

- инновационное развитие экономики Севера : Вестник НИЦ корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктыв. гос. ун-та. – Режим доступа : <http://koet.syktsu.ru/vestnik/2011/2011-3/8/8.htm>. – Название с экрана.
4. Юрченко Л. І. Екологічна культура в контексті екологічної безпеки : монографія / Л. І. Юрченко. – К. : Вид. ПАРАПАН, 2008. – 296 с.
5. Shafik N. Economic Growth and Environmental Quality : Time-Series and Cross-Country Evidence / N. Shafik, S. Bandyopadhyay // World Bank Working Papers, WPS 904. – Washington, 2002. – 52 p.

УДК 330.131.5:331.104:334.73

## СТАН І ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Л. В. Степанова, кандидат економічних наук

Успіх і процвітання будь-якого підприємства залежить від конкурентоспроможності робочої сили, яка виходить на ринок праці. У сучасних умовах процес становлення ринку праці в Україні супроводжується посиленням його сегментації. В соціально-економічній структурі працездатного населення відбуваються суттєві зрушення: сегменти як зайнятого, так і не зайнятого населення відрізняються специфікою свого соціального статусу, економічною поведінкою, гарантіями зайнятості, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоспроможністю та захищеністю ринку праці. Посиленню сегментації ринку сприяють різні чинники, зокрема структурні зміни в економіці, поява альтернативних форм господарювання і власності, спад виробництва і зниження життєвих стандартів українців. Наслідками дії цих чинників стало значне розшарування населення, загострення проблеми безробіття, зубожіння певних соціальних верств. З огляду на це, виникає необхідність дослідження причин та наслідків вивільнення робочої сили, яка стає одним з найважливіших елементів ринку праці.

Суттєвий вклад у розв'язанні цієї проблеми в сучасних умовах зробили українські вчені: С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, С. І. Дорогунцов, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, С. І. Пирожков, Л. В. Шаульська та інші, які у своїх працях не тільки визначають тенденції розви-

тку ринку праці, а й розробляють методики забезпечення конкурентоспроможною робочою силою підприємства різних галузей і форм власності.

Метою статті є дослідження стану ринку праці, зокрема руху кадрів, причин вивільнення працівників, і формування напрямів подолання негативних явищ на ринку праці.

На сучасному ринку праці відбуваються процеси вивільнення працівників, що зумовлені різними чинниками. Ми проаналізували чисельність працівників, що вибули в Україні та регіонах (рис. 1).

Дослідження цих процесів дають підстави стверджувати, що у 2010 р. порівняно з 2009 р. чисельність працівників, що вибули, зменшувалася і темп спаду становив 1,2 %, але збільшилась 2011 р. порівняно з 2010 р. на 8 %. Однак слід відзначити здебільшого рівну тенденцію щодо перевищення темпів збільшення кількості працівників, що вибули з підприємств, 2011 р. відносно 2010 р. порівняно з темпами росту за 2010 р. порівняно з 2009 р., що свідчить про погіршення ситуації на ринку праці.

Дослідження причини звільнення працівників в Україні показало, що серед 30,9 % працівників, що загалом вибули з усіх галузей економіки, 26,4 % працівників вибуло через плінність кадрів, що є негативною тенденцією (рис. 2).

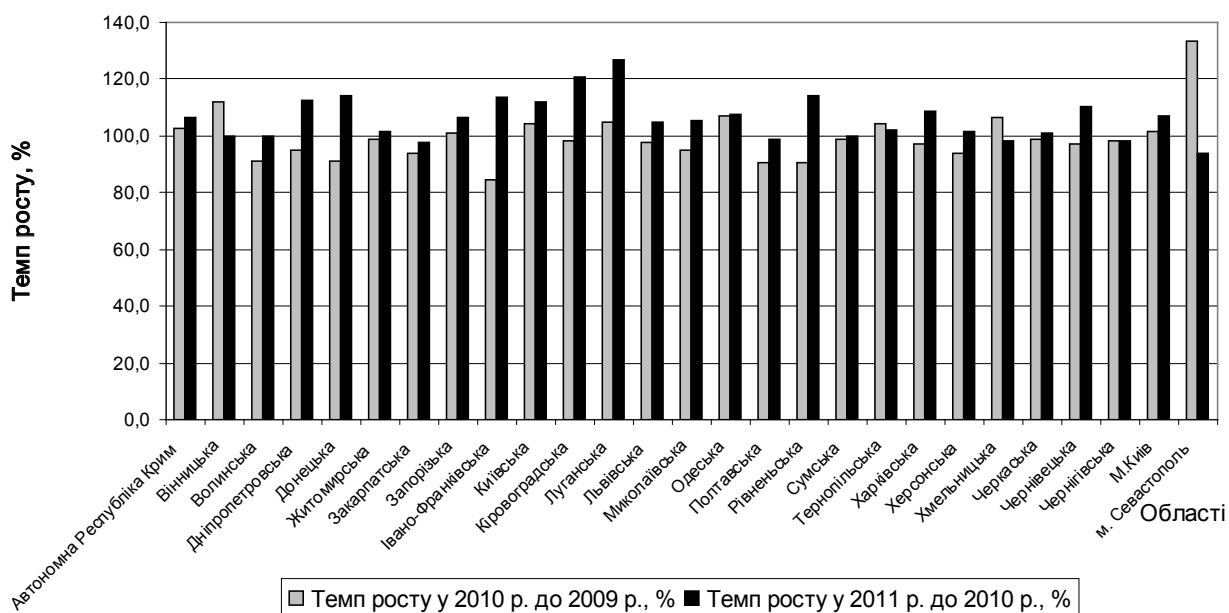


Рис. 1. Темпи росту чисельності працівників, що вибули упродовж 2009–2011 рр.

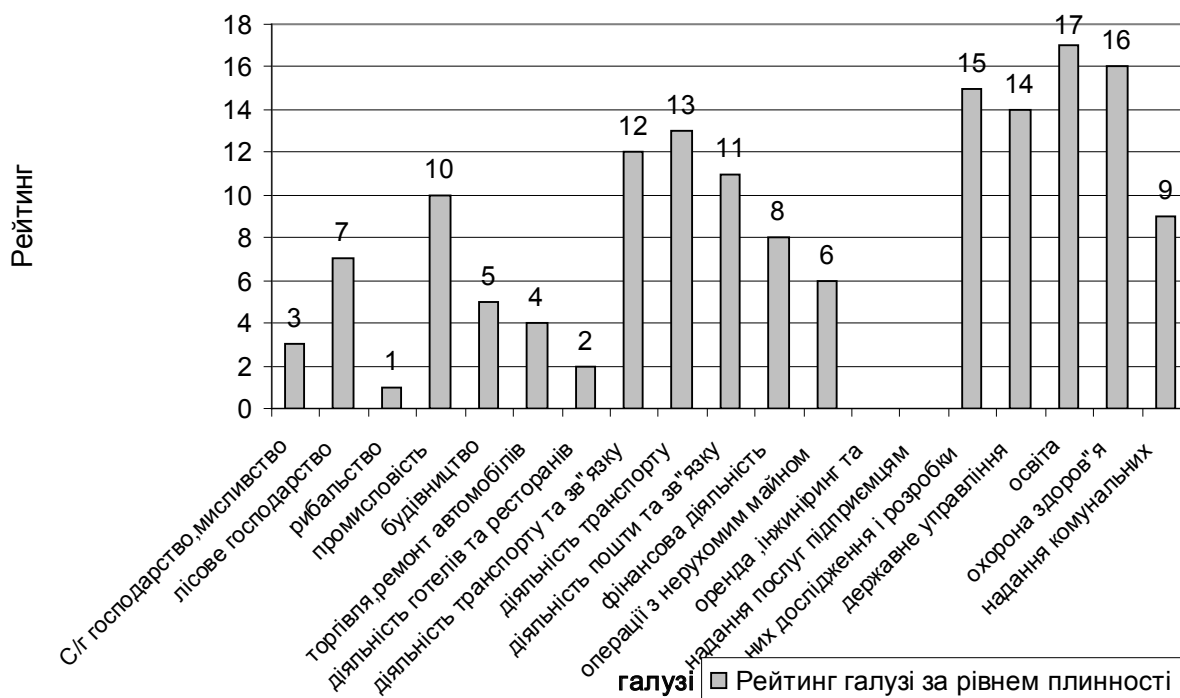


Рис. 2. Рейтинг галузей економіки за рівнем плинності працівників протягом 2011 р.

На рис. 2 відображено рейтинг видів економічної діяльності за рівнем плинності. На нашу думку, ранжування галузей у 2011 р. відображає загальні тенденції у плинності кадрів останніх років. Так, перший ранг мала галузь рибальства, другий – діяльність готелів і ресторанів, третій – сільське господарство

й мисливство, останній ранг за рівнем плинності займала галузь освіти. Такі тенденції свідчать про низьке закріплення працівників у галузях, що були на перших місцях рейтингу, тому потрібно розробити заходи щодо подолання цих негативних явищ.

Згідно з даними, наведеними на рис. 3, можна зробити висновки, що найвищий рівень плинності спостерігався в АР Крим – 35,1 %

середньооблікової чисельності працівників, м. Севастополь – 31,7 і м. Київ – 31,3, а найнижчий – в Івано-Франківській – 17,7.

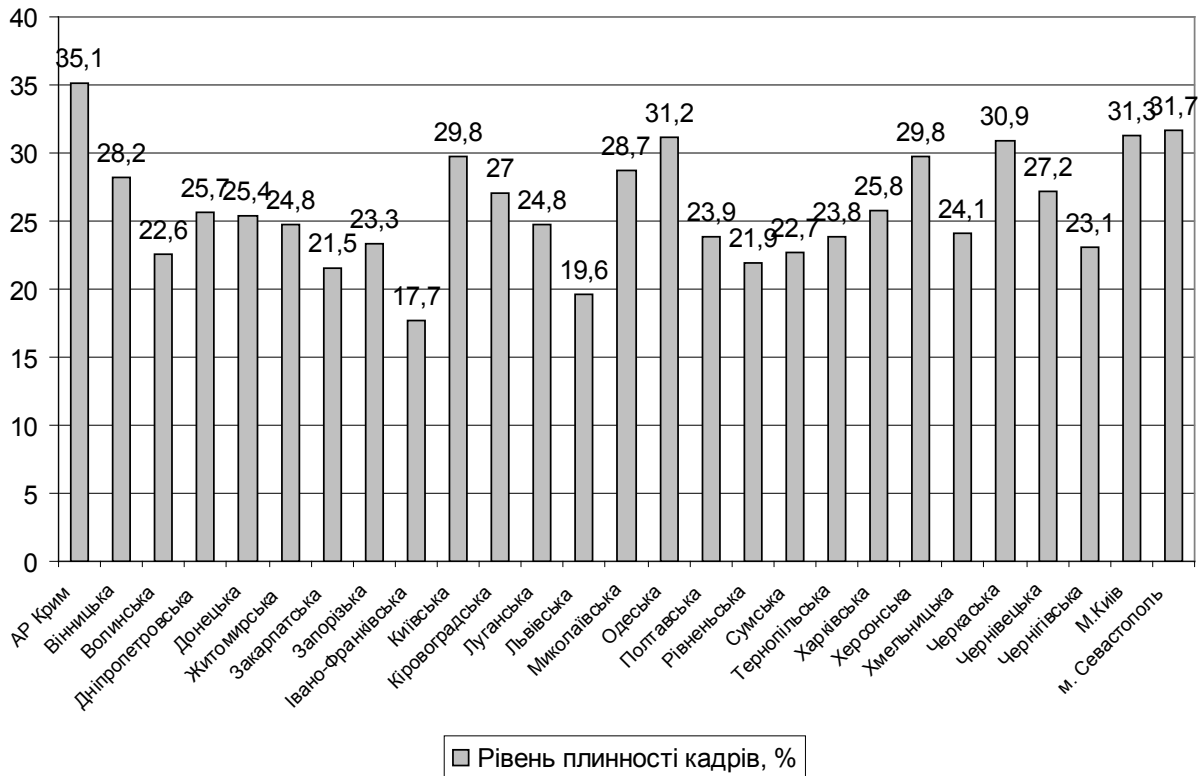


Рис. 3. Рівень плинності кадрів в Україні протягом 2011 р. [1, с. 46]

Такі тенденції, з одного боку, зумовлені масштабами міст і областей України, зосередженням у них найбільшої кількості робочої сили, але, з іншого – вони свідчать про найгірший стан систем управління персоналом на підприємствах цих областей і міст.

З метою подальшого формування напрямів подолання негативних явищ на ринку праці та підвищення конкурентоспроможності персоналу ми проаналізували попит на різні категорії персоналу на ринку праці України (рис. 4).

Аналіз даних про попит на робочу силу в Україні свідчить, що тенденції майже не змінилися протягом останніх десяти років. Так, найбільшою була потреба на робочі місця та на посади службовців, але потреба в робітниках знизилася 2011 р. порівняно з 2000 р., а на посади службовців, навпаки, підвищилася.

Також підвищилася потреба в працівниках, що не потребують професійної підготовки, що

свідчить про необхідність удосконалення процесів руху персоналу саме в цих напрямках.

Дослідження галузей, які потребують робочої сили, дає змогу визначати та врегульовувати її не тільки за регіонами, але й за видами економічної діяльності (рис. 5).

Аналіз галузей за попитом на робочу силу дає підстави стверджувати, що логічним є найвищий рейтинг промисловості та переробної промисловості за рівнем попиту на робочу силу, оскільки в Україні дуже потужний промисловий потенціал. Найнижчими є рейтинги в галузях готельного та ресторанного бізнесу та фінансової діяльності, оскільки в цих видах економічної діяльності високі показники вибуття та плинності персоналу (готельний і ресторанний бізнес), та, навпаки, досить високе закріплення персоналу у сфері фінансів, що визначає такі тенденції.

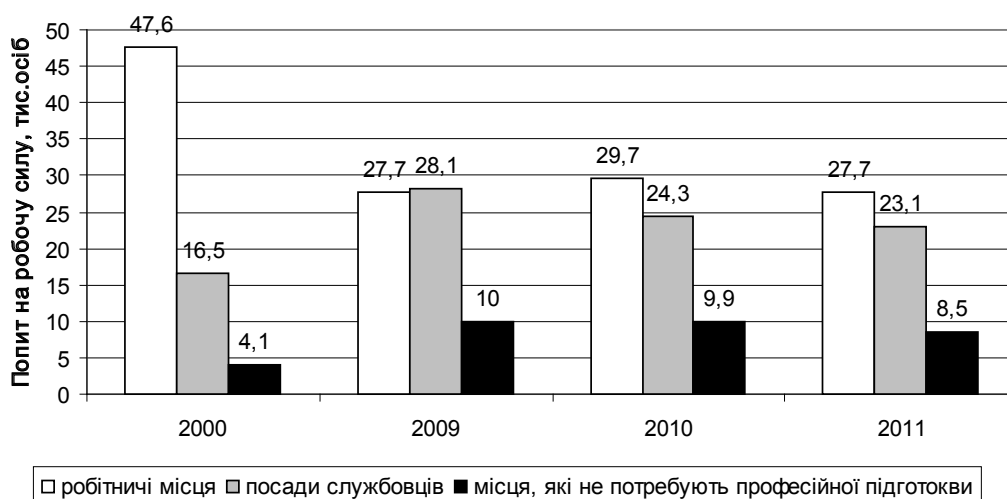


Рис. 4. Попит на робочу силу в Україні упродовж 2000–2011 рр. [1, с. 56]

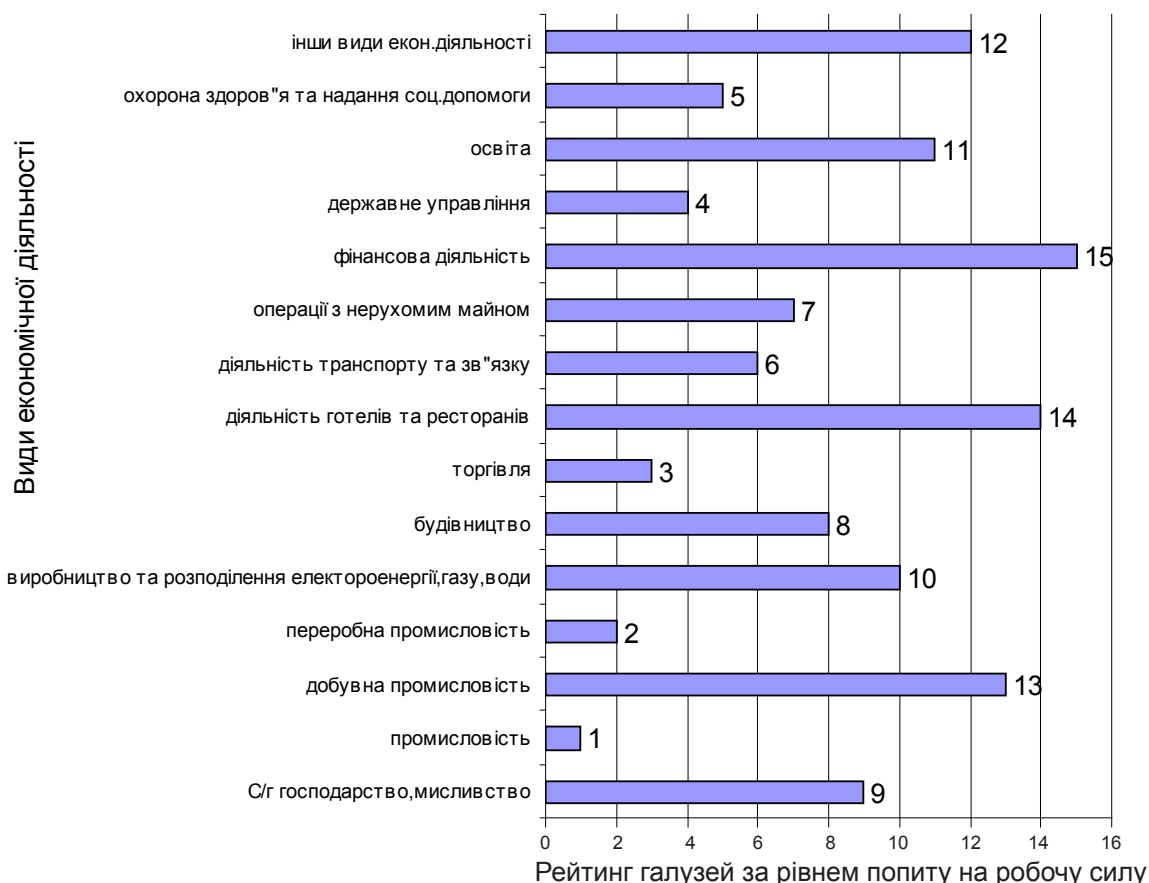


Рис. 5. Рейтинг галузей за рівнем попиту на робочу силу за 2011 р.

Проведений аналіз дає змогу виявити основні проблеми на ринку праці, які полягають у перевищенні вивільнених працівників над прийнятими, що збільшує чисельність безробітних; високий рівень плинності кадрів і пе-

ревання цієї причини звільнення порівняно з вибуттям через скорочення кадрів; низьке закріплення працівників у деяких галузях і регіонах країни; низький попит на робочу силу в деяких галузях.

Такі тенденції та негативні явища на ринку праці зумовлюють формування певних напрямів і конкретних заходів щодо їх подолання та підвищення конкурентоспроможності робочої сили, що забезпечить більш стабільне функціонування ринку праці.

Ми пропонуємо організаційно-економічний механізм управління рівнем плинності

персоналу на підприємствах, який реалізується через можливість планування майбутніх звільнень, пов'язування процесів звільнення з процесами наймання, допомоги працівникам, що звільнюються (рис. 6).

На першому етапі визначають відповідність рівня плинності персоналу на підприємстві нормальному рівню, оскільки рівень його



Рис. 6. Структурно-логічна схема управління рівнем плинності персоналу підприємств

відповідності призводить до неефективних економічних втрат, недоотримання прибутку підприємством.

На другому етапі необхідно проаналізувати розмір втрат, що складається з таких показників:

- втрати робочого часу; часовий інтервал між звільненням працівника та прийняттям нового працівника, впродовж якого робоче місце не виробляє продукцію або не надає послуги;
- втрати, спричинені проведенням процедури звільнення: виплати вихідної допомоги працівникам, що звільнюються;
- втрати, пов'язані із судовими витратами в результаті незаконного звільнення, наступного відновлення та оплати робочого часу вимушеного прогулу;

- втрати через проведення процедури наймання працівників на вакантне робоче місце: затрати на пошук кандидатів (об'яви у засоби масової інформації, запити у кадрові агенції та служби з питань надання роботи тощо); затрати на відбір кандидатів (затрати робочого часу кадрової служби, що здійснює процедури відбору – тестування, співбесіду, перегляд резюме та інші фінансові затрати на ці процедури); затрати, викликані оформленням прийнятих на роботу; прямі затрати з організації здійснення підбору персоналу;
- затрати на навчання прийнятого на роботу працівника: на проведення трудової адаптації, навчання на робочому місці, затрати на навчання з відривом від виробництва;
- зниження продуктивності праці працівників, що вирішили звільнитись;

- затрати на формування стабільних трудових колективів із нормальним соціально-психологічним кліматом (спільні візити до спортзалу, проведення свят і пов'язані з ними фінансові затрати).

На четвертому етапі за допомогою методів економічного та фінансового аналізу визначаються кількісні характеристики чинників, що впливають на тенденцію рівня плинності кадрів.

На п'ятому етапі для визначення заходів, спрямованих на нормалізацію процесу вивільнення персоналу, всі заходи можна поділити на три групи:

- техніко-економічні (покращення умов праці, вдосконалення системи матеріального стимулювання тощо);
- організаційні (вдосконалення процедур наймання та звільнення працівників, системи професійного просування працівників тощо);
- соціально-психологічні (вдосконалення системи морального заохочення, стилів і ме-

тодів управління, взаємовідносин у колективі тощо).

На останньому етапі слід враховувати всі елементи витрат на подолання надлишкового рівня плинності персоналу з метою урахування економічного ефекту від їх упровадження.

Запропонований механізм управління плинністю кадрів на підприємствах є лише одним із напрямів удосконалення процесів руху персоналу, що все-таки забезпечує підвищення ефективності використання персоналу та його конкурентоспроможності і сприяє більш стабільному розвитку ринку праці України загалом.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Праця України у 2011 році : [стат. зб.] – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 344 с.

УДК 311.21+339.56.055

## ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ РЯДІВ ДИНАМІКИ В МИТНІЙ СТАТИСТИЦІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОГНОЗУВАННЯ ЇХ РІВНІВ

**В. С. Чорний, кандидат економічних наук**

Методологічним аспектам соціальної статистики присвячені праці С. Герасименка, О. Гладуна, А. Головача, А. Єріної, В. Захоя, І. Манцурова, Н. Парфенцевої, О. Кустовської, В. Саріогло, В. Швеця, В. Шишкіна.

Окремі аспекти, які стосуються дослідження митної статистики, висвітлено в працях Є. В. Додіна, С. В. Ківалова, Б. А. Кормича, О. В. Морозова, П. В. Пашко та ін. Однак у переважній більшості наукових праць мало уваги приділено статистичному вивченню зовнішньо торговельного обороту України. Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак, зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

Мета статті – розглянути особливості аналізу рядів динаміки в митній статистиці та методичні основи прогнозування їх рівнів.

Щоб розв'язати ці проблеми, були поставлені такі завдання: охарактеризувати зміну зовнішньоторговельного обороту (ЗО) України за період 2004–2011 рр., виявити особливості, основні тенденції, закономірності розвитку, спрогнозувати на майбутнє та виразити у цифровій формі.

У статистичній практиці доводиться мати справу з великою кількістю чисел, що характеризують розвиток явищ у часі. Для кращого розуміння і аналізу досліджуваних статистичних даних, їх потрібно систематизувати, побу-