

С. В. Сембер, К. С. Машико, М. І. Рябак

Особливості відтворення трудового потенціалу пріоритетних видів економічної діяльності Закарпатської області

Досліджено особливості відтворення трудового потенціалу таких пріоритетних видів економічної діяльності Закарпатської області: сільське господарство, лісове господарство та лісозаготівля, виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів, оброблення деревини та виготовлення виробів з деревини, машинобудування, туризм. Здійснено аналіз основних параметрів стану та умов формування, розподілу, реалізації і збереження трудового потенціалу пріоритетних видів економічної діяльності регіону. Аналіз зазначених складових здійснювався на основі: інформації органів статистики за 2005-2013 рр.; експертного опитування, проведеного в листопаді-грудні 2013 р. серед представників бізнесу пріоритетних видів економічної діяльності, органів влади та місцевого самоврядування, громадських організацій у всіх районах і містах обласного значення Закарпатської області; дослідження системи формальної освіти. Окреслено рекомендації щодо вдосконалення регіональної політики розвитку трудового потенціалу пріоритетних видів економічної діяльності.

Ключові слова: вид економічної діяльності, людські ресурси, регіон, розвиток, трудовий потенціал.

Попри значний масив робіт, присвячених різним аспектам відтворення трудового потенціалу, лише окремі з них торкаються конкретних видів економічної діяльності (ВЕД) загалом, а не просто управління підприємствами певного ВЕД. Водночас дослідження цих процесів є важливим, оскільки дозволить встановити притаманні для них спільні характеристики та тенденції, що особливо виявляються на регіональному рівні в межах відносно єдиного природно-кліматичного, ресурсного, простору з подібними рисами соціального середовища, утворення та розподілу бюджетних фондів тощо. Особливо актуалізується розробка інструментів регулювання та впливу на розвиток трудового потенціалу в контексті адміністративно-територіальної реформи, внаслідок якої органи регіональної влади та місцевого самоврядування разом з додатковими фінансовими ресурсами отримають додаткові повноваження. Це, безумовно, ставитиме нові виклики перед ними щодо забезпечення насамперед науково-обґрунтованого сталого людського розвитку, що не можливий без розвитку трудового потенціалу.

Відповідно до цього мета дослідження полягає у виявленні особливостей відтворювальних процесів, пов'язаних з трудовим потенціалом пріоритетних ВЕД Закарпатської області та встановленні перспективних напрямів державної політики щодо їх вдосконалення.

Науковцями Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України в межах НДР «Стратегічні пріоритети економічного розвитку регіону до 2020 року (на матеріалах Закарпатської області)» та «Регіональні та субрегіональні підходи до розвитку пріоритетних видів економічної діяльності Закарпатської області» обґрунтовано перелік таких пріоритетних ВЕД Закарпатської області: сільське господарство, лісове господарство та лісозаготівлі, виробництво

харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів, оброблення деревини та виготовлення виробів з деревини, машинобудування, туризм.

Зазвичай при вивченні трудового потенціалу науковці звертають особливу увагу на аспекти його оцінювання. Так, багатопараметричне оцінювання демографічних показників, захворюваності, чисельності учнів, студентів, працівників, показників зайнятості, освітнього рівня, підвищення кваліфікації і перепідготовки, доходів населення, інновацій, міграційного руху тощо здійснено у роботах В. В. Дуднік, І. М. Кравець; Д. Г. Ратнікова, Л. В. Шаульської, Л. Т. Шевчук, В. Г. Щербака. Розрахунок інтегральних показників оцінки трудового потенціалу територій запропонований науковцями Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України В. М. Личем, В. І. Приймаком, Н. М. Чурсіною. При підготовці цієї статті дослідження відтворювальних процесів, базуючись, безперечно, і на зазначених методиках, було сконцентроване не стільки на конкретних складових трудового потенціалу, скільки на динамічних змінах у відтворюваних процесах. Причому на рівні ВЕД особлива увага приділена процесам, пов'язаним з освітньою і професійно-кваліфікаційною складовими трудового потенціалу, що природним чином диференційовані у різні ВЕД відповідно до специфіки виробничих процесів.

З огляду на це складовими аналізу зазначених процесів у межах кожного з ВЕД визначені: кількість працівників; вікова структура; плинність кадрів підприємств; освітній рівень працівників; система професійної освіти і підготовки працівників для ВЕД; активність підприємств щодо розвитку трудового потенціалу; зміни в оплаті та продуктивності праці; умови праці; галузеві фактори впливу на кількість працівників; оцінка представниками бізнесу проблем формування та розвитку трудового потенціалу. Аналіз зазначених складових здійснювався на основі: інформації органів статистики за 2005-2013 рр.; експертного опитування, проведеного в листопаді-грудні 2013 р., серед представників бізнесу пріоритетних ВЕД, органів влади, місцевого самоврядування, громадських організації у всіх районах і містах обласного значення Закарпатської області; дослідження системи формальної освіти.

Результати досліджень демонструють таке. Загалом кількість працівників у пріоритетних ВЕД скоротилася впродовж аналізованого періоду з 34,4 тис. осіб до 24,5 тис. осіб, у той же час по економіці Закарпаття відбулося зменшення з 205,0 тис. осіб до 183,4 тис. осіб. Таким чином, частка найманих працівників пріоритетних ВЕД в економіці області скоротилася з 16,85% до 13,36%. Водночас за розрахунками авторів статті скоротилася частка зайнятого у пріоритетах населення області з 35,62% до 33,36%.

У більшості пріоритетних ВЕД відбувається зменшення кількості працівників, за винятком машинобудування та туризму, де кількість працівників зросла на 39,07% та 44,44% відповідно (табл. 1-2). Ці процеси супроводжувались зростанням продуктивності праці, що хоч і свідчить про підвищення ефективності реалізації трудового потенціалу, проте впливає на скорочення кількості працівників. Найбільше зростання продуктивності спостерігалось у сільському господарстві (у 10,59 разу) та туризмі (у 9,82 разу), найменше – у машинобудуванні (у 2,7 разу), де рівень продуктивності був і залишається найвищим в області. У решті ВЕД продуктивність праці зросла у 4,6-4,7 разу.

Таблиця 1

Базові тенденції відтворення трудового потенціалу непрямислових пріоритетних ВЕД Закарпатської області

Складова аналізу	Сільське господарство	Лісове господарство та лісозаготівлі	Туризм
Кількість працівників	Суттєве скорочення (на 70,84%)	Скорочення (на 25,37%)	Зростання (на 44,44%)
Вікова структура	Незначна частка молоді, її скорочення (з 17,60% до 13,80%). Зростання частки пенсіонерів (з 11,30% до 19,80%)	Зростання частки молоді (з 31,20% до 35,10%). Зростання частки пенсіонерів (з 7,20% до 10,16%)	Зростання частки молоді (з 29,20% до 35,90%). Зростання частки пенсіонерів (з 11,10% до 13,80%)
Плтинність кадрів підприємств	Висока (середньорічне значення коефіцієнтів обігу працівників: за прийомом 42,55%, за вибуттям 55,28%)	Висока (середньорічне значення коефіцієнтів обігу працівників: за прийомом 41,78%, за вибуттям 47,75%)	Висока (середньорічне значення коефіцієнтів обігу працівників: за прийомом 33,05%, за вибуттям 43,71%)
Освітній рівень працівників	Зростання частки працівників з повною вищою освітою (з 10,54% до 21,00%). Висока частка працівників без вищої освіти (66,67% у 2013 р.)	Зростання частки працівників з повною вищою освітою (з 10,91% до 17,60%). Висока частка працівників без вищої освіти (56,94% у 2013 р.)	Зростання частки працівників з повною вищою освітою (з 11,11% до 22,23%). Висока частка працівників без вищої освіти (52,08% у 2013 р.)
Рівень оплати праці	Зростання середньої номінальної заробітної плати (на 298,22%). Рівень оплати праці нижче середньорегіонального (59,10% у 2006 р. і 66,57% у 2013 р.), зменшення розриву між ними. Заробітна плата по області нижча ніж по Україні на 31,06%	Зростання середньої номінальної заробітної плати (на 386,55%). Рівень оплати праці став вище середньорегіонального (79,40% у 2006 р. і 109,27% у 2013 р.), зменшення розриву між ними. Заробітна плата по області нижча ніж по Україні на 14,75%	Зростання середньої номінальної заробітної плати (на 172,36%). Рівень оплати праці нижче середньорегіонального (73,98% у 2006 р. і 57,00% у 2013 р.), збільшення розриву між ними. Заробітна плата по області нижча ніж по Україні на 40,42%
Продуктивність праці	Зростання у 10,53 разу. Випередження змін продуктивності праці, порівняно зі змінами реальної заробітної плати (середньорічні темпи зростання: 139,80% і 121,02%)	Зростання у 4,62 разу. Відставання змін продуктивності праці, порівняно зі змінами реальної заробітної плати (середньорічні темпи зростання: 122,3% і 124,52%)	Зростання у 1,85 разу. Відставання змін продуктивності праці, порівняно зі змінами реальної заробітної плати (середньорічні темпи зростання: 111,14% і 115,53%)
Умови праці	Покращення	-	-
Найсуттєвіші галузеві фактори впливу на кількість працівників	Обсяги реалізації, інвестиції в основний капітал, урожайність сільськогосподарських культур	Обсяги реалізації, обсяги заготівлі деревини	Рентабельність операційної діяльності, кількість осіб, які оздоровлені та обслужені закладами гостинності
Система професійної освіти і підготовки працівників	6 професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) (5 спеціальностей), 1 ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації (4 спеціальності), 1 ВНЗ ІІІ-ІV рівнів акредитації (4 спеціальності), 1 ВНЗ ІІІ-ІV рівнів акредитації (6 спеціальностей)	2 ПТНЗ (2 спеціальності), 1 ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації (4 спеціальності), 1 ВНЗ ІІІ-ІV рівнів акредитації (1 спеціальність)	5 ПТНЗ (6 спеціальностей), 4 ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації (6 спеціальності), 3 ВНЗ ІІІ-ІV рівнів акредитації (3 спеціальності)

Продовження табл. 1

Складова аналізу	Сільське господарство	Лісове господарство та лісозаготівлі	Туризм
Оцінка бізнесом проблеми нестачі кваліфікованих фахівців	Несуттєва (1,50% балів, набраних усіма проблемами; на найважливішу проблему* припадає – 21,05% балів)	Несуттєва (4,55% балів, набраних усіма проблемами; на найважливішу проблему* припадає – 27,27% балів)	Несуттєва (3,01% балів, набраних усіма проблемами; на найважливішу проблему** припадає – 24,1% балів)
Ранжування підприємствами бізнесу трудючих формування трудового потенціалу	1) низький рівень кваліфікації (23,33%); 2) високі витрати на транспортування працівників (19,17%); 3) порушення трудової дисципліни та низька творча активність (по 13,33%); 4) низька ініціативність (10,83%); 5) нестача працівників певної спеціальності (9,47%); 6) відсутність достатньої мотивації (7,50%); 7) висока плінність (2,50%); 8) кількісна нестача (0,83%); 44,4% респондентів не мають труднощів	1) нестача працівників певної спеціальності (32,10%); 2) низький рівень кваліфікації (18,52%); 3) низька творча активність (11,11%); 4) висока плінність (9,88%); 5) високі витрати на транспортування працівників і низька ініціативність (по 8,64%); 6) кількісна нестача (6,17%); 7) порушення трудової дисципліни (4,94%); 42,9 % респондентів не мають труднощів	1) низький рівень кваліфікації (23,71%); 2) низька ініціативність (15,95%); 3) висока плінність (13,79%); 4) високі витрати на транспортування працівників (12,93%); 5) низька творча активність (12,07%); 6) нестача працівників певної спеціальності (8,62%); 7) відсутність достатньої мотивації (7,76%); 8. порушення трудової дисципліни (3,45%); 9.) кількісна нестача (1,72%); 42,9% респондентів не мають труднощів
Ранжування підприємствами бізнесу проблем розвитку трудового потенціалу	1) відсутність коштів на навчання (44,44%); 2) низький освітній рівень нових працівників, відсутність навчальних закладів (по 11,11%); 33,3% респондентів не мають проблем	1) низький освітній рівень нових працівників (28,57%); 2) відсутність коштів на навчання (14,29%); 57,14% респондентів не мають проблем	1) низький освітній рівень нових працівників (33,33%); 2) відсутність коштів на навчання (13,33%); 3) відсутність коштів на перекваліфікацію (6,67%); 50,0% респондентів не мають проблем
Активність підприємств щодо розвитку трудового потенціалу	Зменшення частки осіб, яких навчено новим професіям і яким підвищено кваліфікацію в кризовий період (з 5,23% у 2008 р. до 0,13% у 2013 р.)	Несуттєве зростання частки осіб, яких навчено новим професіям і яким підвищено кваліфікацію (з 4,96% до 7,80%).	Зменшення частки осіб, яких навчено новим професіям і яким підвищено кваліфікацію (з 3,00% до 0,08%)

* Проблема: високий рівень оподаткування підприємств.

** Проблема: часті зміни законодавства.

Розраховано та укладено авторами на основі [2–4], даних Головного управління статистики у Закарпатській області та власних досліджень.

Таблиця 2

Базові тенденції відтворення трудового потенціалу непромислових пріоритетних ВЕД Закарпатської області

Складова аналізу	Оброблення деревини та виготовлення виробів з деревини	Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	Машинобудування
Кількість працівників	Зростання частки молодих фахівців (на 60,31%)	Скорочення (на 56,42%)	Зростання (на 39,07%)
Вікова структура	Зниження частки молодих фахівців (з 39,20% до 34,30%). Збільшення частки пенсіонерів (з 6,80% до 7,10%)	Зниження частки молодих фахівців (з 40,07% до 33,58%). Незначне зростання частки пенсіонерів (з 9,62% до 10,87%)	Суттєве зростання частки молодих фахівців (з 52,12% до 65,57%). Зниження частки пенсіонерів (з 8,73% до 6,62%)
Плинність кадрів підприємств	Висока (середньорічні значення коефіцієнтів обігу працівників: за прийомом 32,14%, за вибуттям 44,03%)	Висока (середньорічні значення коефіцієнтів обігу працівників: за прийомом 44,23%, за вибуттям 56,36%)	Висока (середньорічні значення коефіцієнтів обігу працівників: за прийомом 43,66%, за вибуттям 39,29%)
Освітній рівень працівників	Несуттєве зростання частки працівників з повною вищою освітою (з 9,28% до 10,15%). Висока частка працівників без вищої освіти (76,62% у 2013 р.)	Зростання частки працівників з повною вищою освітою (з 10,28% до 16,43%). Висока частка працівників без вищої освіти (64,72% у 2013 р.)	Несуттєве зменшення частки працівників з повною вищою освітою (з 12,80% до 12,58%). Висока частка працівників без вищої освіти (74,72% у 2013 р.)
Рівень оплати праці	Зростання середньої номінальної заробітної плати (на 152,57%). Рівень оплати праці став нижче середньорегіонального (108,12% у 2006 р. і 77,24% у 2013 р.), збільшення розриву між ними. Заробітна плата по області нижча ніж по Україні на 35,10% (у 2013 р.)	Зростання середньої номінальної заробітної плати (на 209,89%). Рівень оплати праці нижче середньорегіонального (83,61% у 2006 р. і 73,29% у 2013 р.), збільшення розриву між ними. Заробітна плата по області нижча ніж по Україні на 44,60% (у 2013 р.)	Зростання середньої номінальної заробітної плати (на 318,06%). Рівень оплати праці став вище середньорегіонального (98,20% у 2006 р. і 116,12% у 2013 р.), збільшення розриву між ними. Заробітна плата по області нижча ніж по Україні на 13,99% (у 2013 р.)
Продуктивність праці	Зростання у 4,73 разу. Випередження змін продуктивності праці, порівняно зі змінами реальної заробітної плати (середньорічні темпи зростання: 123,13% і 114,73%)	Зростання у 4,61 разу. Випередження змін продуктивності праці, порівняно зі змінами реальної заробітної плати (середньорічні темпи зростання: 121,34% і 117,30%)	Зростання у 2,71 разу. Відставання змін продуктивності праці, порівняно зі змінами реальної заробітної плати (середньорічні темпи зростання: 117,51% і 121,80%)
Умови праці	Суттєве покращення	Покращення	Без змін
Найсуттєвіші галузеві фактори впливу на кількість працівників	Експорт товарів деревообробної промисловості, інвестиції в основний капітал	Інвестиції в основний капітал, обсяги реалізації, експорт продукції харчової промисловості	Експорт продукції машинобудування, обсяги реалізації, прями іноземні інвестиції, інвестиції в основний капітал
Система професійної освіти і підготовки працівників	3 ПТНЗ (3 спеціальностей), 1 ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації (1 спеціальність)	3 ПТНЗ (2 спеціальності), 1 ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації (4 спеціальності), 1 ВНЗ III-IV рівнів акредитації (1 спеціальність)	4 ПТНЗ (7 спеціальностей), 2 ВНЗ І-ІІ рівнів акредитації (4 спеціальності), 2 ВНЗ III-IV рівнів акредитації (5 спеціальностей)

Продовження табл. 2

Складові аналізу	Оброблення деревини та виготовлення виробів з деревини	Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	Машинобудування
Оцінка бізнесом проблеми нестачі кваліфікованих фахівців	Суттєва (10,71% балів, набраних усіма проблемами; на найважливішу проблему* припадає – 30,00% балів)	Суттєва (11,56% балів, набраних усіма проблемами; на найважливішу проблему* припадає – 24,28% балів)	Несуттєва (4,65% балів, набраних усіма проблемами; на найважливішу проблему* припадає – 32,56% балів)
Ранжування проблем бізнесу стосовно формування трудового потенціалу	1) нестача працівників певної спеціальності (22,22%); 2) низький рівень кваліфікації (20,44%); 3) висока плінність (18,67%); 4) відсутність достатньої мотивації (11,11%); 5) порушення трудової дисципліни (9,78%); 6) високі витрати на транспортування працівників (8,14%); 7) кількісна нестача (6,22%); 8. низька ініціативність (3,11%). <i>10,0% респондентів не мають труднощів</i>	1) нестача працівників певної спеціальності (24,75%); 2) кількісна нестача (22,22%); 3) висока плінність (12,63%); 4) порушення трудової дисципліни (11,62); 5) високі витрати на транспортування працівників (9,60%); 6) низький рівень кваліфікації (7,58%); 7) відсутність достатньої мотивації (4,55%); 8. низька ініціативність (4,04%); 9. низька творча активність (3,03%). <i>15,4% респондентів не мають труднощів</i>	1) високі витрати на транспортування працівників (20,13%); 2) кількісна нестача (18,12%); 3) низький рівень кваліфікації (14,77%); 4) висока плінність (13,42%); 5) відсутність достатньої мотивації (10,74%); 6) низька ініціативність (9,40%); 7) нестача працівників певної спеціальності (6,04%); 8. порушення трудової дисципліни (5,37%); 9. низька творча активність (2,01%). <i>0,0% респондентів не мають труднощів</i>
Ранжування проблем розвитку трудового потенціалу	1) відсутність коштів на навчання (35,71%); 2) низький освітній рівень нових працівників (21,43%); 3) відсутність коштів на перекваліфікацію (14,29%); 4) небажання працівників підвищувати кваліфікацію (7,14%). <i>30,0% респондентів не мають проблем</i>	1) відсутність коштів на навчання (33,33%); 2) низький освітній рівень нових працівників (16,67%); 3) відсутність коштів на перекваліфікацію (16,67%); 4) звільнення підготовлених працівників (5,56%). <i>38,5% респондентів не мають проблем</i>	1) відсутність коштів на навчання (42,863%); 2) низький освітній рівень нових працівників (14,29%); 3) відсутність коштів на перекваліфікацію (14,29%). <i>33,3% респондентів не мають проблем</i>
Активність підприємств щодо розвитку трудового потенціалу	Суттєве скорочення частки осіб, яких навчено новим професіям і яким підвищено кваліфікацію (з 22,00% до 4,90%)	Зменшення частки осіб, яких навчено новим професіям і яким підвищено кваліфікацію (з 7,49% до 1,65%)	Зменшення частки осіб, яких навчено новим професіям і яким підвищено кваліфікацію (з 32,15% до 17,50%)

* Проблема: високий рівень оподаткування підприємств.

Розраховано та укладено авторами на основі [2-4], даних Головного управління статистики у Закарпатській області та власних досліджень.

Як видно з табл. 1 та табл. 2, тільки для сільського господарства, деревообробної і харчової промисловості та туризму темпи зростання продуктивності праці в середньому випереджали зростання реальної заробітної плати.

Рівень оплати праці у пріоритетних ВЕД хоч і має тенденцію до підвищення, проте у більшості з них перебуває на рівні нижче середнього по регіону. Найсуттєвіший розрив між ними за результатами 2013 р. спостерігався у туризмі (де водночас, окрім офіційної заробітної плати, має місце отримання чайових). Виняток становлять лісове господарство і машинобудування, що забезпечують порівняно високий рівень заробітної плати. За усіма пріоритетними ВЕД середня заробітна плата у Закарпатській області є нижчою за аналогічний показник по Україні. З огляду на це досліджувані сектори є не надто привабливими з точки зору працевлаштування, особливо для молоді, навіть зважаючи на високий рівень безробіття в області. Як наслідок, відсутні тенденції до омолодження персоналу підприємств пріоритетних ВЕД, у яких частка молодих фахівців складає близько третини. Виняток становить сільське господарство і машинобудування, де у 2013 р. працювало 13,8 % і 65,6% молодих фахівців відповідно.

Загалом відповідно до даних Закарпатського обласного центру зайнятості [1] у пріоритетних ВЕД майже відсутній цивілізований ринок праці стосовно професій, що потребують кваліфікації. Зокрема, впродовж 2009-2013 рр. взагалі не зареєстровано попиту на менеджерів і управителів у сфері сільського, лісового господарства, обробної промисловості, практично відсутні ці категорії професій і серед незайнятого населення. У всіх категоріях посад, щодо яких відчувають потребу підприємства, є безробітні, особливо значним є надлишок у робітничих професіях. Ці особи формують колосальну частину трудового потенціалу, що не реалізується в економіці, однак здатні включитися у процес праці.

Упродовж аналізованого періоду відбулося покращення умов праці у пріоритетних ВЕД, у яких проводяться відповідні обстеження. Так, частка осіб, які працюють у незадовільних санітарно-гігієнічних умовах, скоротилася в середньому з 8,2% до 3,0%. Однак високим залишається рівень плинності кадрів на підприємствах усіх пріоритетних ВЕД. Оновлюваність колективів становить у середньому від 32,84% складу в обробленні деревини до 44,23% у виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів. Причому сезонність виробництва впливає на ці процеси виключно у сільському господарстві. Загалом же висока плинність кадрів пов'язана з орієнтацією виробничих процесів на виконання конкретних замовлень, регулярним виїздом населення на роботу за кордон, низьким рівнем оплати праці.

Низький освітній рівень працівників пріоритетних ВЕД є наслідком переважно робітничого характеру виробничих процесів. Відповідно частка осіб з повною вищою освітою хоч і зростала впродовж аналізованого періоду, проте у 2013 р. була максимальною у сільському господарстві та туризмі. На сільськогосподарських підприємствах підвищення освітнього рівня працівників було наслідком суттєвих інвестицій в оновлення основних засобів і підвищення урожайності, що потребувало та потребуватиме надалі вищого професіоналізму і кваліфікації. У туризмі аналогічні процеси відбувалися зважаючи на зростання туристичних потоків в області, прагнення підприємств підвищити якість послуг, у тому числі для закордонних туристів, і появу спеціалізованої підготовки у вищих навчальних закладах.

Система формальної освіти області здатна забезпечити робітниками всі пріоритетні ВЕД за базовими професіями. Водночас, що стосується вищих освітньо-кваліфікаційних рівнів, то тут ситуація є складнішою. Так, для деревообробної промисловості відсутні спеціальності у ВНЗ III-IV рівнів акредитації області, а для лісового господарства і харчової промисловості повна вища освіта забезпечується лише по одній спеціальності.

Загалом в сучасних соціально-економічних і політичних умовах нестача кваліфікованих працівників не розглядається представниками бізнесу як суттєва і важлива проблема. Водночас ті чи інші труднощі, пов'язані з формуванням трудового потенціалу, притаманні для переважної більшості опитаних підприємств пріоритетних ВЕД. Найбільш важливими і поширеними проблемами є низький рівень кваліфікації працівників і нестача працівників певних спеціальностей. І якщо друга проблема може бути вирішена із застосуванням програмно-цільового методу, то підвищення кваліфікаційного рівня працівників варто здійснювати в інтересах підприємств, відповідно до їх потреб, а отже і за їх рахунок. Однак, за результатами дослідження, суттєве зниження активності підприємств пріоритетних ВЕД щодо розвитку людських ресурсів пов'язано із відсутністю коштів на навчання у кризовий період. З іншого боку, у зв'язку з високим рівнем безробіття підприємства не зацікавлені у перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників за власний рахунок.

Таким чином, у межах пріоритетних ВЕД наявні як спільні, так і відмінні риси процесів відтворення трудового потенціалу. Оскільки в сучасних умовах основа державного регулювання соціально-трудої сфери вбачається у створенні умов для сталого відтворення трудового потенціалу ВЕД, його розвитку відповідно до регіональних потреб, то з цією метою потребують реалізації заходи, що стосуються як усіх пріоритетних ВЕД, так і окремих з них.

Загалом вирішення найбільш гострої проблеми створення, збереження та легалізації наявних робочих місць, а отже розширення сфери реалізації трудового потенціалу, можливе шляхом покращення інвестиційного клімату в регіоні та створення умов для розширення ринків збуту продукції. Важливим кроком є формування повного циклу виробництва в межах агропромислового та лісопромислового кластерів.

Потребує удосконалення система моніторингу галузевих ринків праці та їх прогнозування з урахуванням умов і особливостей функціонування підприємств пріоритетних ВЕД, а також державних і регіональних програм і стратегій щодо їх подальшого розвитку. Налагодження зв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг реалізується шляхом посилення співпраці між роботодавцями, їх асоціаціями, органами влади та навчальними закладами. Розробка ж ґрунтовних професійних стандартів дасть можливість забезпечити узгодженість у межах професії функцій і необхідного кваліфікаційного рівня.

Для залучення молодих фахівців до лісового господарства, туризму, харчової і деревообробної галузей промисловості потребують розробки механізми поступового включення учнів, студентів і випускників закладів середньої професійної та вищої освіти до процесу праці (у тому числі через довгострокову практику, стажування, прелімінаринг) та стимулювання створення робочих місць для цих категорій. Водночас для повернення молодих кваліфікованих фахівців у село потребують розробки програми їх забезпечення достойним і доступним житлом, у тому числі через

інструменти іпотечного кредитування, що, з іншого боку, дозволить збалансувати галузеві ринки праці у територіальному розрізі.

Пропагування принципів соціальної відповідальності та заохочення їх імплементації на підприємствах лісового господарства, деревообробки та туризму, де є незначні обсяги іноземного і капіталу і не впроваджуються сучасні західні стандарти ведення бізнесу. З іншого боку, потребує посилення відповідальності роботодавців за виплату заробітної плати «у конвертах», нелегальне працевлаштування, недотримання трудового законодавства, особливо у лісовому господарстві і туризмі. У промислових ВЕД доцільним є створення умов для посилення профспілкового руху та соціального діалогу в аспектах впливу на рівень оплати праці та на впровадження засад безперервного навчання.

З врахуванням положень Угоди про асоціацію з ЄС [5] потребують розробки і вдосконалення освітні програми щодо управління у сфері лісового господарства, щодо підготовки фахівців у сфері туризму, щодо органічного виробництва і використання біотехнологій у сфері сільського господарства.

Таким чином, запропоновані заходи забезпечать формування відповідних умов і організаційно-економічних підсистем, які, хоч і мають у своїй основі специфічні підходи, проте в кінцевому підсумку спрямовані на посилення цілісності і збалансованості наявного механізму відтворення трудового потенціалу пріоритетних ВЕД. Подальші дослідження цієї проблематики лежать у площині поділу інструментів стимулювання розвитку трудового потенціалу між регіональним і субрегіональним рівнями через кластеризацію пріоритетних ВЕД у районах і містах обласного значення Закарпатської області.

Список використаних джерел

1. Закарпатський обласний центр зайнятості : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua>
2. Головне управління статистики у Закарпатській області : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uz.ukrstat.gov.ua>
3. Державна служба статистики України : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Стратегічні пріоритети економічного розвитку регіону : монографія / за ред. В. П. Мікловди ; Ужгородський національний університет. – Ужгород : Вид-во ФОП Бреза А. Е., 2013-2014. – 556 с.
5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована Законом України №1678-VII від 16.09.2014 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011/paran2820#n2820

References

1. Zakarpattia Regional Employment Centre. (2014). Retrieved from <http://www.dcz.gov.ua> [in Ukrainian].
2. Main Department of Statistics in Zakarpattia Region. (2014). Retrieved from <http://www.uz.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
3. State Statistics Service of Ukraine. (2014). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
4. Miklovd, V. P. (Ed.). (2013-2014). *Stratehichni priorytety ekonomichnoho rozvytku rehionu [Strategic priorities of the economic development in region]*. Uzhhorod: Uzhhorod National University. [in Ukrainian].
5. Supreme Council of Ukraine (2014) Uhoda pro asotsiatsiyu mizh Ukrainoyu, z odniyeyi storony, ta Yevropeys'kym Soyuzom, Yevropeys'kym spivtovarystvom z atomnoyi enerhiyi i yikhnyimi derzhavamy-chlenamy, z inshoyi storony [The Association Agreement between Ukraine, on the one side, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other side]. (Ratified by Low of Ukraine 1678-VII on 2014, September 16). Retrieved from http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011/paran2820#n2820 [in Ukrainian].

Sember S. V., Mashiko K. S., Ryabak M. I. Features of reproduction the labor potential of priority economic activities in Transcarpathian region.

Elaboration the instruments of the regulation and the impact on the labor potential is particularly relevant in the context of administrative and territorial reform. New challenges will be posed to regional authorities, which should be required to provide scientifically grounded sustainable human development in different areas.

The purpose of the study is to identify the features of reproduction processes associated with labor potential in priority economic activities of Zakarpattya region and to establish the perspective policy directions for their improvement. To achieve this goal the following methods of research were applied: economic and statistical analysis, synthesis, expert surveys, causal relationships, grouping. Characteristics of the labor potential reproduction in priority economic activities of Zakarpattya region (agriculture, forestry and logging, production of food, beverages and tobacco products, woodworking, engineering, tourism) are researched in the article. Authors analyzed the main parameters and conditions of formation, distribution, realization and preservation of labor potential in priority regional economic activities in the following areas: number of employees; age structure; the fluidity of companies' human resources; educational level of employees; system of vocational education and training for economic activities; companies' activity of human resources development; salary level; labor productivity; correlation between changes in real wages and labor productivity; working conditions; sectoral factors of strongest influence on the number of employees; the businesses' assessment the problems with the formation training and learning of human resources. Analysis of these components was based on: data of statistics agencies for 2005-2013 years; expert survey conducted in November and December 2013 in all districts and cities of regional importance of Zakarpattya region among businesses of priority economic activities, local authorities and nongovernmental organizations; research of the educational system. The main results of the study demonstrated that: the number of employees is reducing but productivity is increasing; working conditions are improving; level of staff turnover is high; educational level of employees is still despite its 'improving; there are no stable trends towards rejuvenation of personnel; salary level is raising but remains below the average in the region; activity of enterprises to develop the employment potential is low.

The article outlines recommendations for improving regional policy of labor potential development.

Key words: kind of economic activity, human resources, region, development, labor potential.

Сембер С. В., Машіко Е. С., Рябак М. І. Особенности воспроизводства трудового потенциала приоритетных видов экономической деятельности Закарпатской области.

Исследованы особенности воспроизводства трудового потенциала таких приоритетных видов экономической деятельности Закарпатской области: сельское хозяйство, лесное хозяйство и лесозаготовки, производство пищевых продуктов, напитков и табачных изделий, обработки древесины и производства изделий из древесины, машиностроения, туризм. Осуществлен анализ основных параметров состояния и условий формирования, распределения, реализации и сохранения трудового потенциала в приоритетных видах экономической деятельности региона. Анализ указанных составляющих осуществлялся на основе: информации органов статистики за 2005-2013 гг.; экспертного опроса, проведенного в ноябре-декабре 2013 г. среди представителей бизнеса приоритетных видов экономической деятельности, органов власти и местного самоуправления, общественных организаций во всех районах и городах областного значения Закарпатской области; исследование системы формального образования. Обозначены рекомендации по совершенствованию региональной политики развития трудового потенциала приоритетных видов экономической деятельности.

Ключевые слова: вид экономической деятельности, человеческие ресурсы, регион, развитие, трудовой потенциал.

Сембер Степан Васильович – кандидат економічних наук, доцент, директор Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України (email: olga.stepan53@gmail.com).

Машіко Катерина Сергіївна – кандидат економічних наук, молодший науковий співробітник Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України (email: ekaterinna333@gmail.com).

Рябак Мирослава Іванівна – молодший науковий співробітник Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України (email: ryabak.s@mail.ru).

Надійшло 01.12.2014 р.