були молоді люди репродуктивного віку, які, змінюючи місце проживання, народжували дітей вже в містах.

Можна припустити, що тому і спостерігається збільшення жителів міста цього вікового діапазону. Також збільшення міських жителів цього вікового діапазону частково відбулося за рахунок міграції сільської молоді до міст і в наш час.

З 2001 р. до 2013 р. народжуваність в області зросла на 77%, у тому числі у Вижницькому районі – на 40%, у Глибоцькому – на 19% та у Путильському – на 35%.

У Чернівецькій області смертність населення у 2013 р. збільшилась до 12,7‰, тобто досягла рівня 1995 р. Традиційно високою залишається смертність у Кельменецькому районі (рівнинний статус): у 2001 р. – 18,8‰, у 2013 р. – 19,7‰, де переважають старші вікові групи населення. За останні роки

до цього району долучились Хотинський (у 2001 р. – 17,0‰, у 2013 р. – 16,7‰) та Сокирянський (у 2001 р. – 17,0‰, у 2013 р. – 15,4‰) райони (обидва мають рівнинний статус) [12, с. 181].

У 2013 р., як і у попередні роки, у структурі загальної смертності населення Чернівецької області традиційно значущими залишаються: хвороби системи кровообігу – 64% до всіх причин, новоутворення – 18%, травми – 6%.

Динаміка смертності дітей у віці до одного року надзвичайно чутливо залежить від зрушень у соціально-економічному і санітарному стані країни, медичному обслуговуванні, екологічних умовах, способі життя різних верств населення. В Чернівецькій області за останні дванадцять років смертність немовлят знизилася з 10,73‰ у 2001 р. до 7,7% у 2013 р. (в Україні у 2001 р. – 11,3‰, у 2013 р. – 8,7‰). На сільських адміністративних територіях однозначної стабільності за зазначений період не виявлено. Найвищі показники смертності немовлят зафіксовані у Кельменецькому районі (рівнинний статус) – 13,4‰, у Новоселицькому (рівнинний статус) 11,53‰ та у Путильському (гірський статус) – 12,1‰. Найнижча смертність немовлят – у Кіцманському районі (рівнинний статус) – 3,6‰ і у Сторожинецькому (рівнинний статус) – 4,88‰. У структурі смертності дітей першого року за цей період стабільно переважають перинатальні причини, вроджені вади та нещасні випадки як у цілому в області, так і в низці окремих районів.

Позитивна динаміка підвищення народжуваності та зниження смертності в Чернівецькій області з 2011 року привели до природного приросту населення, який став позитивним – 0,1 на 1000 осіб, у 2012 р. – 0,3 на 1000 осіб.

Найбільш вагомим критерієм демографічної ситуації є той факт, що середня очікувана тривалість життя покоління, яке народилося, залежить від рівня смертності дітей, молоді та осіб працездатного віку. У Чернівецькій області середня очікувана тривалість життя новонароджених у 2013 р. становить 73,2 роки, в тому числі у чоловіків – 68,6 року, у жінок – 77,6 року. За останніх десять років даний показник дещо збільшився.

Однією з найважливіших кількісних та якісних характеристик населення є його статеві-вікова структура. Впродовж багатьох років вона характеризувалася стабільною перевагою жінок у загальній чисельності населення.

Станом на початок 2014 року чисельність жінок становила 480,2 тис. осіб, або 53,0%, чоловіків – 425,2 тис. осіб, або 47,0%. На кожну тисячу жінок припадало у середньому 885 чоловіків. Це співвідношення змінюється в залежності від віку населення [68, с. 10].

Якщо у новонароджених переважає частка чоловічої статі (51,6% хлопчиків та 48,4% дівчаток), то при пересуванні до більш зрілого віку ця пропорція поступово змінюється на користь жінок, і починаючи з вікової групи 30–34 років у віковій піраміді стабільно переважають жінки.

Якщо графічно відобразити вікову структуру наявного населення Чернівецької області станом на 2014 рік, то можна встановити залежність кількості населення від факторів та історичних подій, які прямо чи опосередковано впливають на цей процес (рис. 2.3).

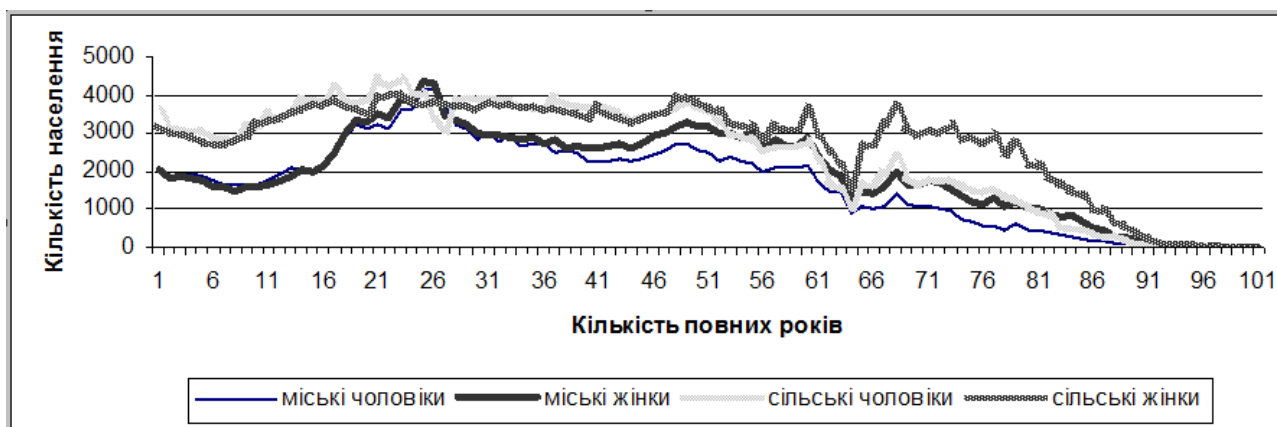


Рис. 2.3 Статеві-вікова структура жителів міських поселень та сільської місцевості в Чернівецькій області в 2013 р.*

* Складено за даними [76].

Закономірна невелика кількість жителів, які на момент 2014 року досягли 64–70 років. Адже момент їх народження припав на воєнні та повоєнні роки. Наслідки війни також виявляються в зменшенні кількості нащадків і прослідковується хвилеподібно по всій віковій структурі населення.

Починаючи з 40-річного віку, диспропорція між кількістю жінок і чоловіків однакової вікової групи стає більш очевидною. Населення стає більш фемінізованим з віком.

Надвисока та передчасна смертність чоловіків порівняно із жінками призводить до значної статевої диспропорції. Якщо в молодших вікових групах кількість хлопчиків переважає кількість дівчаток, то в підлітковому періоді їх чисельність вирівнюється і надалі з віком кількість жінок все більше переважає над кількістю чоловіків. Пояснюється підвищена смертність чоловічої статі більшою схильністю до девіантної поведінки.

Особливо помітною перевага жінок стає у старших вікових категоріях, що пов'язано з більшими втратами чоловічого населення внаслідок історичних факторів та динамікою смертності населення. Суттєва різниця в чисельності між жінками і чоловіками старшими за 70 років частково пояснюється значними втратами чоловічого населення у Великій Вітчизняній війні, а частково – довшою тривалістю життя жінок.

В міських поселеннях відсоток чоловіків менший, ніж у сільській місцевості (46,3% проти 47,4%). В міських поселеннях області на 1000 жінок приходилося 863 чоловіка, у селах – 902. Демографічне навантаження на осіб віком 15–64 роки становило 436 осіб (у міських поселеннях – 365, в сільській місцевості – 493). По Україні в цілому відповідні показники становлять 432, 399 та 508 осіб. На 1000 осіб приходилась 241 дитина віком 0–14 років та 195 осіб віком 65 і старше років (по Україні відповідно 212 та 220). Найбільше демографічне навантаження на осіб віком 15–64 роки зафіксовано в Путильському районі – 547 осіб, у тому числі 363 дитини та 184 особи у віці 65 і старше років. В цілому по області середній вік населення у 2012 р. становив 38,4 року, що нижче, ніж по Україні, – 40,4 року. Середній вік жіночого населення області становив 40,5 року, чоловічого – 36,1 року (по Україні – відповідно 42,8 та 37,6 року). Підтверджена думка, що Чернівецька область належить до відносно “молодих” областей України.

Найстаріше в області населення мешкало в Кельменецькому районі. Його середній вік становив 42,5 року. Наймолодше населення – в Путильському районі (35 років). В цілому по області середній вік населення становив 38,6 року, у тому числі в міських поселеннях – 38,4 року, в сільській місцевості – 38,7 (по Україні відповідно 40,6; 40,5; 40,7). Середній вік жіночого населення області становив – 40,7 року, чоловічого – 36,2 (по Україні відповідно: 43,0; 37,8) [68, с. 10].

Найвагомішою для вивчення трудового потенціалу є вікова структура населення з точки зору працездатного віку. Як видно з рис. 2.4, для Чернівецької області, як і для більшості інших регіонів західної України, властива тенденція до суттєвого зменшення частки населення у до працездатному віці (з 24,2% у 1995 р. до 17,9% у 2014 р.); збільшення частки населення у працездатному віці (з 57,6% у 1995 р. до 63,0% у 2014 р.) та деякого збільшення – у післяпрацездатному віці (з 18,2% у 1995 р. до 19,1% у 2014 р.).

Таке співвідношення вікових груп на сьогодні робить певні виклики стосовно формування трудового потенціалу у майбутньому. Наприклад, зменшення населення у молодших вікових групах при тривалій тенденції до збільшення тривалості життя (а відповідно, й перебування на пенсійному утриманні), матиме наслідком збільшення демографічного навантаження на працездатне населення, звуження демографічної бази для майбутніх поколінь, а відтак, і зменшення трудового потенціалу у майбутньому. За продовження таких тенденцій, згідно з прогнозом, що був проведений Є. Матвіїшин та І. Москалюк, спад відносної кількості населення найінтенсивніше відбуватиметься в категорії працездатного населення. В області спостерігатиметься тенденція зростання “навантаження” на працездатне населення (зросте 71% у 2030 році) (рис. 2.5).

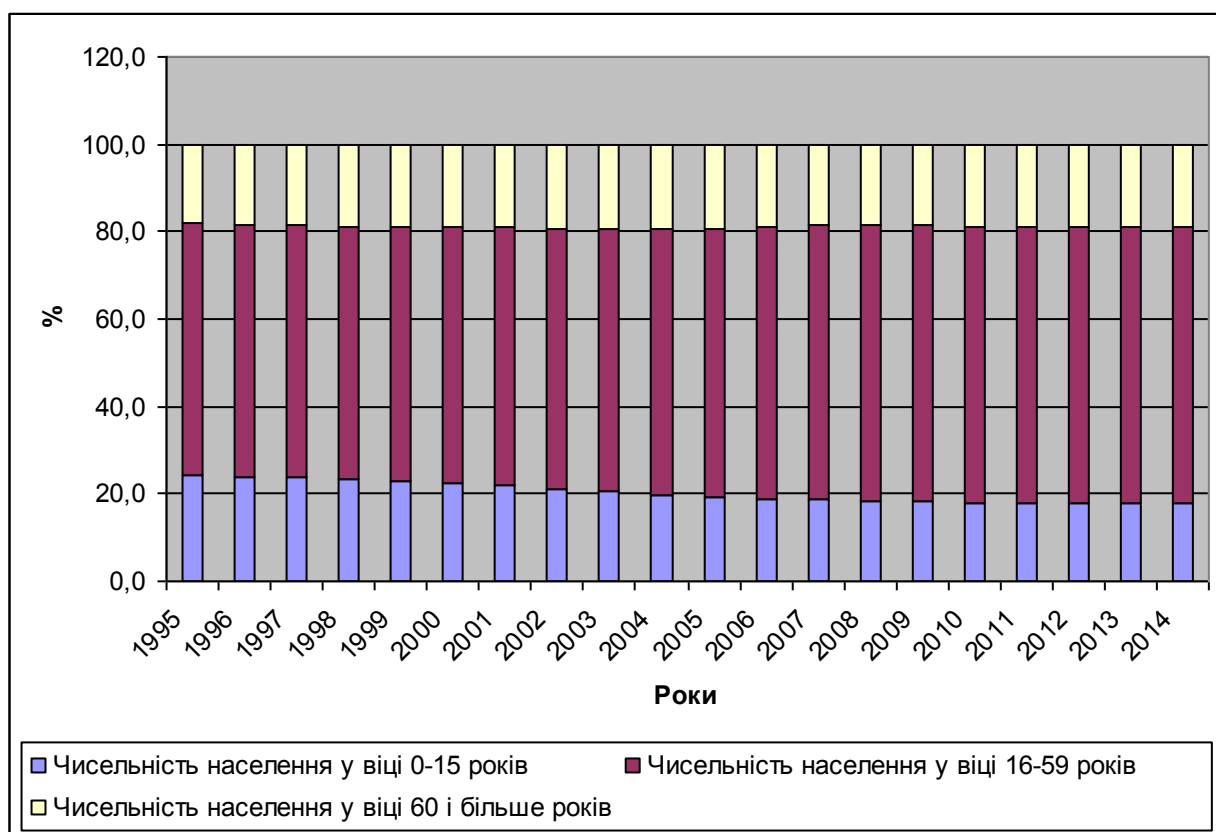


Рис. 2.4 Розподіл постійного населення Чернівецької області за окремими віковими групами у 1995–2014 рр.*

*Складено за даними [76].

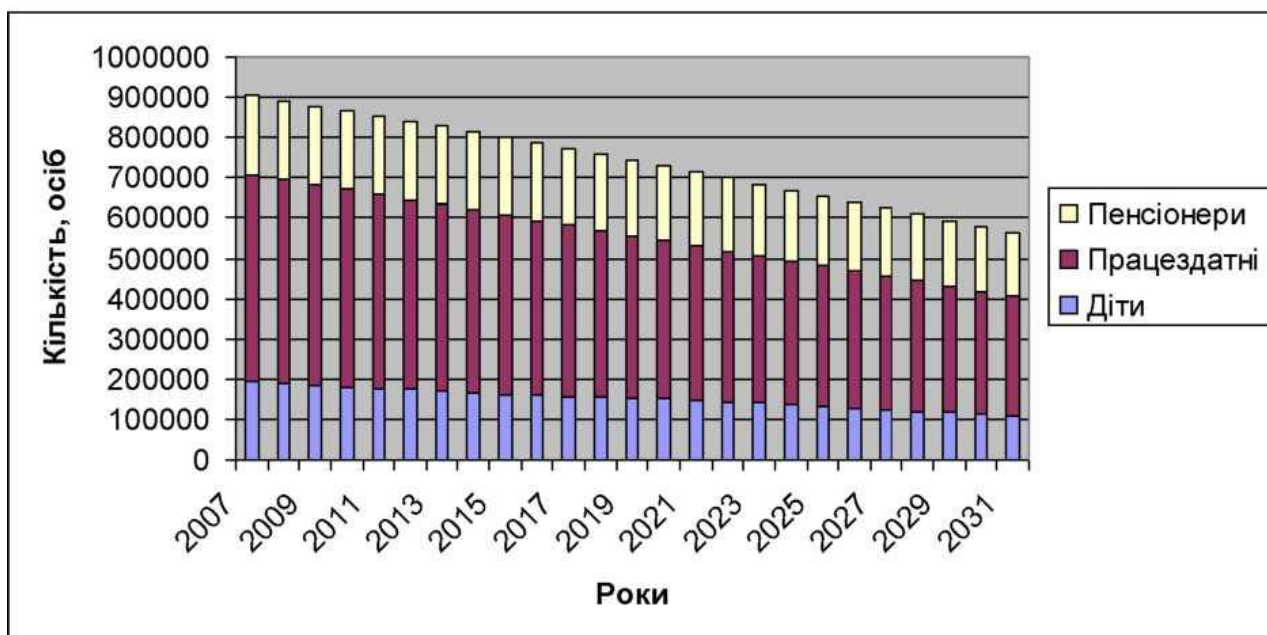


Рис. 2.5 Прогнозована соціальна структура населення Чернівецької області [46].

Суттєво зменшиться чисельність дітей. Це вплине на кількість школярів та потенційних вступників до вищих навчальних закладів, що теж матиме неабиякий вплив на використання трудового потенціалу області, адже зменшиться потреба у працівниках освіти, які займають левову частку в структурі зайнятих. А це, в свою чергу, поглибить тиск на ринок праці.

Окрім демографічної складової, до основних компонентів трудового потенціалу населення регіону належить його здоров'я та освітньо-професійний рівень. Останніми роками, як рівень загальної смертності, так і динаміка смертності працездатного населення області мають сталу тенденцію до зниження. Ці показники – одні з кращих в Україні. В області стабілізувалися показники інвалідності і Чернівецька область займає одне останніх місць за цим показником в Україні, хоча у Вижницькому, Заставнівському та Хотинському районах ситуація гірша. Так, станом на 1 січня 2013 р. в області знаходилось близько 2% всіх інвалідів України. За чисельністю вперше визнаних інвалідами серед дорослого населення у регіонах України станом на 2013 р. Чернівецька область теж належить до групи із найменшими по країні показниками – 46 осіб на 10000 дорослого населення [65]. Найчастіше жителі Чернівецької області стають інвалідами з причини захворювань системи крові, з причини новоутворень, травм та захворювань кісткової системи [66].

За останні п'ять років від нещасних випадків на виробництві постраждали більше 450 працівників, з них 46 отримали травми не сумісні із життям. Найвищий травматизм, що пов'язаний з трудовою діяльністю фіксується на підприємствах м.Чернівці, м. Новодністровськ, Вижницького, Новоселицького, Сторожинецького, і Хотинського районів. Але статистичні дані не відображають реального стану із безпекою та охороною праці, оскільки не враховують тенденцію до приховування реального числа виробничого травматизму, яка спричинена небажанням працедавців нести відповідальність згідно із законом і сплатою ним постраждалим грошових компенсацій “у конвертах”.

Внаслідок цього виникає парадоксальна ситуація, коли рівень виробничого травматизму знижується, але при цьому ризик зазнати травми на виробництві продовжує залишатися високим.

Стан охорони праці в таких галузях економіки як сільське господарство, машинобудування та металообробка, будівництво викликає неабияку стурбованість. Особливо гостро стоїть питання охорони праці на нових підприємствах середнього та малого бізнесу, фермерських господарствах де практично відсутній контроль та не функціонує система управління охороною праці. Насьогодні проблемними є питання забезпечення працівників спецодягом, засобами індивідуального захисту, гарячого та спецхарчування, миючими засобами, належно обладнаними санітарно-побутовими приміщеннями в аграрній сфері.

Основними причинами такого стану є суттєве обмеження державного регулювання охорони праці у зв'язку з руйнуванням фінансових механізмів та важелів управління охороною праці, фінансування охорони праці за залишковим принципом, як приватними, так і державними роботодавцями, відсутність економічної відповідальності роботодавців за порушення законодавства з охорони праці, скорочення структурних підрозділів і служб з охорони праці в державних органах управління, ліквідація промислової медицини.

Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань з середини 90-их років ХХ ст. і до 2009 р. постійно збільшувалась. Проте, з 2010 р. спостерігається стійка тенденція до зменшення: у 2013 р. ця кількість приблизно відповідала рівню 1995 р. і становила 594 тис. випадків.

Результати багатьох санітарно-епідеміологічних обстежень підтверджують той факт, що поширення соматичних та психічних захворювань, а також відхилень від норм соціальної поведінки відбиває соціальну кризу нашого суспільства. Психічні розлади, алкоголізм, зловживання іншими “соціальними токсинами” та лікарськими засобами, розлад сімейного життя, бездоглядність дітей процвітають там, де послаблені соціальні зв'язки,

стосунки мають безособовий характер. Там, де господарча і особливо виробнича діяльність у занепаді, відчуваються негативні наслідки для здоров'я і добробуту населення, збільшуються випадки психічних розладів, зростає злочинність [66].

Одним із чинників оцінки стану трудового потенціалу найманих працівників є наявність фахівців з високим ступенем професійної підготовки. Останніми роками спостерігається збільшення частки працюючих осіб з вищою освітою.

Найбільше спеціалістів з вищою освітою у 2014 році працювало у сфері фінансової діяльності та державного управління (86,2% та 84,5% облікової кількості працівників). Значна питома вага таких працівників спостерігалася у сфері досліджень та розробок (77,1%), культури та спорту, відпочинку та розваг (69,6%), освіти (66,6%), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (62,8%), а найменша – в сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах (25,3%), лісовому господарстві (28,9%) та будівництві (32,5%) [76]. Водночас, на підприємствах спостерігається нестача як робітників традиційних професій так і професій, що вимагають високого кваліфікаційного рівня.

2.2 Аналіз економічної активності населення Чернівецької області

Реалізація трудового потенціалу певного регіону, і Чернівецької області зокрема, відбувається у різних сферах господарства через економічну активність населення. Тобто, економічна активність населення є відображенням всіх процесів, що відбуваються в економіці, прямо залежить від демографічних, соціальних, та економічних передумов, що існують в регіоні, і сама має безпосередній вплив на них. Наприклад, саме економічна активність, а саме її продуктивна частина – зайнятість, впливає на рівень доходів населення, а відтак

і на його рівень життя. Водночас, економічна активність населення забезпечує продуктивність праці в більшості галузей економіки, адже людський потенціал і капітал залишаються провідними в складі економічних ресурсів. Таким чином, саме завдяки економічній активності населення відбуваються процеси виробництва суспільного продукту та його споживання, формування певного рівня життя населення, який потім через платоспроможність впливатиме на сукупний попит і буде рушійною силою подальшого соціально-економічного розвитку та використання трудового потенціалу. Тому, вивчення економічної активності та її складових (зайнятості і безробіття), є важливою частиною нашого дослідження реалізації трудового потенціалу регіону.

Чисельність економічно активного населення Чернівецької області постійно збільшується до 2013 р., як і рівень економічної активності населення, досягнувши максимуму у 2013 р. – 423 тис. осіб і 63,4% відповідно (додаток В та рис. 2.6). Така тенденція була властива для всієї України. Та внаслідок політичних подій та соціально-економічної кризи в 2013-2014 рр. вона змінилась на зворотню. За 2014 р. рівень економічної активності впав до рівня 2006–2007 рр. (61%), що значно менше середнього по Україні показника, серед осіб працездатного віку цей показник зменшився з 64,9% за 2013 рік до 63,5% за 2014 рік. Рівень зайнятості знизився з 58,7% (2013 р.) до 55,5% у 2014 р. Рівень зайнятості серед працездатних осіб становив 57% (за 2013 рік – 59,3%). Тоді як рівень безробіття, що зменшувався впродовж тривалого періоду часу і досяг мінімуму у 2013 р., суттєво зріс у 2014 р і становив 9%, що близько до середньоукраїнського значення у цьому році (9,3%). Серед осіб працездатного віку рівень безробіття зріс з 8,6% до 10,2%. Порогове значення цього показника – 7%, перевищення його спричиняє загрози нормальному розвитку соціальної сфери і формує негативні й руйнівні тенденції. Тому, існує необхідність пошуку регіональної господарської спеціалізації, яка активізувала б прогресивні перетворення у сфері виробництва товарів та надання послуг, а відтак – сприяла б формуванню нових пропозицій попиту на робочу силу.

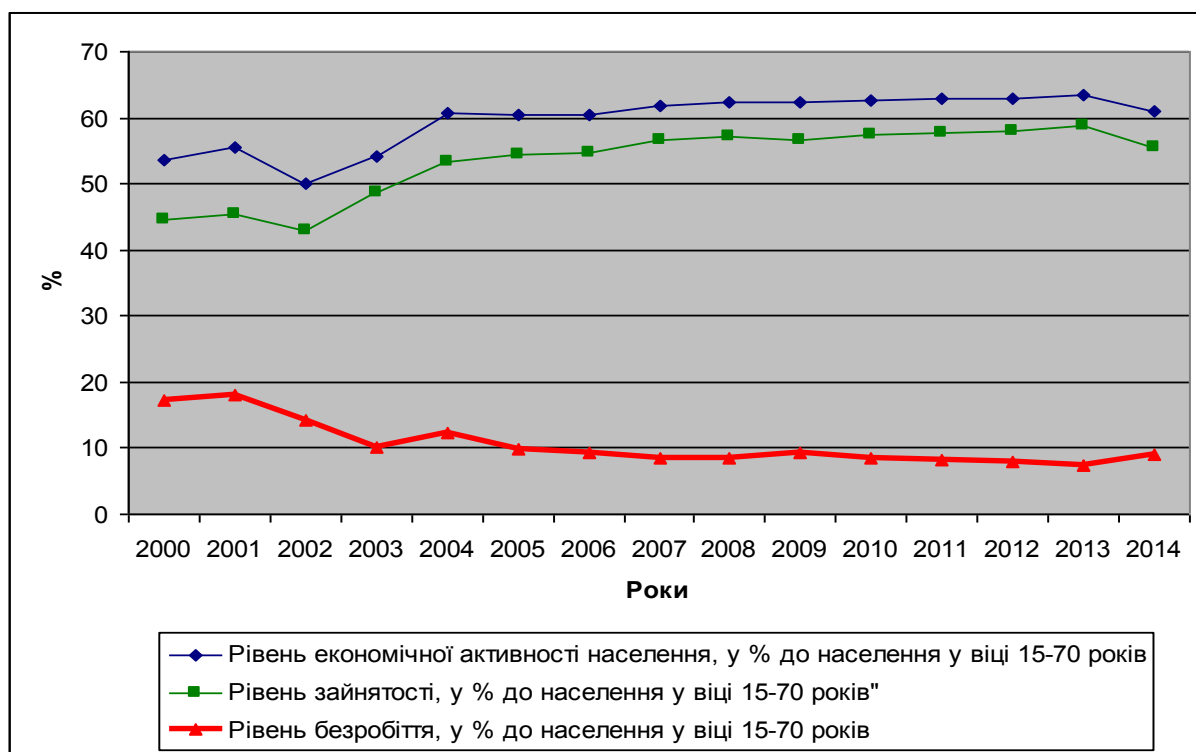


Рис. 2.6 Динаміка рівнів економічної активності, зайнятості та безробіття у Чернівецькій області з 2000 до 2014 р.*

*Складено за даними [76].

Що стосується тенденції до зменшення терміну пошуку роботи, то хоч статистичні дані й засвідчують її позитивну динаміку в останні роки, проте це не зовсім відповідає дійсності, адже безробітним не стало легше у пошуку роботи, але система обліку безробітного населення організована таким чином, щоб покращувати цей показник, навіть за рахунок якості самого пошуку і робочого місця.

У 2014 р. чисельність економічно активного населення Чернівецької області становила 407,4 тис. осіб (на 15,6 тис. осіб або 3,7% менше, ніж у попередньому році), зайнятих – 370,6 тис. осіб (на 21 тис. осіб або 5,4% менше, ніж у попередньому році) (табл.2.1). А чисельність безробітних в абсолютних значеннях зросла на 5,8 тис. осіб, порівняно із попереднім роком. Кількість безробітних працездатного віку становила 36,8 тис. осіб (за 2013 рік – 31,4 тис. осіб).

Економічна активність населення Чернівецької області у 2014 р. [76]

	У середньому за період	
	2014	2013
Економічно активне населення, тис. осіб		
у віці 15-70 років	407,4	423,0
працездатного віку	361,0	365,8
Зайняте населення, тис. осіб		
у віці 15-70 років	370,6	391,6
працездатного віку	324,2	334,4
Безробітне населення, тис. осіб (за методологією МОП)		
у віці 15-70 років	36,8	31,4
працездатного віку	36,8	31,4
з нього: зареєстроване у державній службі зайнятості	9,4	10,3
Економічно неактивне населення, тис. осіб		
у віці 15-70 років	260,9	244,6
працездатного віку	207,8	197,7
Рівень економічної активності, у відсотках до населення відповідної вікової групи		
у віці 15-70 років	61,0	63,4
працездатного віку	63,5	64,9
Рівень зайнятості, у відсотках до населення відповідної вікової групи		
у віці 15-70 років	55,5	58,7
працездатного віку	57,0	59,3
Рівень безробіття (за методологією МОП), у відсотках до економічно активного населення відповідної вікової групи		
у віці 15-70 років	9,0	7,4
працездатного віку	10,2	8,6
Рівень зареєстрованого безробіття населення працездатного віку		
у відсотках до економічно активного населення працездатного віку	2,6	2,8
у відсотках до населення працездатного віку	1,7	1,9

Зросла у останньому році й чисельність економічно неактивного населення (на 16,3 тис. осіб у порівнянні із 2013 р.) – частка його у населенні відповідного віку становила 39,0%, що близько і в інших областях західної України (в середньому по Україні було 37,6%).

Такі зміни пов'язані здебільшого із викликами соціально-політичного характеру, мобілізацією чоловічого населення та масовою еміграцією (в основному, нелегальною) за межі країни. Так як область належить до прикордонних, значна частина населення прилеглих до кордону поселень займається короткотерміновими та довготерміновими міграціями задля пошуку роботи, або з певних політичних чи релігійних переконань.

Цікавим є факт, що рівень зареєстрованого безробіття дещо зменшився у 2014 р. Скоріш за все, це пов'язане із низкою суб'єктивних факторів, які змушують безробітне населення самотужки займатись пошуком роботи і не бажати бути зареєстрованими в Державній службі зайнятості.

Кількість безробітних, зареєстрованих в центрах зайнятості, станом на 1 квітня 2015 року становила 9,5 тис. осіб. Кількість вакансій, про які роботодавці проінформували центри зайнятості, станом на 1 квітня 2015 року становила 637 одиниць та, у порівнянні з даними на 1 квітня 2014 року, скоротилася на 19,5%.

Послугами Чернівецької служби зайнятості скористались 12988 безробітних, у т. ч. з початку року звернулися за допомогою у працевлаштуванні й отримали статус безробітного 3537 осіб.

За сприянням обласної служби зайнятості у січні-березні 2015 року забезпечена роботою 1821 особа, у тому числі за направленням служби зайнятості працевлаштовано 1107 зареєстрованих безробітних. Зокрема, 61 безробітний започаткував власну справу за рахунок отримання виплати допомоги по безробіттю одноразово та працевлаштовано на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування 103 безробітних.

За направленням державної служби зайнятості професійне навчання проходили 1325 безробітних. З метою сприяння самозайнятості населення, забезпечено надання 471 безоплатної індивідуальної та групової консультації з питань організації та провадження підприємницької діяльності.

Найбільше серед безробітних було робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технічного устаткування, складання устаткування та машин; осіб без професії та з найпростішими професіями; працівників сфери послуг та торгівлі; кваліфікованих робітників з інструментом (рис. 2.7). Та саме в цих професійних групах було зафіксовано найбільше вільних робочих місць. Така ситуація пояснюється значним вивільненням працівників і плинністю кадрів у робітничих професіях, важкими умовами праці, недостатнім соціальним забезпеченням та ін.

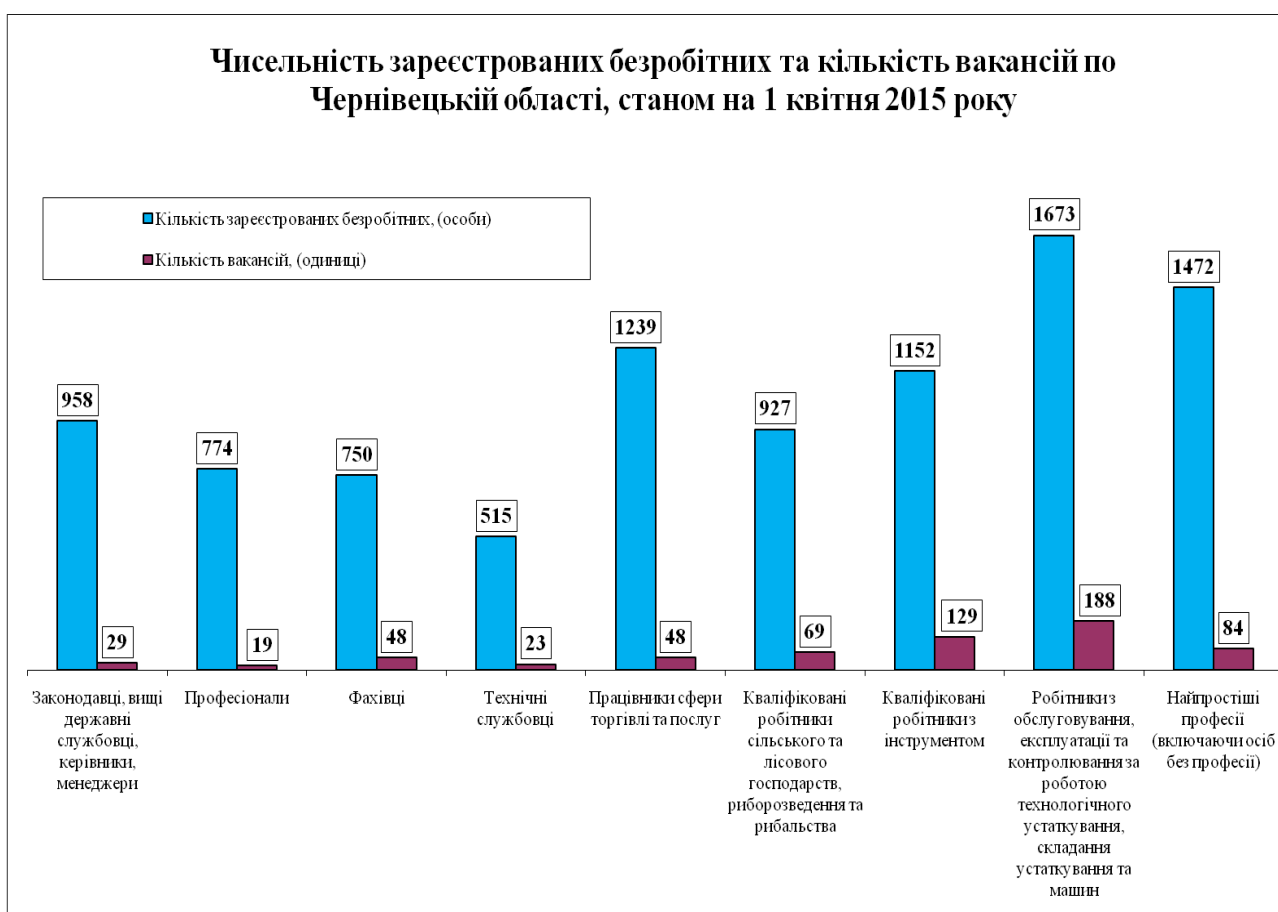


Рис. 2.7 Чисельність зареєстрованих безробітних та кількість вакансій по Чернівецькій області станом на 1.04.2015 р. [31].

У громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру взяли участь 613 осіб, зокрема 598 безробітних.

Впродовж січня-березня 2015 року право на отримання допомоги по безробіттю мали 10755 безробітних громадян або 82,8% від загальної кількості

zareєстрованих безробітних. Станом на 1 квітня 2015 року, кількість zareєстрованих безробітних становила 9460 осіб, з них отримували допомогу по безробіттю 7591 особа. Середній розмір допомоги по безробіттю у березні 2015 року становив 1183,1 грн.

Посилюють тиск на і так незбалансований регіональний ринок праці внутрішньо переміщені особи. Таких, які отримували послуги центру зайнятості у Чернівецькій області нараховувалось з 1 березня 2014 року до 17 квітня 2015 року 325 осіб, 256 осіб з них мали статус безробітного і лише 58 осіб було працевлаштовано завдяки регіональному центру зайнятості.

Сучасний стан зайнятості й освітньо-кваліфікаційна структура трудового потенціалу регіону спотворені деформуючим впливом зовнішньої міграції. Жителі Чернівецької області переважно перетинають кордон у пошуках праці у Євросоюзі. До чинників, що визначають напрямок та інтенсивність міграційних потоків, можна віднести: несприятливе соціально-економічне становище в регіоні, високий рівень безробіття, відсутність ефективної законодавчо-нормативної бази, надмірне відхилення оплати праці від її реальної вартості. Стимулює міграційну активність населення і відсутність місць прикладання праці, які б відповідали освітньо-кваліфікаційному рівню наявного в регіоні трудового потенціалу. Фактично соціально-економічна ситуація в регіоні не сприяє повному використанню трудового потенціалу та створює умови для міграційної активності працездатних осіб.

Ключовими проблемами для реалізації економічної активності населення Чернівецької області можна назвати посилення диспропорцій в розвитку територій, особливо гірських; нерівномірність розвитку інженерної та соціальної інфраструктури, обмеження власних інвестиційних ресурсів підприємств для модернізації технологічного обладнання, висока питома вага зайнятих у неофіційному секторі економіки, низький рівень податкоспроможності територій, складна демографічна ситуація тощо.

2.3 Сучасні тенденції реалізації трудового потенціалу регіону

Чисельність штатних працівників підприємств, установ, організацій Чернівецької області у 2014 р. становила 128,2 тис. осіб, тобто на 1,3% менше, ніж у попередньому році. Із загальної кількості працівників майже кожен четвертий працював в закладах освіти, шостий – у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, майже кожен сьомий – у промисловості. Більше 10% найманих працівників було зайнято у державному управлінні, трохи менше – торгівлі. У промисловості найбільше працівників зайнято у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, виробництві гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції, що відповідає структурі валової доданої вартості у промисловості.

Тобто, структура зайнятості Чернівецької області орієнтована здебільшого на сферу послуг, що відповідає загальній тенденції у аналогічних регіонах агропромислового типу.

Якщо розглядати регіональну структуру працівників підприємств області, то характерним, як і для інших регіонів України, є зосередження робочої сили в обласному центрі (52,1% працівників підприємств області). Серед районів області найбільше працівників було зайнято у Сторожинецькому (6,7% від загальної кількості працюючих в області), Новоселицькому (5,6%) та Кіцманському (5,4%) районах, найменше – у Кельменецькому та Путильському (по 2,4% у кожному) районах (табл. 2.2).

Крім штатних працівників для виконання обсягу робіт (послуг), випуску продукції на підприємствах області працювало ще 7,6 тис. осіб поза облікового складу, з яких 5,1 тис. осіб – зовнішні сумісники, 2,5 тис. осіб – працюючі за цивільно-правовими договорами (додаток Г).

Середньооблікова кількість штатних працівників у містах та районах Чернівецької області за 2014 рік [24, с. 3]

	Середньооблікова кількість працівників	
	осіб	у % до підсумку
Усього по області	128170	100,0
м. Чернівці	66824	52,1
м.Новодністровськ	2002	1,6
райони		
Вижницький	5258	4,1
Герцаївський	3426	2,7
Глибоцький	6628	5,2
Заставнівський	4275	3,3
Кельменецький	3115	2,4
Кіцманський	6897	5,4
Новоселицький	7232	5,6
Пutilьський	3092	2,4
Сокирянський	5225	4,1
Сторожинецький	8582	6,7
Хотинський	5614	4,4

У 2014 р., як і у попередньому, збереглося явище вимушеної неповної зайнятості. Зокрема, кількість працівників, які були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) становила 9,8 тис. осіб (7,6% середньооблікової кількості працівників), що на 30,1% більше, ніж у 2013 р. Кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати становила 1,6 тис. осіб (1,3% середньооблікової кількості працівників). Порівняно з 2013 р. їх кількість зменшилася на 39,3%.

У середньому одним штатним працівником у 2014 р. було відпрацьовано 1569 годин, або 86,8% встановленого відповідно до режиму роботи підприємств фонду робочого часу, проти 1588 годин або 87,1% у 2013 р. (додаток Д). Частка невідпрацьованого робочого часу у фонді робочого часу у 2014 р. становила 13,2%, у 2013 р. – 12,9%.

Для виконання, у 2014 р., обсягу робіт (послуг), випуску продукції заумови повної зайнятості було достатньо 97,3% (у 2013 р. – 97,2%) чисельності працівників підприємств області. З різних причин (економічних,

соціальних та сезонних) у 2014 р. не працювало 3,4 тис. осіб або 2,7% загальної кількості працюючих (у 2013 р. – 3,6 тис. осіб або 2,8%).

Динаміка зайнятості працівників формується під впливом руху кадрів, який характеризується високим рівнем мобільності. Люди шукають вищих заробітків, кращих умов праці тощо.

У таких видах економічної діяльності, як промисловість, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, будівництво, сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство, тимчасове розміщування і організація харчування, кількість прийнятих та вибулих складала від 75,8% до 165,3% середньооблікової кількості штатних працівників. Серед промислових видів діяльності найбільш високий рівень мобільності спостерігався на підприємствах з виробництва меблів, іншої продукції, ремонту і монтажу машин і устаткування, з виготовлення виробів з деревини, виробництва паперу та поліграфічної діяльності, з постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, з виробництва гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції (68,2–162,1%).

Коефіцієнт валового обороту робочої сили по області (відношення кількості прийнятих та вибулих до середньооблікової кількості працівників) становив 50,5% проти 57,7% у 2013 р. Коефіцієнт прийому порівняно з 2013 р. зменшився на 4,2 в.п., а коефіцієнт звільнення – на 3,0 в.п. і становив відповідно 23,7% та 26,8%.

У 2014 р. спостерігалось перевищення кількості вибулих осіб порівняно з прийнятими у більшості видів економічної діяльності (додаток Е). Із загальної кількості вибулих переважна більшість (92,7%) залишила робочі місця за рахунок плинності кадрів і тільки 4,1% – з причин змін в організації виробництва і праці.

Характеризуючи регіональні відмінності руху працівників (рис. 2.8), слід відмітити, найбільший рух відбувся (за абсолютними показниками) у м. Чернівці, Глибоцькому, Сокирянському та Старожинецькому районах області. Проте у відсотковому значенні виділялись Заставнівський,

Сокирянський, Глибоцький та Герцаївський райони, де % за рухом кадрів суттєво перевищували середньообласні показники. При цьому, лише у м. Новодністровськ та Герціївському районі було зафіксовано перевищення прибуття над вибуттям кадрів. Найгіршою структура руху кадрів у минулому році була у Новоселицькому та Хотинському районах, що свідчить про негативні тенденції на ринку праці та недостатнє використання трудового потенціалу цих районів.

Важливим аспектом і наслідком реалізації трудового потенціалу найманих працівників є отримана винагорода (51,7% в структурі доходів населення області становить заробітна плата), що повинна використовуватись для відтворення цього потенціалу та його вдосконалення у майбутньому.

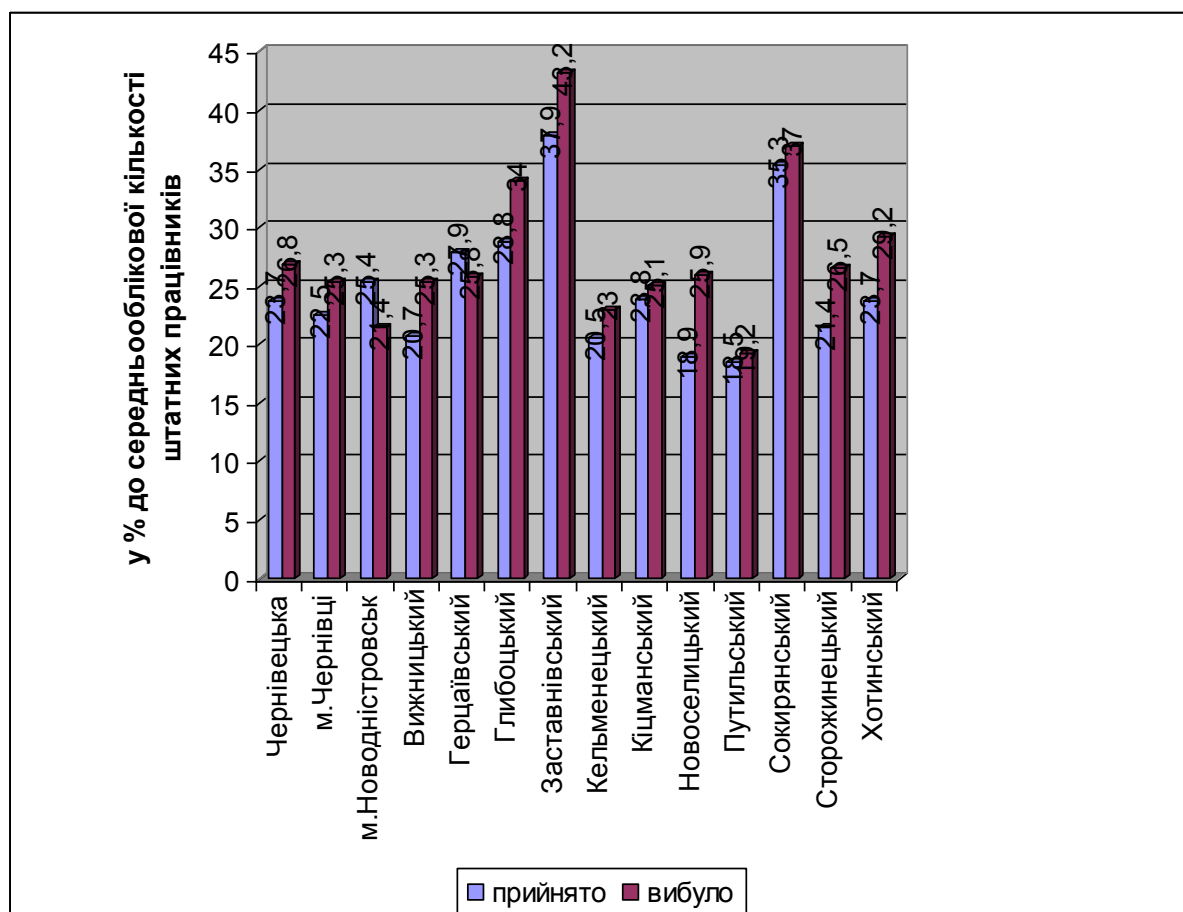


Рис. 2.8 Рух кадрів за містами та районами Чернівецької області у 2014 р.*

*Складено за даними [75, с. 19].

Аналіз динаміки заробітної плати, яка в структурі доходів населення становить левову частку, свідить про те, що в Чернівецькій області існують проблеми із виплатою заробітної плати, які характерні для більшості регіонів подібного типу. Так, хоч середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств області у 2014 р. у порівнянні з 2013 р. зросла на 3,8% (і становила 2578 грн., що у 2,1 раза вище рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму встановленого для працездатної особи, що діяли у грудні 2014 р. (1218 грн.)), рівень заробітної плати працівників підприємств області за 2014 р. був одним з найменших в і становив 74,2% від загальноукраїнського показника.

Як і раніше, спостерігалась значна диференціація за розмірами заробітної плати серед різних видів діяльності. Так, співвідношення найвищого розміру середньомісячної заробітної плати (у фінансовій та страховій діяльності - 4296 грн.) та найнижчого її рівня (в сфері тимчасового розмішування й організації харчування – 1396 грн.) складало 3,1 раза. Найбільш високооплачуваними залишаються працівники сфери фінансової та страхової діяльності, державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування, де заробітна плата перевищила середній показник по економіці області в 1,7–1,3 раза. Серед промислових видів діяльності лідерами, як і раніше, є підприємства з постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, виробництва машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань та виробництва хімічних речовин і хімічної продукції, де заробітна плата на 59,2–28,5% перевищувала середній рівень по економіці області.

Співвідношення між розмірами середньомісячної заробітної плати одного штатного працівника за видами економічної діяльності в Чернівецькій області та в Україні наведено на рис. 2.9. Значно відстає рівень оплати праці працівників області від відповідного виду діяльності країни в сфері професійної, наукової та технічної діяльності (в 2,3 раза), наданні інших видів послуг (в 2,2 раза), інформації та телекомунікацій (на 48,7%), в установах фінансової та страхової діяльності (на 38,8%), в сфері тимчасового

розміщування та організації харчування (на 38,3%), мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (на 38,2%). Рівень оплати праці працівників сфери освіти, охорони здоров'я та соціальної допомоги, діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування та державного управління й оборони; обов'язкового соціального страхування, майже не відрізнявся від рівня, який склався в країні (98,2-90,1% середнього рівня по Україні), що є результатом державного регулювання розмірів заробітної плати в бюджетній сфері економіки.

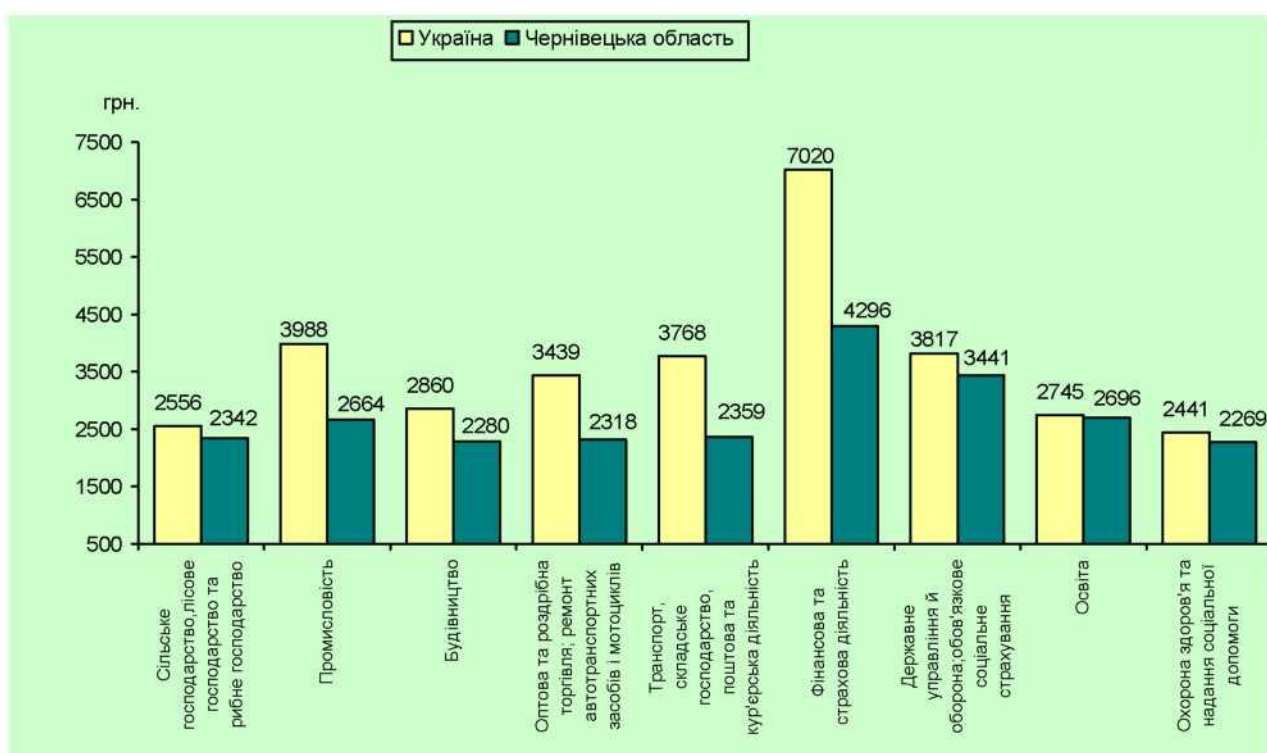


Рис. 2.9 Співвідношення середньомісячної заробітної плати одного штатного працівника у Чернівецькій області та в Україні за окремими видами економічної діяльності за 2014 р. [24, с. 8].

Збереглася значна диференціація рівня оплати праці і серед міст та районів області. Найвищий рівень заробітної плати був у Сокирянському районі (2878 грн.) та перевищував середній показник по області на 11,6%, а найнижчий – у Кіцманському районі (2206 грн.) – на 14,4% менше середнього рівня по області.

У 2014 р. порівняно з 2013 р. індекс реальної заробітної плати становив 93,2%, а впродовж року – 83,3%, що близько до середнього по Україні – 93,5% (рис. 2.10).

Нарахований фонд оплати праці штатних працівників, зайнятих на підприємствах, в установах та організаціях економіки області за 2014 р. становив 3965,8 млн.грн.

На відміну від тенденції щодо покращення розрахунків з працівниками з виплати заробітної плати, яка спостерігалася впродовж останніх років, у 2014 р. відбулося значне зростання обсягів боргу.

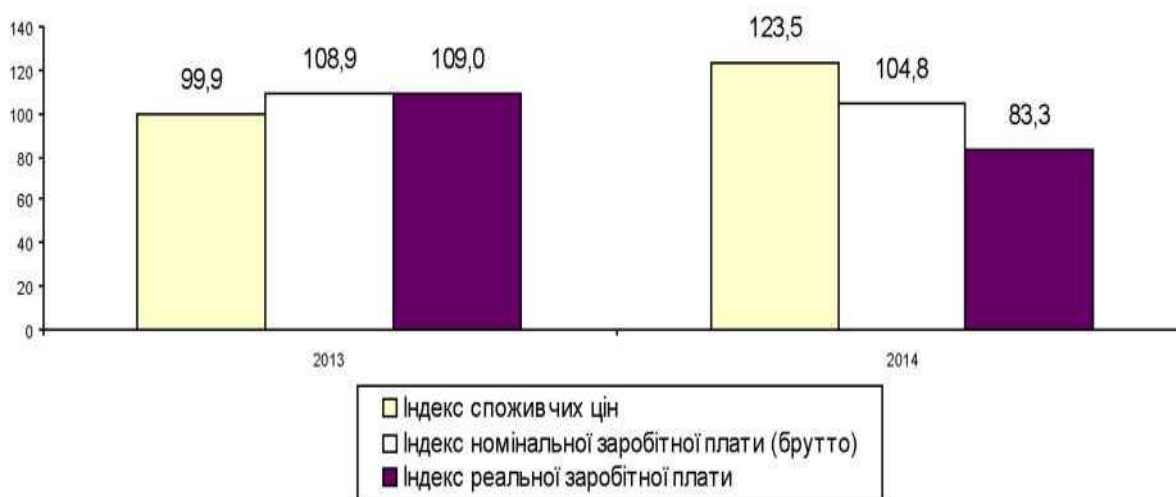


Рис. 2.10 Індекси заробітної плати та споживчих цін, кінець року у % до кінця попереднього року [75, с. 12].

Упродовж 2014 р. загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати збільшилась у 26,8 раза, або на 2891,1 тис грн. і на 1 січня 2015 р. становила 3003,1 тис. грн.

Станом на 1 січня 2015 р. значну частину заборгованості з виплати заробітної плати становили борги на підприємствах транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (77,1% від загальної

сумиборгу), що свідчить про значні проблеми в галузі та недостатнє використання трудового потенціалу.

Серед регіонів області найбільша частка боргу з виплати заробітної плати була в м.Чернівцях (77,5% загальної суми боргу по області) та Глибоцькому районі (5,8%).

Цікавим є порівняння кількості працівників за розмірами нарахованої заробітної плати та за видами економічної діяльності у грудні 2014 р. (додаток Ж). Так, найбільше мінімальну та меншу за мінімальну заробітну плату отримували працівники галузі тимчасового розміщування та торгівлі, а найменше – у галузі державного управління та допоміжного обслуговування. Найбільша частка працівників із зарплатою у межах від 1218 до 2000 грн. теж була у торгівлі та тимчасовому розміщуванні та організації харчування та надінні інших видів послуг, а найменша – у фінансовій та страховій діяльності. Близько половини всіх найманих працівників області отримували зарплату в межах від 2000 до 5000 грн. Це переважно працівники освіти, охорони здоров'я, фінансових і страхових компаній. Характерним, що вищу оплату праці більше 5000 грн та найвищі зарплати (понад 10000 грн.) отримували саме в фінансових та страхових компаніях та в сфері державного управління.

Висновки до другого розділу

Формування і розвиток трудового потенціалу області відбувся під впливом низки чинників: скорочення чисельності населення - на 20,6 тис. осіб від початку 2000-их рр. (не зважаючи на незначний позитивний природний приріст населення в останні роки 0,3‰); збільшення середньої очікуваної тривалості життя (до 73,2 роки у 2013 р.); переважання серед осіб працездатного віку (особливо після 35 років і серед міського населення) жінок;

суттєве зменшення частки населення у віці допрацездатному (до 17,9% у 2014 р.); збільшення частки населення у віці працездатному (до 63,0% у 2014 р.) та деякого збільшення – у віці післяпрацездатному (до 19,1% у 2014 р.); збільшення демографічного навантаження на працездатне населення (до 436 осіб у 2013 р.) що і надалі триватиме; порівняно невисокий рівень захворюваності та виробничого травматизму; збільшення частки осіб з вищою освітою серед осіб, що працюють.

Економічна активність населення Чернівецької області як форма реалізації трудового потенціалу характеризується наступними процесами: зміна стійкої тенденції до збільшення чисельності економічно активного й рівня економічної активності на зворотню (з 63,4% у 2013 р. до 61% у 2014 р.); зменшення рівня зайнятості (з 58,7% у 2013 р. до 55,5% у 2014 р.); зміна стійкої тенденції (після 2008-2009 рр.) до зниження рівня безробіття на зворотню (до 9% у 2014 р.); деяке зменшення рівня зареєстрованого безробіття, та поряд із цим – зменшення чисельності вільних вакансій у 2015 р. (на 19,5% у порівнянні із попереднім роком); дещо збільшилась чисельність економічно неактивного населення та його частка (на 16,3 тис. осіб у порівнянні із 2013 р.); збільшення тиску на ринок праці внутрішньопереміщеними особами; значне вивільнення працівників і плинність кадрів у робітничих професіях та ін.

Щодо реалізації трудового потенціалу Чернівецької області, то характерними є наступні процеси: зменшення чисельності найманих працівників (на 1,3% у 2014 р.); у структурі зайнятих переважають галузі сфери послуг (освіта, охорона здоров'я, державне управління, торгівля) кожен сьомий працював у промисловості; зосередження робочої сили в обласному центрі (52,1% працівників підприємств області); суттєво зросла чисельність осіб, що перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (на 30% більше, ніж у попередньому році); зросла частка невідпрацьованого робочого часу у фонді робочого часу (у 2014 р. становила 13,2%); зменшився валовий оборот робочої сили, при чому істотніше – оборот з прийому; найвища мобільність працівників зафіксована у промисловості, торгівлі, сільському господарстві; у

регіональному розрізі – у м. Чернівці, Глибоцькому, Сокирянському та Старожинецькому районах; рівень заробітної плати працівників підприємств області за 2014 р. був одним з найменших в і становив 2578 грн. або 74,2% від загальноукраїнського показника; у 2014 р. порівняно з 2013 р. індекс реальної заробітної плати становив 93,2%; співвідношення найвищого та найнижчого розміру середньомісячної заробітної - 3,1 раза; значно відстає рівень оплати праці працівників області від відповідного виду діяльності країни в сфері професійної, наукової та технічної діяльності (в 2,3 раза), наданні інших видів послуг (в 2,2 раза), інформації та телекомунікацій (на 48,7%) та ін. сферах послуг приватної форми власності; найбільша заборгованість з виплати зарплати була у м. Чернівцях та Глибоцькому районі.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ ТА ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

3.1 Можливості та обмеження економічного зростання та їх вплив на реалізацію трудового потенціалу Чернівецької області

За сучасних умов формування, розподіл та використання трудоресурсного потенціалу Чернівецької області залежить від низки факторів розвитку соціально-економічної ситуації в регіоні.

Чернівецька область, як вже було з'ясовано вище, належить до аграрно промислових. У Чернівецькій області розташовано понад 250 промислових підприємств. В структурі реалізації промислової продукції у 2013 р. переважали такі види економічної діяльності, як: постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; виробництво харчових продуктів та напоїв; легка промисловість; машинобудування; хімічна та нафтохімічна промисловість, частка яких у загальному обсязі реалізованої продукції області становила 86,6% [67].

Чернівецька область відома виробництвом: шпону луценого (27% від всього виробництва в Україні); виробів швейної промисловості (костюми – 14%, куртки, піджаки – 25%; спідній одяг – 3% виробництва в Україні); цегли керамічної та вогнетривкої будівельної (9%); постільної білизни (біля 8% всього виробництва в Україні); взуття (6%); дерев'яного покриття підлоги (3%); деревини пиляної чи розколотої (4,7%) [77].

Аграрний сектор економіки для області завжди був визначальним як в плані продовольчої безпеки, так і в цілому для її соціально-економічного розвитку. В структурі випуску та валової доданої вартості краю сільське господарство займає близько 20%. Більше половини населення Буковини проживає на селі та займається сільським господарством. Обсяг реалізованої продукції підприємствами з виробництва харчових продуктів і напоїв складає

майже четверту частину від загального обсягу реалізованої промислової продукції. На цих підприємствах зосереджена п'ята частина чисельності працюючих і основних фондів всієї промисловості.

Тому, з огляду на суттєві зрушення в сільському господарстві регіону за останні 15 років, та можливості регіону для розвитку і диверсифікації аграрного сектору, можна виділити насупні напрямки перспективного, з точки зору економічного зростання, розвитку галузі: поглиблення інноваційності та технологічності виробництва; вдосконалення структури культур рослинництва, розширення та переорієнтація з високоліквідних на продуктивні, ліквідні та такі, що підходять для виробництва на цій території; розвиток тваринництва; вдосконалення існуючих насадження нових сучасних інтенсивних садів (при 1,3% землеволодінь країни області належить 4,9% садів України); розвиток інфраструктури зі зберігання та переробки плодів та зерна;

Також перспективним є нарощування обсягів виробництва та збільшення асортименту високоякісних продовольчих товарів у агропромисловому виробництві, вдосконалення товоарної структури, покращення логістики.

Переоснащення галузі лісозаготівлі та лісопереробки на сучасне високопродуктивне імпортне обладнання дає можливість збільшити експортні поставки продукції, проте при такому екстенсивному способі господарювання існує загроза знеліснення територій, до того ж у цій сфері більше сприятливим на нашу думку є перепрофілювання галузі на виробництво кінцевої продукції деревооброби, створення комплексів і з переробки деревини та виробництва меблів, підлогового покриття тощо. Окремі досягнення в цій галузі діють надію на перспективне нарощення обсягів виробництва та покращення якості й конкурентоспроможності продукції.

На цьому етапі соціально-економічного розвитку області на розміри і характер використання трудового потенціалу впливають такі фактори: відсутність реального реформування економіки і затягування її трансформаційності, призвели до значних структурних диспропорцій та безробіття, особливо циклічного і структурного; наслідки діяї негативних

факторів, що мали місце при відтворенні трудового потенціалу. Останні пов'язані передусім із умовами, у яких сформувались трудові ресурси сьогодення (тривала економічна криза, занепад окремих галузей господарства, зміна галузевої структури виробництва і його територіального розміщення; зміна форм власності; втрата державою низки контролюючих функцій та звідси – відсутність реального контролю за додержанням норм у галузі праці та соціального захисту працівників, їх соціально-трудомих інтересів; деформації у соціальному розвитку регіону, поляризація суспільства за рівнем отриманого доходу та рівнем життя; руйнування матеріально-технічної бази господарства, а в наступні роки зростання обсягів робіт, які виконуються за допомогою новітньої техніки, яка потребує мінімум ручних операцій, а відтак – зменшення потреби у зайнятості сільських жителів у чи єдиній достапній для них сфері; відсталість системи освіти від вимог сучасності, невідповідність між підготовкою та потребою в працівниках різних освітньо-кваліфікаційних рівнів; недосконала система перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів і кадрів робітничих професій, що стримує їх професійно-кваліфікаційну мобільність; недостатня мобільність робочої сили через недосконалу систему управління зайнятістю, погану інфраструктуру та навіть стан доріг, осідлу ментальність, небажання зміни звичного способу життя, деякі соціально-демографічні фактори тощо [7, с. 87].

Всі вище перелічені фактори ведуть до розбалансованості ринку праці як основного місця реалізації трудового потенціалу. Така ситуація дисбалансу особливо за умов невизначеності соціально-економічної ситуації та політичних прогнозів має наслідком значне навантаження на ринку праці. Особи, що не зданті в цей час знайти гідне місце прикладання праці поповнюють ряди безробітних. Особливо гостро стоїть питання прихованого безробіття, що загрожує катастрофічними наслідками для відтворення та розвитку трудового потенціалу. З одного боку, це явище має позитивний ефект, адже свідчить про особисту активність безробітних у пошуку роботи чи самозайнятість, а не покладання на сили держави; проте з іншого боку - незареєстровані безробітні

здебільшого складають групу нелегальних трудових мігрантів закордон, вони позбавлені інформації про поступлення вільних робочих місць на ринок праці, не отримують допомоги з безробіття, що веде до зниження їх рівня життя та зубожіння. Не врегульованість статусу безробітних особливо поширена у сільських районах. А поряд із цим приховане безробіття також відображає неповну зайнятість, або фіктивну зайнятість, що є лише затулюванням проблеми економічного спаду тих чи інших виробництв.

Можна навести низку переваг Чернівецької області, які дають надію на покращення соціально-економічної ситуації та вдосконалення реалізації трудового потенціалу регіону у майбутньому. До них слід віднести [77, с. 15–19]: зручне географічне становище в центрі Європи; комунікаційну доступність; прикордонне розташування; наявність екологічно чистих територій, гірського масиву Карпат; значну частку родючих ґрунтів і їх екологічну чистоту; наявність значних лісових ресурсів; великі запаси водних ресурсів; хорошу якість питної води; багатство флори і фауни; багатство мінеральних джерел; високий рекреаційний потенціал; розвинену мережу шляхів сполучення; розгалужену мережу газопроводів; достатнє забезпечення міського населення комунальними послугами; наявність міжнародного аеропорту; значне покриття території мобільним зв'язком різних операторів; потужний науковий потенціал; надлишок людських ресурсів; наявність кваліфікованих кадрів в традиційних галузях промисловості та сільського господарства; низьку ціну робочої сили; наявність сировинної бази для будівництва; розвинений будівельний комплекс; наявність потужних підприємств, машинобудівної, деревообробної та легкої промисловості, здатних виробляти конкурентоспроможну продукцію; наявність енергогенеруючих потужностей; технологічний досвід випуску продукції; наявність значної частки приватних підприємств; високу інвестиційну привабливість підприємств лісопереробки, туризму; багатопрофільний сільськогосподарський комплекс; функціонування фермерських господарств; наявність великотоварних сільськогосподарських та переробних підприємств; розвинуту галузь

садівництва, овочівництва свинарства та птахівництва; наявність матеріальної бази харчової промисловості; високі рекреаційні можливості (унікальні пам'ятки природи, історико-культурні пам'ятки; наявність самотньої культури; розвинену мережу соціально-культурних об'єктів; велику кількість закладів культури і майстрів народної творчості; активізація зеленого туризму; лікувальні, рекреаційні можливості; сприятливі умови для розвитку гірськолижного туризму; велика кількість заповідних територій; розвинений фестивальний рух, конкурси, проведення свят); достатню матеріальну базу освіти і охорони здоров'я; наявність великої кількості навчальних закладів з надання освітніх послуг; активну громадськість; активність приватного сектора, гостинність населення, бажання займатися приватною справою; наявність бізнес-центрів, за допомогою яких здійснюється навчально-консультаційна діяльність; інтенсивне зростання суб'єктів малого підприємництва.

Поряд з цими позитивними моментами, існують певні загрози соціально-економічному зростанню Чернівецької області, які не слід залишати без уваги. До них віднесемо [77, с. 15–19]: периферійне положення в країні; погіршення демографічної ситуації (від'ємний приріст, зниження народжуваності); високий рівень безробіття; трудову міграцію, що призводить до відтоку кваліфікованих кадрів; низький рівень життя населення; низький рівень заробітної плати; суттєве демографічне навантаження; збільшення кількості неблагополучних сімей, неповний склад сімей; існування заборгованості з виплати заробітної плати; суттєве вивільнення працівників; недостатні капіталовкладення в розвідку корисних копалин; недостатнє використання рекреаційного потенціалу; неефективне використання прироста природного фонду; ерозію ґрунтів; деформацію структури промисловості; зношеність основних фондів; нестачу оборотних коштів; низький рівень використання енергозберігаючих технологій; втрату ринків збуту продукції; високу інтервенцію зарубіжних товарів; відсутність програм стратегічного розвитку окремих підприємств; низьку інноваційність економіки; розпорошеність пріоритетних напрямів розвитку економіки; недостатнє технічне переоснащення підприємств; малу

кількість високотехнологічних виробництв; велика кількість недіючих підприємств і підприємств-банкрутів; нерозвинену мережу лісових доріг; відсутність високотехнологічного обладнання при лісозаготівлях; низький рівень захисту вітчизняного товаровиробника; низьку ефективність виробництва дрібних сільськогосподарських підприємств; дефіцит обігових коштів; скорочення обсягів виробництва переробної та харчової промисловості; недостатній рівень потужностей в молокопереробній галузі; значне зменшення енергонасиченості в сільському господарстві; недостатнє впровадження інтенсивних технологій; ризиковані природні умови ведення сільського господарства; дрібнотоварне сільгоспвиробництво; неефективне використання сільгоспугідь; не налагоджена система реалізації залишків с/г продукції в селянських господарствах; занепад сировинної бази (скорочення площ посіву цукрового буряка, зменшення поголів'я тварин ВРХ ін.); неефективний паритет цін на сільгосппродукцію; недостатнє використання рекреаційних ресурсів; недостатність сучасної інфраструктури туризму; недостатня кількість готелів; недостатність інформації, рекламних матеріалів; недостатня якість та асортимент туристичних послуг, практична відсутність індустрії розваг; поганий стан шляхів, інформаційний сервіс та ін.; недосконалі водні інженерні споруди (мости, дамби та ін.); неефективний проблемний житлово-комунальний сектор; зношеність комунальних мереж; незадовільна робота комунальних служб; нерозвинена комунальна сфера в сільській місцевості; недостатньо розвинений зв'язок (цифровий, інтернет і т.д); неелектрифікований залізничний транспорт; недостатні інвестиції в науку; неефективне використання наукового потенціалу в економіці; велика кількість викидів підприємств; природні катаклізми (повені, засухи, тощо), тенденція до їх збільшення; титоріальна нерівномірність техногенного навантаження; недостатня кількість природоохоронних заходів в промисловості; відсутня екологічна пропаганда; незадовільний санітарний стан лісового господарства; слабка матеріально-технічна база закладів культури; недостатній рівень технічної оснащеності сучасною технікою та устаткуванням медичних закладів,

навчальних установ; низький рівень комп'ютеризації; недостатнє фінансування закладів медицини, невизначеність щодо впровадження страхової медицини; недостатній розвиток інфраструктури малого підприємництва; низьку активність страхових компаній, інвестиційних, пенсійних фондів; малу кількість інноваційних структур; недостатню кількість інвестицій, дешевих кредитних ресурсів; відсутність кредитного венчурного бізнесу; нерозвинена ринкова інфраструктура (біржі, аудит, консалтинг та ін.); мала кількість банків-юридичних осіб (місцевих).

Визначені переваги й недоліки для розвитку соціально-економічної бази стають передумовами для визначення можливостей та обмежень економічного зростання Чернівецької області та їх впливу на реалізацію трудового потенціалу регіону.

Зокрема, серед можливостей для соціально-економічного розвитку регіону слід відзначити наступні [77, с. 19–20]:

- посилення транскордонного і міжрегіонального співробітництва;
- участь у європейських програмах транскордонного співробітництва;
- поглиблення промоційної та маркетингової діяльності;
- зменшення безробіття за рахунок альтернативних форм зайнятості і створення робочих місць, реалізації регіональних програм сприяння зайнятості;
- розвиток підприємництва;
- збільшення інвестицій в усі галузі економіки;
- посилення інноваційності економіки;
- можливість створення регіональних кластерів (сільське господарство, лісовий комплекс);
- формування регіональних брендів;
- посилення позицій на внутрішньому ринку, зокрема переробної промисловості;
- створення нової продукції і розширення асортименту;
- збільшення глибини переробки лісу та продуктів лісу;
- розвиток нетрадиційних джерел енергії;

- відновлення та розширення молокопереробної галузі;
- збільшення кількості обслуговуючих кооперативів в сільській місцевості;
- розвиток виробництва екологічно чистої продукції;
- розвиток переробки продукції садівництва;
- розвиток курортно-рекреаційних зон;
- розвиток зеленого туризму;
- подальший розвиток народних промислів;
- розвиток гірськолижного спорту;
- створення культурно-туристичних закладів;
- покращання стану природного довкілля;
- розвиток та вдосконалення системи освіти, мережі навчальних закладів;
- поглиблення зв'язків науки і виробництва;
- підготовка та перепідготовка кадрів, в т.ч. держслужбовців;
- розвиток культури (фестивалі, народне мистецтво, бібліотеки, ін.);
- забезпечення сталого функціонування галузі охорони здоров'я за нових умов.

Обмеженнями (загрозами) економічному та соціальному зростанню регіону можуть стати [77, с. 19–20]:

- нестабільність, зміна законодавчої та нормативно-правової та податкової бази;
- невизначеність, законодавче обмеження сталого розвитку;
- недостатнє делегування прав для самоврядування;
- адмінреформа
- загроза втрати економічної самостійності внаслідок експансії капіталів (зовнішніх та з інших регіонів);
- високий рівень корумпованості;
- консерватизм менталітету;
- погіршення демографічної ситуації;

- поява нових “центрів тяжіння” кваліфікованої робочої сили (Київ, близьке зарубіжжя);
- правовий нігілізм населення;
- недотримання вимог антимонопольного законодавства;
- недотримання вимог корпоративних прав з боку держави;
- контроль спільних підприємств іноземним капіталом;
- нерозуміння необхідності отримання конкурентних переваг;
- наявність значного тіньового сектору економіки;
- зниження платоспроможності споживачів продукції місцевих підприємств;
- фінансова і цінова нестабільність, інфляційні процеси;
- конкуренція з боку товаровиробників інших регіонів та країн;
- погіршення інвестиційного клімату;
- приватизація регіональних ресурсів нерегіональними компаніями;
- перешкоди на ринку збуту агропродукції;
- конкуренція туристичної індустрії інших країн та регіонів;
- природні катаклізми;
- порушення екологічної рівноваги при надмірному техногенному навантаженні;
- недостатнє фінансування з бюджету соціальної сфери.

3.2 Шляхи підвищення економічної активності населення регіону за сучасних умов

Одним із пріоритетних завдань формування ефективної регіональної політики є регулювання процесів зайнятості, які забезпечують реалізацію інтересів населення у сфері праці. Саме регіональний ринок праці виступає тією системою, що сприяє залученню робочої сили певної території в процес

виробництва відповідно до економічної ситуації та вимог ринку. Формування сучасного ринку праці в Чернівецькій області відбувається в умовах збереження низького рівня попиту на робочу силу, перевищення пропозиції робочої сили над попитом, поширення нерегламентованої зайнятості, невисокої місткості ринку праці тощо. Зайнятість населення є важливим макроекономічним показником, який впливає на рівень життя громадян, забезпечує добробут кожного, тому дослідження зайнятості населення було і залишається актуальним, особливо в період світової фінансової кризи та виходу з неї.

Таким чином окреслилася проблема пошуку та розвитку тих галузей, створення нових робочих місць у яких не вимагатиме значних затрат, повною мірою використає потенціал області та сприятиме досягненню максимального економічного та соціального ефекту. Наявність сприятливих природних умов, великої кількості унікальних історико-архітектурних пам'яток, а також традицій і обрядів, які збереглися і розвиваються, зумовлює туристичну привабливість Буковинського регіону, яка повинна стати базою для розвитку краю. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження можливості поживлення ринку зайнятості населення Чернівецької області за рахунок розвитку туризму та суміжних з ним галузей, що й зумовило вибір авторами теми дослідження.

Згідно з Програмою зайнятості населення Чернівецької області на період до 2017 року основними пріоритетами соціально-економічного розвитку області визначено наступні [67, с. 9]:

- розвиток високопродуктивного агропромислового комплексу;
- технологічне оновлення харчової, легкої і деревообробної промисловості;
- транскордонне співробітництво;
- розвиток рекреаційно-туристичної сфери;
- розвиток транспортної інфраструктури;
- розвиток житлово-комунального господарства, водопостачання;

- протипаводковий захист.

Згідно з цією програмою, прогнозується, що динаміка та створення робочих місць буде позитивною в таких галузях [67, с. 9]:

- виробництво харчових продуктів та переробка сільськогосподарської сировини;
- оброблення деревини та виготовлення виробів з деревини;
- текстильне виробництво, виробництво одягу;
- виробництво будівельних матеріалів;
- розвиток легкого машинобудування, виробництво електричного та електронного устаткування;
- розширення мережі закладів торгівлі, ресторанного господарства та сфери послуг.

Планується, що регіональна політика в промисловості до 2017 р. дістане спрямованість на структурно-інноваційне оновлення й модернізацію виробництва, підвищення експортної конкурентоспроможності підприємств, впровадження нових технологій та інновацій, сприяння залученню інвестицій.

В аграрній сфері необхідно у майбутньому: збільшити посівні площі за рахунок введення в обробіток земель, що дотепер неефективно використовувалися; розвивати садівництво на основі інноваційності вирощування садів; реконструювати, розширити і побудувати новітні тваринницькі комплекси з виробництва молока і м'яса; наростити поголів'я сільськогосподарських тварин та птиці; розвивати кооперацію в селах, формувати інфраструктуру сільської місцевості; створити нові фермерські господарства на основі конкуренції, сприяти недопущенню монополізації; забезпечити рівноправний доступ сільськогосподарських виробників, незалежно від форм власності до ресурсів державних, міжнародних та регіональних програм підтримки розвитку агропромислового комплексу.

Задля реалізації вище перелічених напрямків розвитку економіки необхідно щорічно збільшувати обсяги інвестицій у основний капітал.

Пріоритетними напрямками інвестування можуть стати: аграрна сфера та переробка сільськогосподарської сировини, створення нових та реконструкція існуючих потужностей підприємств харчової і переробної промисловості, лісова, деревообробна, меблева й легка промисловості. Так, для підвищення інвестиційної привабливості районів області був розроблений і планується до впровадження проект ЄС/ПРООН „Місцевий розвиток, орієнтований на громаду” [67, с. 10].

Найбільше розширенню економічної активності населення, та особливо забезпеченню зайнятості, буде сприяти реалізація таких проектів:

1) будівництво у 2013-2015 роках молочного комплексу на 2 тисячі голів великої рогатої худоби у м. Чернівці та введення його в експлуатацію в 2016-2017 роках;

2) введення в експлуатацію забійного цеху птиці в с. Шипинці Кіцманського району;

3) реконструкція приміщень для утримання 12 тис. голів свиней в с. Шишківці Сокирянського району;

4) введення в експлуатацію приміщень для утримання 30 тисяч індиків в с. Ванчиківці Новоселицького району;

5) створення на базі ТОВ „Агрофірма імені Суворова” тваринницького комплексу на 600 голів великої рогатої худоби;

6) будівництво цеху із забою птиці та переробки м'яса в с. Мамаївці Кіцманського району (ТОВ „УПГ-Інвест”);

7) проведення реконструкції обладнання та відновлення роботи ТОВ „Цукровий комбінат ”Хрещатик”;

8) будівництво у 2014-2015 роках нового заводу потужністю 12 тис. тонн на добу з переробки насіння соняшнику (ПАТ „Чернівецький олійно-жировий комбінат”);

9) будівництво елеватора в смт. Неполоківці Кіцманського району;

10) здійснення запуску підприємства з випуску комплектуючої електроніки для автомобілів компанії Bordnetze Gmth на основі виробничої бази заводу „Кварц”;

11) збільшення часу роботи гідроагрегату №1 та виробітку електроенергії до 580 млн. кВт/год. на рік, добудова та введення в експлуатацію верхньої водойми, підготовка до пуску та пуск у грудні 2013 року гідроагрегату № 2, що дасть можливість створити 439 робочих місць (філія „Дирекція з будівництва Дністровської ГАЕС „ПАТ „Укргідроенерго”) [67, с. 10-11].

Немалий ефект для підвищення економічної активності, особливо сільських жителів і жителів передгірних та гірських регіонів дасть вдосконалення туристичної інфраструктури Чернівецької області, що пов'язано також із сприянням розвитку таких видів туризму: сільського екологічного, внутрішнього, в'їзного, спортивного та ін. Створення нових робочих місць відбудеться не лише у цій сфері, а й у допоміжних (транспорті, тимчасовому розміщуванні та організації харчування, побутовому обслуговуванні, інших сферах послуг).

Важливо також використати прикордонність розміщення області і повністю використати можливості реалізації проектів транскордонного співробітництва, збільшити обсяг залучених в економіку та соціальну сферу області фінансових ресурсів Європейського Союзу.

Одним із пріоритетів економічного розвитку області й надалі залишатиметься створення умов для розвитку підприємництва. Для цього потрібно активізувати фінансово-кредитну та інформаційну підтримку суб'єктів малого та середнього бізнесу. Цьому мали б сприяти ново створені центри надання адміністративних послуг у містах та районах області. В Чернівецькій області прогнозується до 2017 р. збільшення кількості фізичних осіб-підприємців, малих і середніх підприємств та, відповідно, збільшення чисельності працівників малих підприємств [67, с. 11].

Підвищення економічної активності суб'єктів господарювання повинно стимулювати попит на робочу силу, сприяти підвищенню рівня принаймні номінальної заробітної плати, зниженню частки прихованого безробіття.

Програмою зайнятості населення Чернівецької області на період до 2017 року визначено наступні базові напрямки покращення ситуації у сфері зайнятості населення області до 2017 року:

1. Створення нових робочих місць, що дасть можливість розширити сферу прикладання праці, зокрема завдяки [67, с. 11-12]:

- реалізації регіональних, галузевих програм, що діють в області;
- забезпеченню макроекономічної стабільності, посиленню інноваційності розвитку;
- підвищенню інвестиційної привабливості регіону, збільшенню залучення інвестицій у господарство області, стимулюванню інвестиційної привабливості підприємств, сприянню справедливому й раціональному розподілу інвестицій з урахуванням потреб ринку праці регіону;
- розбудові мережі індустріальних парків;
- підтримці суб'єктів господарювання, котрі створюють нові робочі місця, особливо в сільській місцевості наданням компенсацій і пільг;
- максимальному використанню ресурсного та інвестиційного потенціалу кожного населеного пункту.

2. Підвищення зайнятості сільських жителів, зокрема завдяки [67, с. 12]:

- підвищенню ефективності у сільськогосподарському виробництві та конкурентоспроможності аграрної продукції;
- розвитку тваринництва (особливо, птахівництва), садівництва, розширенню обсягів виробництва підприємств переробної та харчової галузей;
- оренді земельних паїв, що тимчасово не оброблялись;
- розширенню сфери діяльності особистих селянських і фермерських господарств та мережі оптових ринків, заготівельних пунктів, сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, будівництва сховищ для збереження фруктів та овочів;

- створенню нових агросадиб;
- активізації розвитку підприємництва у селах, передусім, у несільськогосподарських галузях;
- розбудові інфраструктури туристичної галузі області, сприяння розвитку народних художніх промислів;
- розвитку інфраструктури транспорту, сервісу та сфери послуг у селах для стимулювання зацікавленості інвесторів;
- удосконаленню системи трудових відносин на сільськогосподарських підприємствах;
- стимулюванню зацікавленості молоді у працевлаштуванні в селах.

3. Розвиток підприємницької ініціативи у економічно активного населення, зокрема завдяки [67, с. 12]:

- державній підтримці малого бізнесу, які створюють робочі місця у видах економічної діяльності, що визнані пріоритетними;
- забезпеченню доступності суб'єктів малого бізнесу до доступного кредитування для початку й ведення своєї справи;
- спрощенню дозвільної системи у сфері господарської діяльності та усуненню адміністративних бар'єрів для початку й ведення своєї справи;
- забезпеченню інформаційної підтримки суб'єктів малого підприємництва, а саме з питань щодо організації і здійснення підприємницької діяльності;
- активізації фінансово-кредитної підтримки суб'єктів малого і середнього бізнесу завдяки частковій компенсації відсоткових ставок за користування банківським кредитом в рахунок коштів обласного бюджету, та впровадження такої підтримки в районах і містах обласного значення через місцеві фонди підтримки підприємництва в рахунок коштів районних та місцевих бюджетів;
- наданню безробітним особам допомоги з безробіття одноразово для організації ними своєї справи.

4. Посилення мотивації до легальної зайнятості економічно активного населення області, зокрема завдяки [67, с. 13]:

- проведенню постійної інформаційно-роз'яснювальної роботи про переваги легальних трудових відносин і забезпечення соціального захисту працівників;
- підвищенню ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням вимог законодавства про працю та зайнятість населення для реалізації конституційних прав та соціальних гарантій працівникам;
- активізації взаємодії сторін соціального діалогу щоб детінізувати відносини зайнятості, забезпечити дотримання прав і гарантій працівників;
- забезпеченню взаємозв'язку між рівнем зайнятості та рівнем доходів населення;
- посиленню соціальної відповідальності бізнесу.

5. Вдосконалення системи підготовки кадрів завдяки [67, с. 13]:

- скоординованій діяльності всіх зацікавлених сторін для визначення майбутньої потреби ринку праці у фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітниках згідно з прогнозом та програмами розвитку галузей економіки, внесення відповідних пропозицій з коригування державного замовлення на підготовку фахівців;
- розвитку дієвої системи професійної орієнтації населення;
- постійному інформуванню населення, насамперед, випускників загальноосвітніх шкіл про стан та перспективи розвитку ринку праці, дефіцитні та надлишкові професії на ньому;
- вдосконаленню механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг на принципах соціального партнерства, у тому числі щодо моніторингу потреби роботодавців у робочій силі, ліцензування з надання освітніх послуг;
- продовженню роботи із оптимізації мережі навчальних закладів вищої, професійно-технічної освіти та переліку професій для підготовки спеціалістів і робітників згідно з потребою ринку праці;
- підвищенню якості професійної підготовки кадрів;

- вдосконаленню співпраці вищих навчальних закладів, професійно-технічних навчальних закладів із роботодавцями;
- активізації роботи підрозділів вищих навчальних закладів області зі сприяння працевлаштуванню випускників;
- сприянню організації стажування студентів вищих та професійно-технічних навчальних закладів на підприємствах, в установах та організаціях;

6. Підвищення професійної підготовки й конкурентоспроможності економічно активного населення завдяки [67, с. 14]:

- сприянню суб'єктам господарювання у здійсненні професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;
- приведенню кваліфікаційного рівня працівників згідно з потребами економіки;
- удосконаленню порядку організації професійного навчання;
- створенню умов для навчання працівників впродовж всього життя, стимулювання підвищення конкурентоспроможності осіб віком юільше 45 років;
- забезпеченню ефективного функціонування системи підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями.

7. Підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та регулювання трудової міграції завдяки [67, с. 14]:

- аналізу та поширенню інформації про стан ринку праці;
- організації переміщень працівників з віддалених територій за рахунок підприємств транспортного обслуговування;
- дії програм житлового будівництва, молодіжного кредитування;
- забезпеченню взаємодії та здійсненню контролю за діяльністю посередників у сфері працевлаштування;
- створенню привабливих умов на ринку праці задля стимулювання повернення трудових мігрантів;

- сприянню розвитку інфраструктури малого та середнього бізнесу, туризму, соціальної сфери, регіональних мереж транспорту та зв'язку й створенню робочих місць завдяки реалізації транскордонного співробітництва;

- проведенню просвітницької діяльності, інформуванню населення щодо наслідків нелегальної трудової міграції та торгівлі людьми.

8. Сприяння зайнятості осіб, котрі потребують соціального захисту й нездатні конкурувати на ринку праці на рівних умовах завдяки [67, с. 14-15]:

- створенню дієвої системи професійної орієнтації молоді на професії, на які є попит на ринку праці, забезпеченню індивідуального підходу до надання профорієнтаційних послуг молоді;

- підвищенню зацікавленості молоді в оволодінні робітничими професіями;

- стимулювання заінтересованості роботодавців у працевлаштуванні на перше робоче місце молоді та осіб з інвалідністю;

- застосуванню гнучких форм трудового договору (для молоді та осіб з інвалідністю);

- сприянню професійному навчанню та перекваліфікації інвалідів із урахуванням реабілітаційних програм МСЕК та їх наступному працевлаштуванню;

- сприянню вдосконаленню роботи та наданню якісних послуг молодіжними центрами праці;

- стимулюванню зацікавленості молоді в працевлаштуванні в селах;

- створенню та збереженню робочих місць для інвалідів;

- надання фінансової допомоги обласним організаціям та підприємствам УТОГ, УТОС, іншим громадським організаціям інвалідів для здійснення заходів з соціально-трудової реабілітації інвалідів, насамперед, для розширення та модернізації виробництва, забезпечення гідних умов праці, створення нових та збереження існуючих робочих місць для інвалідів.

Враховуючи реалії нашої економіки, одним з основних напрямів боротьби з безробіттям мають стати заходи щодо підвищення продуктивності

праці. Це, по-перше, знизить собівартість і ціни товарів та послуг, зробивши їх доступними для населення і конкурентоспроможними на зовнішньому ринку; по-друге, дасть можливість підвищити заробітну плату, пенсії, стипендії.

Одним з можливих шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону є збалансоване функціонування його господарського комплексу з урахуванням специфіки соціально-демографічного, економічного, природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого та екологічного потенціалів.

Зарубіжний досвід регулювання систем оплати праці та соціального партнерства доцільно враховувати в українській практиці для пошуку точок досягнення рівноваги в сфері зайнятості, підвищення ефективності виробництва і використання трудового потенціалу, переходу до гнучкої системи організації заробітної плати. Сьогодні в більшості економічно розвинутих країн створені передумови для досягнення рівноважного рівня заробітної плати за рахунок впровадження гнучкої системи заробітної плати, яка передбачає її зміну в залежності від динаміки економічних показників, продуктивності праці, інфляції тощо [66].

Отже, основні концептуальні положення зарубіжних систем заробітної плати доцільно адаптувати до українських умов при створенні механізму стимулювання продуктивності праці, підприємницької та ділової активності.

Зменшення рівня безробіття може бути досягнуто також за рахунок поетапної реалізації наступних принципів [66]:

- прогнозування процесу вивільнення робочої сили;
- взаємоузгодження процесу вивільнення кадрів з формуванням і розвитком постійно діючої системи перекваліфікації та перенавчання кадрів;
- економічна відповідальність працедавця за вивільнення і перекваліфікацію кадрів;
- створення умов для вільного вибору працівниками шляхів і напрямів реалізації власного трудового потенціалу, розвитку різноманітних форм самозайнятості та індивідуального підприємництва;

- здійснення контролю за процесом вивільнення в рамках соціального партнерства.

Таким чином, пріоритетними напрямками збалансування регіонального ринку праці є розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, піднесення вітчизняного виробництва [3].

Проведений аналіз свідчить, що необхідно розвивати систему професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників. Мобільність освіти у межах області є низькою, тому потрібне поступове реформування регіональних систем освіти. Також, варто сприяти зацікавленості роботодавців у підготовці та підвищенні кваліфікації персоналу.

Тому, на території Чернівецької області регулювання ринку праці слід направити на розвиток різноманітних сфер діяльності, зокрема на створення невеликих підприємств з переробки сільськогосподарської продукції, виробництва товарів народного вжитку з місцевої сировини та відходів, розширення сфери обслуговування.

Важливу роль слід відвести створенню інформаційно-аналітичної бази, яка б служила основою моніторингу трудового потенціалу, містила дані про кількісні та якісні параметри трудового потенціалу в розрізі населених пунктів, адміністративних районів, галузей, підприємств.

Інформація щодо розвитку трудового потенціалу повинна бути представлена в розрізі наступних модулів: демографічна структура, статеві-вікова характеристика, стан здоров'я, освітньо-професійна структура, конкурентна здатність робочої сили, професійно-кваліфікаційний рівень, мобільність трудового потенціалу, рівень споживання, мотивація праці, зайнятість, ринок праці, соціальний захист. Створення такої інформаційно-аналітичної бази можливе в результаті спільної, цілеспрямованої та узгодженої діяльності відповідних структур державної влади, органів місцевого самоврядування, профспілок, науковців.

Проте, реалізація всіх цих заходів можлива лише за умови підвищення рівня соціально-економічного розвитку регіону у комплексі із іншими регіонами країни. Власне це і є головною умовою для створення нових робочих місць, підвищення економічної активності населення, зменшення міграційного відтоку населення у найбільш продуктивному віці, покращення реалізації трудового потенціалу. Заявлене реформування всіх сфер життєдіяльності може дати полтині наслідки, але при їх реальному проведенні та подоланні явища корупції. Для здійснення цієї умови доцільно здійснити структурну перебудову в економіці, яка передбачатиме ефективне використання трудового потенціалу. При цьому необхідно враховувати, що додаткові робочі місця можуть бути створені за таких умов: активізації діяльності наявних промислових підприємств шляхом їх перепрофілювання, диверсифікації та технічного переозброєння виробництва; створення малих підприємств для переробки місцевої (сільськогосподарської, будівельної) сировини у малих міських поселеннях та великих селах; розширення мережі підприємств, які виготовляють товари широкого вжитку, ремонтують сільськогосподарську техніку і транспортні засоби, виготовляють запасні частини до них; наближення цих підприємств до споживачів (в сільській місцевості); активного розвитку нових форм господарювання. Зокрема необхідне збільшення кількості кооперативів, спільних підприємств із залученням іноземного капіталу у різних господарствах [66].

Висновки до третього роділу.

Серед головних можливостей соціально-економічного зростання і, відтак, покращення реалізації трудового потенціалу, можна назвати: підвищення інноваційності аграрного сектору; розвиток тваринництва та садівництва; приплив інвестицій у перспективні галузі економіки внаслідок транскордонного співробітництва; розвиток галузей переробки

сільськогосподарської сировини та сировини лісового господарства, поглиблення кооперації та співробітництва міжгалузевого характеру (створення кластерів) тощо.

Найбільшими обмежувальними факторами для такого зростання і успішного використання наявного трудового потенціалу є: нестабільність соціальної, економічної, політичної ситуації в країні; корупція; недосконала законодавча база; провінційність та периферійність розміщення; відтік кваліфікованої робочої сили до центрів тяжіння робочої сили, в тому числі – закордон; інерційність мислення населення; можливе погіршення демографічної ситуації; неефективний паритет цін на сільгосппродукцію; недостатнє фінансування з держбюджету і обмеженість місцевих бюджетів тощо.

За сучасних умов шляхами підвищення економічної активності населення Чернівецької області можуть виступити: підвищення конкурентоспроможності промисловості та сільського господарства області; вдосконалення туристичної інфраструктури і підвищення само зайнятості у цій сфері; використання можливостей реалізації проектів транскордонного співробітництва; розвиток підприємницької ініціативи; підвищення зайнятості сільських жителів; підвищення мобільності робочої сили на ринку праці; посилення мотивації до легальної зайнятості економічно активного населення області; вдосконалення системи підготовки кадрів; підвищення професійної підготовки й конкурентоспроможності економічно активного населення; сприяння зайнятості осіб, котрі потребують соціального захисту й нездатні конкурувати на ринку праці на рівних умовах.

ВИСНОВКИ

В результаті дослідження особливостей реалізації трудового потенціалу агропромислового регіону (на прикладі Чернівецької області) отримано певні висновки.

1. Трудовий потенціал є складним суспільно-економічним явищем, яке включає і структуру, і процес і кількісні та якісні ознаки, які в своїй сукупності залежать від певних факторів, умов відтворення, економічної системи, виробничих відносин тощо. Трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Також трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення та його якісними характеристиками.

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатний їх виробляти. Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливості як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів.

Стійкість і збалансованість розвитку регіонального господарства обумовлені розвитком регіональної економіки на основі збереження та ефективного використання ресурсного потенціалу регіону, базовим елементом якого виступає трудовий потенціал. Ефективне використання трудового потенціалу як індикатор сталого збалансованого розвитку різних регіонів, забезпечує їх багаторівневу конкурентоспроможність на основі збалансованості попиту на працю та її пропозиції, а також оптимізації їх кількісних і якісних

характеристик. Існує чітка залежність між трудовим потенціалом, результатами праці й рівнем життя людей – зміна одних факторів спонукає інші до відповідних перетворень.

Дослідженні трудового потенціалу враховує як кількісні, так і якісні його характеристик і проводиться в кілька етапів (концептуальний, інформаційно-оціночний, аналітичний, синтетично-прогностичний) за допомогою загальнонаукових і спеціальних методів. Методологічним підґрунтям є наукові праці стосовно трудового потенціалу. Комплексне дослідження трудового потенціалу повинно враховувати не тільки реалізовані можливості (через аналіз економічної активності населення), але й не реалізований потенціал економічно активного населення.

2. На формування і розвиток трудового потенціалу області мали вплив наступні чинники: скорочення чисельності населення; збільшення середньої очікуваної тривалості життя; старіння населення; переважання серед осіб працездатного віку (особливо після 35 років і серед міського населення) жінок; суттєве зменшення частки населення у віці до працездатному; збільшення частки населення у віці працездатному та деякого збільшення – у віці після працездатному; збільшення демографічного навантаження на працездатне населення, що, як підтверджують прогнози, триватиме надалі; порівняно невисокий рівень захворюваності та виробничого травматизму; збільшення частки осіб з вищою освітою серед осіб, що працюють.

Для економічної активності населення Чернівецької області як форми реалізації трудового потенціалу властиві такі особливості: збільшення чисельності економічно активного населення та рівня економічної активності, рівня зайнятості до 2013 р. й різке їх зменшення – після; зменшення; зміна стійкої тенденції (після 2008-2009 рр.) до зниження рівня безробіття на зворотну; деяке зменшення рівня зареєстрованого безробіття та зменшення чисельності вільних вакансій у 2015 р.; збільшення чисельності економічно неактивного населення та його частки; збільшення тиску на ринок праці

внутрішньопереміщеними особами; значне вивільнення працівників і плинність кадрів у робітничих професіях та ін.

3. Реалізація трудового потенціалу Чернівецької області характерна наступними особливостями: зменшенням чисельності найманих працівників; переважанню у структурі зайнятих сфери послуг (освіта, охорона здоров'я, державне управління, торгівля); зосередженню робочої сили в обласному центрі; посиленню навантаження на ринок праці обласного центру; суттєво збільшенню чисельності осіб, що перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості; збільшенню частки невідпрацьованого робочого часу у фонді робочого часу; зменшенню валового обороту робочої сили, при чому істотніше – обороту з прийому; найвища мобільність працівників зафіксована у промисловості, торгівлі, сільському господарстві; у регіональному розрізі – у м. Чернівці, Глибоцькому, Сокирянському та Старожинецькому районах; посиленню майнової нерівності та зниження реального рівня доходів найманих працівників області; збільшенню заборгованості із виплати заробітної плати; низький рівень заробітної плати порівняно з загальноукраїнськими показниками, відставання у оплаті праці працівників сфери послуг порівняно із іншими областями.

4. Серед можливостей для соціально-економічного розвитку регіону можна виділити наступні: посилення транскордонного і міжрегіонального співробітництва; поглиблення промоційної та маркетингової діяльності; зменшення безробіття за рахунок альтернативних форм зайнятості і створення робочих місць, реалізації регіональних програм сприяння зайнятості; розвиток підприємництва у аграрному секторі; збільшення інвестицій в усі галузі економіки; посилення інноваційності економіки; можливість створення регіональних кластерів (сільське господарство, лісовий комплекс); формування регіональних брендів; посилення позицій на внутрішньому ринку, зокрема переробної промисловості; створення нової продукції і розширення асортименту; збільшення глибини переробки лісу та продуктів лісу; розвиток нетрадиційних джерел енергії; відновлення та розширення молокопереробної

галузі; збільшення кількості обслуговуючих кооперативів в сільській місцевості; розвиток виробництва екологічно чистої продукції; розвиток переробки продукції садівництва; розвиток курортно-рекреаційних зон; розвиток зеленого туризму; подальший розвиток народних промислів; розвиток гірськолижного спорту; створення культурно-туристичних закладів; покращання стану природного довкілля; розвиток та вдосконалення системи освіти, мережі навчальних закладів; поглиблення зв'язків науки і виробництва; підготовка та перепідготовка кадрів, в т.ч. держслужбовців; розвиток культури (фестивалі, народне мистецтво, бібліотеки, ін.); забезпечення сталого функціонування галузі охорони здоров'я за нових умов.

Обмеженнями (загрозами) економічному та соціальному зростанню регіону можуть стати: нестабільність, зміна законодавчої та нормативно-правової та податкової бази; недостатнє делегування прав для самоврядування; адмінреформа; загроза втрати економічної самостійності внаслідок експансії капіталів (зовнішніх та з інших регіонів); високий рівень корумпованості; консерватизм менталітету; погіршення демографічної ситуації; поява нових “центрів тяжіння” кваліфікованої робочої сили (Київ, близьке зарубіжжя); правовий нігілізм населення; недотримання вимог антимонопольного законодавства; недотримання вимог корпоративних прав з боку держави; контроль спільних підприємств іноземним капіталом; нерозуміння необхідності отримання конкурентних переваг; наявність значного тіньового сектору економіки; зниження платоспроможності споживачів продукції місцевих підприємств; фінансова і цінова нестабільність, інфляційні процеси; конкуренція з боку товаровиробників інших регіонів та країн; погіршення інвестиційного клімату; приватизація регіональних ресурсів нерегіональними компаніями; перешкоди на ринку збуту агропродукції; конкуренція туризму інших країн та регіонів; природні катаклізми; порушення екологічної рівноваги при надмірному техногенному навантаженні; недостатнє фінансування з бюджету соціальної сфери.

5. Напрямки покращення ситуації у сфері зайнятості населення Чернівецької за сучасних умов можуть бути наступні: створення нових робочих місць, що дасть можливість розширити сферу прикладання праці за рахунок підвищення конкурентоспроможності промисловості та сільського господарства області; підвищення зайнятості сільських жителів завдяки вдосконаленню туристичної інфраструктури і підвищенню самозайнятості у цій сфері та кооперації у аграрній сфері; розвиток підприємницької ініціативи, зокрема у галузях з переробки сільськогосподарської продукції завдяки державній підтримці і доступу до інвестиційних ресурсів; використання можливостей реалізації проектів транскордонного співробітництва; підвищення мобільності робочої сили на ринку праці, в т. ч. завдяки створенню привабливих умов на ринку праці; посилення мотивації до легальної зайнятості економічно активного населення області завдяки детінізації зайнятості та соціальному діалогу забезпеченню взаємозв'язку між рівнем зайнятості та рівнем доходів населення; вдосконалення системи підготовки кадрів згідно з прогнозом та програмами розвитку галузей економіки та вдосконаленню механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг; підвищення професійної підготовки й конкурентоспроможності економічно активного населення; сприяння зайнятості осіб, котрі потребують соціального захисту завдяки підтримці з боку держави та удосконалення системи профорієнтації молоді.

Пріоритетними напрямками збалансування регіонального ринку праці є розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, стале соціально-економічне зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : Навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Алиева П. Р. Развитие трудового потенциала как условие сбалансированности и устойчивости региональной экономики : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. эконом. наук : спец. 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: региональная экономика, экономика труда / Алиева Патимат Руслановна ; ФГБОУ ВПО “Дагестанский государственный университет”. – Краснодар, 2013. – 26 с.
3. Алієв І. В. Проблеми збалансованості ринку праці Чернівецької області [Електронний ресурс] / І. В. Алієв. – Режим доступу : <http://intkonf.org/aliev-iv-problemi-zbalansovanosti-rinku-pratsi-chernivetskoyi-oblasti/>.
4. Баб'як Г. П. Методичні підходи до дослідження та використання трудового потенціалу / / Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції “Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів”, м. Тернопіль, 1–2 жовтня 2009 р. – С. 21–25.
5. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
6. Бондар Н. Економіка підприємства : Навчальний посібник / Наталія Бондар, Валерій Воротін, Олег Гаєвський / / За заг. ред. А. В. Калини ; Міжрегіональна академія управління персоналом. – К. : МАУП, 2006. – 350 с.
7. Брич В. Я. Трудовий потенціал АПК / В. Я. Брич, М. Г. Саенко. – Тернопіль : Підручники і посібники, 2001. – 288 с.
8. Бугуцький О. А., Дієсперов В. С. Проблеми сільської праці в Україні // Економіка АПК. – 1998. – № 1. – С. 65 – 70.

9. Бутин В. М. Устойчивое развитие сельских территорий : сущность, термины и понятия [Электронный ресурс] / В. М. Баутин, В. В. Козлов // Агрожурнал Московского государственного агроинженерного университета. – 2006. – № 4. – Режим доступа: <http://agromagazine.msau.ru/index.php/-4/46-2008-03-20-13-001/106lr.html>.
10. Варналій З. С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку / З. С. Варналій. – К. : Знання України, 2005. – 498 с.
11. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – [Електронний ресурс]: http://buklib.net/component/option,com_jbook/task,view/Itemid,36/catid,147/id,515/.
12. Вацик М. З. Демографічна ситуація в Чернівецькій області за 2001–2012 роки / М. З. Вацик, В. Е. Кардаш // Медицина сьогодні і завтра. – 2013. – Вип. 4 (61). – С. 179–182.
13. Гаврилишин Б. Дороговкази в майбутнє / Б. Гаврилишин. – К. : Наук. думка, 1990. – С. 13.
14. Голіков А. П. Вступ до економічної і соціальної географії : підручник / Голіков А. П., Олійник Я. Б., Степаненко А. В. – К. : Либідь, 1996. – 320 с.
15. Головка М. Л. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти : навч. посіб. / М. Л. Головка, В. П. Пастухов, О. М. Стоян (ред.); Академія праці і соціальних відносин Федерації професійних спілок України. – К. : Наукова думка, 1998. – 276 с.
16. Гринкевич С.С. Методичний інструментарій дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури [Текст] / С. С. Гриневич // Економічний часопис – XXI. – 2011. – № 7/8. – С. 54–57.
17. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/14400912/ekonomika/zaunyatist_naselennya_bezrobitty.
18. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : [монография] / И. О. Джаин. – Сумы : ИТД Университетская книга, 2002. – 250 с.

19. Дронь Є. В. Трудовий потенціал регіону: передумови та тенденції розвитку / Дронь Є.В., Андрійчук Х.В., Дума Н.В. // Інноваційна економіка : науково-виробничий журнал. – 2013. – Вип. 9 (47). – С. 113–116.
20. Дудник І. М. Працересурсний потенціал Полтавщини: суспільно-географічний аспект / І. М. Дудник, М. М. Логвин. – Полтава : ПІБМНТУ, 2004. – 163 с.
21. Економічне та соціальне становище міст та районів Чернівецької області за 2014 р. Статистичний бюлетень [Електронний ресурс] / Головне управління статистики у Чернівецькій області. – Чернівці, 2015. – 56 с. – Режим доступу : <http://www.cv.ukrstat.gov.ua>.
22. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудова відносина : Навчальний посібник / Ніна Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 429 с.
23. Завіновська Г. Економіка праці: Навчальний посібник / Галина Завіновська. – К. : КНЕУ 2003. – 298 с.
24. Заробітна плата працівників Чернівецької області за 2014 рік. Економічна доповідь [Електронний ресурс] / Головне управління статистики у Чернівецькій області. – Чернівці, 2015. – 24 с. – Режим доступу : <http://www.cv.ukrstat.gov.ua>.
25. Засанська С. В. Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Світлана Володимирівна Засанська ; Київський національний економічний університет Імені Вадима Гетьмана. – Київ, 2010. – 21 с.
26. Заставний Ф. Д. Економічна та соціальна географія України: Підруч. для 8 кл. серед. загальноосвіт. шк. – К.: Форум, 2000. – 239 с.
27. Заяць Т. А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили. – К.: Ленвіт, 1997. – 123 с.
28. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин : автореф. Дис.

- на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.02.03 / Л. О. Згалат-Лозинська ; Науково-дослідний економічний інститут. – К., 2002. – 22 с.
29. Іванісов О. В. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006 – 235 с.
30. Ільїч Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання : автореф. дис... канд. екон. наук : спец. – 08.09.01 / Л. М. Ільїч ; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2006. – 20 с. – укр.
31. Інформаційна записка про стан ринку праці та діаграми (картограми) [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Чернівецького регіонального центру зайнятості. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/chn/control/uk/statdatacatalog/list>.
32. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. – К.: Вид. дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.
33. Кияк В. Ф. Формування регіонального ринку праці в контексті розвитку туристичної галузі Буковини [Електронний ресурс] / Кифяк В.Ф., Розман А.М. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2012. – Випуск IV (48). – Режим доступу : <http://infotour.in.ua/kyfjak6.htm>.
34. Концепція Державної цільової програми сталого розвитку сільських територій на період до 2020 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/121-2010-%D1%80>.
35. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
36. Криклій А. С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу. – К. : «Репро-Графіка», 2005. – 473 с.
37. Круглянко А. В. Стратегія розвитку сільського господарства Чернівецької області / А. В. Круглянко // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2014. – Вип. 2. – С. 90-99. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vchtei_2014_2_13.pdf.

38. Кузьмак О. І. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу [Електронний ресурс] / О. І. Кузьмак. – Режим доступу : nuwm.rv.ua/methods/asp/vd/v39ek21.doc.
39. Кучинська О. О. Вплив інтеграційних процесів на економічну активність населення, зайнятість та ринок праці / О.О. Кучинська // Економіка та держава. – 2008. – № 3. – С. 82–85.
40. Лексин В. Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития / В. Н. Лексин, А. Н. Швецов. – М.: Эдиториал УРРС, 2003. – 368 с.
41. Лич В. М. Фактори та умови, що впливають на формування та динаміку трудового потенціалу промисловості / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 9 (64). – 124–126 с.
42. Лич В. М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економічних наук: 08.02.03 / В. М. Лич; Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України. – К., 2005. – 35 с. – укр.
43. Людський капітал : формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
44. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
45. Мархонос С. Методи дослідження територіальної організації працересурсного потенціалу в туризмі / С. Мархонос // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія “Географія”. – Вип.. 56. – 2009. – С. 56–58.
46. Матвіїшин Є. Г. Прогнозна модель розвитку трудового потенціалу регіону (на прикладі Чернівецької області) [Електронний ресурс] / Є. Г. Матвіїшин, І. П. Москалюк. – Режим доступу : http://zbirnuk.bukuniver.edu.ua/issue_articles/10.pdf.

47. Махсма М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навчальний посібник / М. Б. Махсма. – К. : Атіка 2005. – 303 с.
48. Мезенцева Н. І. Суспільно-географічне районування України: Навчальний посібник / Н. І. Мезенцева, К. В. Мезенцев. – К. : Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”, 2000. – 228 с.
49. Мельдаханова М. Обеспечение конкурентоспособности Казахстана в сфере занятости и на рынке труда / М. Мельдаханова // Труд в Казахстане. Проблемы. Факты. Комментарии. – 2006. – № 8. – С. 2–4.
50. Михайленко О. В. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу / О. В. Михайленко // Проблеми системного підходу в економіці. – 2010. – Том 1, № 13. – С. 45–54.
51. Михайлов Є. П. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. III-IV рівнів акредитації з екон. спец. / Є. П. Михайлов, А. В. Мерзляк, М. Х. Корецький, Г. О. Михайлова. – Дніпропетровський держ. аграрний ун-т Гуманітарний ун-т. – Д. : Наука і освіта 2001. – 227 с.
52. Михайлюк А. В. Оцінка якісних характеристик розвитку трудового потенціалу регіонів України [Електронний ресурс] / А. В. Михайлик // Вісник Прикарпатського університету. Науковий журнал. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2008_6/34.pdf.
53. Міронова Л. Г. Оцінювання нереалізованого трудового потенціалу регіонів України / Л. Г. Міронова, О. І. Макаренко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Економічні науки”. – Вип. 6., част. 1. – 2014. – С. 252–254.
54. Населення України. Соціально – демографічні проблеми українського села : [монографія] / За ред. Гніденка І.Ф. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 468 с.
55. Населення України. Трудова еміграція в Україні : монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010. – 233 с.

56. Настольная книга консультанта по проблемам местного самоуправления / Под ред. С. Юрковой, Х. Пюндта, Э. Маркварта. – М., СПб.: О-во «Знание», 2000. – 200 с.
57. Олійник Я. Б. Вступ до соціальної географії : Навч. посібник / Олійник Я. Б., Степаненко А. В. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2000. – 204 с.
58. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / Онікієнко В. В., Коваленко Н. І. ; НАН України ; Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 1999. – 52 с.
59. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : Навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2008. – 224 с.
60. Пасєка С. Р. Методологічні підходи до оцінювання соціально-трудоного потенціалу регіону. – Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2012. – № 2. – Т. 1. – С. 244–249.
61. Пилипенко С. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навч. посібник / С. Пилипенко. – Х. : ХНЕУ 2004. – 223 с.
62. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу (регіональні аспекти) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/inode/36939.html>.
63. Поліщук В. Економіка праці і соціально-трудоі відносини : курс лекцій / В. Поліщук. – Кам янець-Подільський : Кам янець-Подільський держ. ун-т РВВ 2006. – 202 с.
64. Пономаренко В. С. Управління трудовим потенціалом / В. С. Пономаренко. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 348 с.
65. Про становище осіб з інвалідністю в Україні. Національна доповідь / Державна установа науково-дослідний інститут соціально-трудоіх відносин ; Київ, 2013. – 198 с.
66. Проблеми раціоналізації використання трудового потенціалу у Чернівецькій області [Електронний ресурс] / Лиман Д. Ю., Ільчук В. І. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=42092>.

67. Програма зайнятості населення Чернівецької області на період до 2017 року [Електронний ресурс] / Чернівецька обласна державна адміністрація. – 37 с. – Режим доступу : http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Foda.cv.ua%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdoc%2F2012%2Fprograma_zaynyatosty_naselennya.doc&ei=iE9HVcL8KKfnywPxxICgAw&usg=AFQjCNHQqSGBmALP8biGEf5zWnvvRXp_Yw&sig2=BhdhgQ9NaK26d5GpkCOhQw.
68. Розподіл постійного населення Чернівецької області за статтю та віком станом на 1 січня 2014 року. Статистичний збірник / Державна служба статистики України ; Головне управління статистики у Чернівецькій області. – Чернівці, 2014. – 106 с.
69. Рудченко І. В. Формування та ефективність використання трудових ресурсів у сільському господарстві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. : спец. 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК / Ірина Вікторівна Рудченко. – Дніпропетровськ, 2005. – 24 с.
70. Сайко Ю. І. Теоретичні основи відтворення трудового потенціалу [Електронний ресурс] / Ю. І. Сайко. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=57>.
71. Саркісянц А. А. Трудовые ресурсы как фактор устойчивого развития национальной экономики [Электронный ресурс] / Саркісянц Артур Александрович // Современные научные исследования и инновации. – 2012. – № 3. – Режим доступу : <http://web.snauka.ru/issues/2012/03/10550>.
72. Сем'ян О. В. Чинники формування трудового потенціалу України / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 1(9). – С. 86–97.
73. Сім'я та сімейні відносини в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку : [монографія] / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Український центр соціальних реформ Фонд народонаселення ООН. – К. : ТОВ «Основа-Принт», 2009. – 248 с.

74. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Вікторія Леонтіївна Смолюк ; Харківський національний економічний університет. – Харків, 2008. – 20 с.
75. Соціально-трудові аспекти суб'єктів економічної діяльності області за 2014 рік. Статистичний бюлетень [Електронний ресурс] / Головне управління статистики у Чернівецькій області. – Чернівці, 2015. – 36 с. – Режим доступу : <http://www.cv.ukrstat.gov.ua>.
76. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Головного управління статистики у Чернівецькій області. – Режим доступу : <http://www.cv.ukrstat.gov.ua>.
77. Стратегія «Розвитку сільських територій Чернівецької області» 2011 – 2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://eep.org.ua/files/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%8F_%D0%A7%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%86%D1%8B.pdf.
78. Топчієв О. Г. Основи суспільної географії : Навч. посібник / О. Г. Топчієв. – Одеса : Астропринт, 2001. – 560 с.
79. Трубич Ю. С. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах ринкової трансформації економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. – 08.01.01 / С. Ю. Трубич ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2000. – 38 с. – укр.
80. Трудовий потенціал і зайнятість : теоретичні основи та регіональні особливості / За заг. ред. чл.-кор. НАНу України проф. М. І. Долішнього, проф. С. М. Злупка. – Ужгород : Карпати, 1997. – 432 с.
81. Ушенко Н. В. Демографічні передумови формування людського капіталу в Україні / Н. В. Ушенко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 3 (69). – С. 45–46.

82. Фаріон І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : організація, облік, аналіз, контроль : Навч. посібник для студ. екон. спец. / І. Фаріон. – Т. : Економічна думка 2003. – 616 с.
83. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : Навч. Посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. Т. Олексюк. – Вид 2-ге, без змін. – К. : КНЕУ, 2008. – 316 с.
84. Ходаківський Є. Економіка та менеджмент праці: Праксеологічний аспект : Навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / Є. Ходаківський. – Житомир : ЖДТУ 2004. – 378 с.
85. Цыганков В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования / В. Цыганков // Человек и труд. – № 12. – 2006. – С. 40.
86. Чвертко Л. А. Трудовий потенціал Східного Поділля та Центрального Придніпров'я : демографічний та працересурсний вимір : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика / Людмила Андріївна Чвертко ; Національна Академія Наук України. Інститут демографії та соціальних досліджень. – Київ, 2005. – 22 с.
87. Шайкин Д. Социально-экономические аспекты повышения качества трудового потенциала [Електронний ресурс] / Динмухаммед Н. Шайкин, Валерия П. Кадочникова, Татьяна П. Тимошина. – Режим доступа : http://irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ape_2013_10_65.pdf.
88. Шубравська О. Сталий економічний розвиток: поняття і напрям досліджень / О. Шубравська // Економіка України. – 2005. – № 1. – С. 36–42.

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Тернопільський національний економічний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра управління персоналом і регіональної економіки

**Реалізація трудового потенціалу
агропромислового регіону (на матеріалах
Чернівецької області)**

Спеціальність 7.03050501 – Управління персоналом та економіка праці
Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем “спеціаліст”

Частина 2
ДОДАТКИ

Додаток А

Чисельність населення Чернівецької області на 1 січня 2015 року, тис. осіб [76]

	Наявне населення	Постійне населення
Чернівецька область	910,0	906,9
міські поселення	390,2	385,3
сільська місцевість	519,8	521,6
м.Чернівці	264,3	260,6
м.Новодністровськ	10,9	10,9
райони		
Вижницький	55,7	55,8
міські поселення	17,3	17,1
сільська місцевість	38,4	38,7
Герцаївський	32,9	33,0
міські поселення	2,1	2,1
сільська місцевість	30,8	30,9
Глибоцький	74,0	74,0
міські поселення	9,5	9,3
сільська місцевість	64,5	64,7
Заставнівський	50,2	50,2
міські поселення	10,6	10,6
сільська місцевість	39,6	39,6
Кельменецький	41,5	41,6
міські поселення	7,4	7,3
сільська місцевість	34,1	34,3
Кіцманський	69,4	69,4
міські поселення	13,8	13,7
сільська місцевість	55,6	55,7
Новоселицький	78,6	78,6
міські поселення	7,7	7,5
сільська місцевість	70,9	71,1
Путильський	26,2	26,3
міські поселення	3,4	3,4
сільська місцевість	22,8	22,9
Сокирянський	43,8	43,8
міські поселення	9,3	9,2
сільська місцевість	34,5	34,6
Сторожинецький	99,4	99,5
міські поселення	24,4	24,2
сільська місцевість	75,0	75,3
Хотинський	63,1	63,2
міські поселення	9,5	9,4
сільська місцевість	53,6	53,8

Додаток Б

Природний рух населення за містами та районами Чернівецької області у січні
– листопаді відповідного року [21, с. 37]

	Кількість народжених		Кількість померлих		Природний приріст, скорочення(-)	
	2014р.	2013р.	2014р.	2013р.	2014р.	2013р.
Чернівецька область	10827	10604	10578	10521	249	83
міські поселення	3969	3925	3791	3700	178	225
сільська місцевість	6858	6679	6787	6821	71	-142
м.Чернівці	2494	2536	2429	2230	65	306
м.Новодністровськ	83	91	59	86	24	5
райони						
Вижницький	881	853	678	730	203	123
Герцаївський	508	455	355	308	153	147
Глибоцький	1044	1007	769	818	275	189
Заставнівський	615	573	736	718	-121	-145
Кельменецький	408	390	738	724	-330	-334
Кіцманський	749	734	911	920	-162	-186
Новоселицький	887	825	1032	1030	-145	-205
Путильський	436	455	234	252	202	203
Сокирянський	509	499	667	692	-158	-193
Сторожинецький	1525	1500	967	1045	558	455
Хотинський	688	686	1003	968	-315	-282

Додаток В

Основні показники ринку праці Чернівецької області у 2000-2014 рр. [76]

	Економічно активне населення				у тому числі								Середня тривалість пошуку роботи безробітними (за методологією МОП), місяців
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)				
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку		
					в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	
2000	354	53,6	336,8	63,3	293,6	44,5	276,5	52	60,4	17,1	60,3	17,9	9
2001	366	55,4	354,7	66,1	300,2	45,4	288,9	53,8	65,8	18	65,8	18,6	11
2002	331,6	50,1	323	59,9	284,1	42,9	275,5	51	47,5	14,3	47,5	14,7	9
2003	359,8	54,2	342,1	62,9	323,5	48,8	305,8	56,2	36,3	10,1	36,3	10,6	9
2004	402,5	60,6	388,4	71	353,4	53,2	339,4	62,1	49,1	12,2	49	12,6	8
2005	401,2	60,4	350,8	64,1	361,7	54,5	312,1	57	39,5	9,8	38,7	11	4
2006	400,7	60,3	352,6	64,1	363,4	54,7	315,3	57,3	37,3	9,3	37,3	10,6	4
2007	411,2	61,8	362	65,5	376	56,5	326,8	59,2	35,2	8,6	35,2	9,7	:
2008	415,9	62,4	364,7	65,9	381	57,2	329,8	59,6	34,9	8,4	34,9	9,6	:
2009	415,2	62,3	356,5	64,4	376,3	56,5	317,6	57,3	38,9	9,4	38,9	10,9	6
2010	418	62,7	353,7	63,9	382,4	57,4	318,1	57,5	35,6	8,5	35,6	10,1	7
2011	419,6	62,9	358,1	64,8	385,4	57,7	323,9	58,6	34,2	8,2	34,2	9,6	4
2012	420,7	63	361,5	64,8	387,2	57,9	328	58,8	33,5	8	33,5	9,3	6
2013	423	63,4	365,8	64,9	391,6	58,7	334,4	59,3	31,4	7,4	31,4	8,6	4
2014	407,4	61	361	63,5	370,6	55,5	324,2	57	36,8	9	36,8	10,2	-

Додаток Г

Середньооблікова кількість працівників за видами економічної діяльності у 2014 р. [24, с. 17]

	Середньо-облікова кількість штатних працівників		Кількість працівників, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні), осіб		Середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості	
	осіб	у % до 2013р.	працюючі за цивільно-правовими договорами	зовнішні сумісники	осіб	у % до середньо-облікової кількості штатних працівників
Усього	128170	98,7	2541	5066	124763	97,3
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8490	111,1	633	279	8286	97,6
Промисловість	17809	95,7	379	246	16633	93,4
Будівництво	3597	92,3	35	168	2819	78,4
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	8994	98,6	167	341	8196	91,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6496	90,5	148	80	5642	86,9
транспорт, складське господарство	4474	83,9	120	41	3924	87,7
поштова та кур'єрська діяльність	2022	109,7	28	39	1718	85,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	1183	108,4	28	133	930	78,6
Інформація та телекомунікації	1843	94,8	2	44	1776	96,4
Фінансова та страхова діяльність	1993	90,7	103	12	2003	100,5
Операції з нерухомим майном	1544	67,0	55	57	1469	95,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	1745	76,6	23	99	1518	87,0
з неї наукові дослідження та розробки	560	98,9	19	36	480	85,7
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1689	119,4	170	64	1834	108,6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	10697	98,2	189	251	10591	99,0
Освіта	34379	99,1	132	1761	35062	102,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	22857	102,0	366	747	22921	100,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4130	131,7	70	729	4407	106,7
Надання інших видів послуг	724	72,9	41	55	676	93,4

Додаток Д

Структура фонду робочого часу працівників за видами економічної діяльності у
2014 р. [24, с. 18]

	Фонд робочого часу, тис. людино- годин	від- пра- цьова но	У т. ч., у %					
			усього	невідпрацьовано				
				з нього за			Тимча- сова не- пра- цез- дат- ність	переве- дення на неповний робочий день (тиж- день)
				відпустки		Тимча- сова не- пра- цез- дат- ність		
щорічні (основн і та додат кові)	без збере- ження зарплати (на період припинення робіт)							
Усього	231640,0	86,8	13,2	8,3	0,4	1,6	1,7	
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	15332,2	90,4	9,6	6,1	0,0	1,4	0,8	
Промисловість	34926,2	85,6	14,4	6,7	0,7	1,9	3,2	
Будівництво	6919,9	72,6	27,4	4,3	9,0	1,4	10,3	
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	16331,6	91,9	8,1	5,0	-	0,9	1,7	
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	12227,3	81,6	18,4	7,2	0,0	1,8	7,9	
транспорт, складське господарство	8819,8	77,7	22,3	7,4	0,1	2,0	10,9	
поштова та кур'єрська діяльність	3407,5	91,7	8,3	6,8	-	1,1	-	
Тимчасове розміщення й організація харчування	2027,0	71,5	28,5	5,9	-	1,0	20,4	
Інформація та телекомунікації	3545,6	89,5	10,5	7,0	-	1,3	1,1	
Фінансова та страхова діяльність	3892,3	90,8	9,2	7,1	-	1,8	-	
Операції з нерухомим майном	2981,8	88,1	11,9	6,8	-	1,5	2,9	
Професійна, наукова та технічна діяльність	3069,9	85,3	14,7	8,4	0,1	1,7	1,6	
з неї наукові дослідження та розробки	1002,9	80,8	19,2	9,3	-	2,4	1,0	
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3134,8	90,8	9,2	6,2	-	1,1	1,5	
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	21051,0	87,6	12,4	9,1	0,4	2,0	0,2	
Освіта	54147,3	86,7	13,3	11,0	-	1,7		
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	43230,5	87,5	12,5	9,6	-	1,4	0,1	
з них охорона здоров'я	37586,8	87,2	12,8	9,8	-	1,4	0,1	
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	7519,5	89,8	10,2	8,2	-	1,2	-	
Надання інших видів послуг	1303,1	89,3	10,7	7,4	0,7	0,8	1,4	

Додаток Е

Рух робочої сили за видами економічної діяльності
у 2014 р. [75, с. 17]

	Прийнято, осіб всього	Вибуло, осіб			у % до середньооблікової кількості штатних працівників		
		усього	з них з причин		прийнято	вибуло	
			плинності кадрів	скорочення штатів		усього	з них з причин скорочення штатів
Усього	30314	34389	31879	1394	23,7	26,8	1,1
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство та рибне господарство	4874	5304	5258	27	57,4	62,5	0,3
Промисловість	6177	7318	6337	748	34,7	41,1	4,2
Будівництво	1569	2279	2146	77	43,6	63,4	2,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4540	4775	4638	134	50,5	53,1	1,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1000	1414	1126	77	15,4	21,8	1,2
Тимчасове розміщення й організація харчування	876	1080	1080	—	74,0	91,3	—
Інформація та телекомунікації	151	328	302	12	8,2	17,8	0,7
Фінансова та страхова діяльність	395	617	460	80	19,8	31,0	4,0
Операції з нерухомим майном	364	291	262	13	23,6	18,8	0,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	282	403	385	10	16,2	23,1	0,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	437	823	526	4	25,9	48,7	0,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1203	1586	1412	89	11,2	14,8	0,8
Освіта	5081	4773	4688	10	14,8	13,9	0,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2414	2574	2443	111	10,6	11,3	0,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	836	716	708	2	20,2	17,3	0,0
Надання інших видів послуг	115	108	108	—	15,9	14,9	—

Додаток Ж

Розподіл кількості працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати та видами економічної діяльності за грудень 2014 року [75, с. 19]

	Кількість працівників, які відпрацювали 50% і більше робочого часу, встановленого за грудень 2014р., осіб	З них питома вага працівників, яким заробітна плата за грудень 2014р. нарахована у межах 1				
		до 1218,00 грн.	від 1218,01 до 2000,00 грн.	від 2000,01 до 5000,00 грн.	від 5000,01 до 10000,00 грн.	понад 10000,01 грн.
Усього	121786	6,3	31,4	51,4	9,4	1,5
Сільське господарство,	7098	6,0	36,7	47,4	9,2	0,7
Промисловість	16218	7,9	28,8	45,1	15,7	2,5
Будівництво	2685	4,3	36,7	45,0	12,0	2,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	8450	13,6	46,6	30,9	6,7	2,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5960	7,5	36,5	48,4	7,4	0,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	896	22,4	49,5	26,3	1,8	-
Інформація та телекомунікації	1713	3,2	30,9	55,6	8,5	1,8
Фінансова та страхова діяльність	1843	2,9	8,7	58,3	23,9	6,2
Операції з нерухомим майном	1516	6,3	36,1	52,3	4,6	0,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	1590	7,5	32,0	49,0	9,9	1,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1549	12,0	37,6	46,9	3,4	0,1
Державне управління й	10433	1,6	12,7	64,0	17,1	4,6
Освіта	34711	4,7	29,1	56,6	8,4	1,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	22331	6,5	34,8	53,6	4,9	0,2
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4104	7,5	36,1	50,7	5,5	0,2
Надання інших видів послуг	689	8,5	61,2	29,4	0,9	—