

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Однією з головних умов соціально-економічного розвитку країни, регіону, області є ефективне та якісне використання трудового потенціалу, оскільки створення сприятливих умов для його використання та відтворення сприятиме сталому економічному розвитку як регіону, так і країни в цілому, та сприятиме підвищенню соціальної стабільності та добробуту у суспільстві.

Сьогодні не існує єдиного підходу до тлумачення поняття «трудоий потенціал», але думки авторів сходяться до того що, це сукупність кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів. Так, наприклад вітчизняні науковці Гриньова В.М. та Писаревська Г.І., зазначають, що «поняття трудовий потенціал найбільш повно характеризує трудові ресурси та включає усі використані й невикористані можливості людини в трудовому процесі» [1, с. 8]. Вчений Мігай Н.Б. зазначає, що «трудоий потенціал як економічна категорія розглядається як виробничі відносини з приводу відтворення психофізіологічних, кваліфікованих, духовних та соціальних якостей населення» [3, с. 78].

Варто більш детально розглянути поняття трудовий потенціал регіону який являє собою об'єктивно існуючу, відносно стійку інтегральну здатність економічно активного населення певного регіону (з урахуванням їх якісних (стан здоров'я (населення регіону), рівень освітньої та кваліфікаційної підготовки, якість праці та технологій та інші демографічні характеристики) та кількісних показників (загальна чисельність працездатного населення регіону та сумарна кількість відпрацьованого робочого часу)) створювати матеріальні та духовні блага з метою найбільш повного задоволення потреб суспільства на сучасному етапі його розвитку [4; 2, с. 194-195].

На основі цих тверджень можемо говорити, що трудовий потенціал регіону можна охарактеризувати як цілісну суспільну здатність робочої сили до праці за умови поєднання їхніх кількісних та якісних характеристик. Виходячи з вище викладене, варто дослідити стан трудового потенціалу Житомирської області.

Таблиця 1

Зведені показники стану трудового потенціалу в Житомирській області у 2012-2016 рр. (тис. осіб)

Показники	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Відхилення 2016 р. до 2012 р., %
Економічно активне населення, з нього: працездатного віку	609,2 551,5	609,1 559,0	581,4 539,9	571,2 537,5	571,3 543,1	-6,2 -1,5
старше працездатного віку	57,7	50,1	41,5	33,7	28,2	-51,1
Зайняті, з них: працездатного віку	550,3 492,6	552,3 502,2	514,8 473,3	506,6 472,9	507,6 479,4	-7,2 -2,7
старше працездатного віку	57,7	50,1	41,5	33,7	28,2	-51,1
Безробітні, з них: працездатного віку	58,9 58,9	56,8 56,8	66,6 66,6	64,6 64,6	63,7 63,7	8,2 8,2
старше працездатного віку	-	-	-	-	-	-
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	247,5	237,6	231,2	219,8	214,8	-13,2
Середньомісячна заробітна плата, грн	2369	2561	2763	3271	4000	68,8

Джерело: сформовано на підставі статистичного щорічника житомирської області за 2016 р.

Відповідно до таблиці можемо зробити висновки, що у 2016 році порівняно з 2012 роком кількість економічно активного населення мала тенденцію до скорочення на 6,2%, з них працездатного віку на 1,5%, старше працездатного віку – 51,1%. Кількість зайнятих скоротилася на 7,8%, з них працездатного віку – 2,7%, старше працездатного віку – 51,1%. Таке суттєве скорочення зайнятих старше працездатного віку, можемо пояснити впливом певних соціально-економічних та демографічних чинників, а також поширенням вікових обмежень на ринку праці. Що стосується кількості безробітних, також спостерігається негативна тенденція, оскільки в 2016 році кількість безробітних зросла на 8,2%. Збільшення кількості безробітних можемо пояснити структурними зрушеннями, які відбуваються в нашій країні. Показник середньооблікової кількості штатних працівників також мав тенденцію до скорочення, а саме на 13,2%, а що стосується показника середньомісячна заробітна плата він навпаки мав позитивну тенденцію до зростання на 68,8%. Якщо говорити про такий високий рівень зростання середньомісячної заробітної плати (номінальної), то пояснити можемо це підвищенням рівня мінімальної заробітної плати в країні.

Важливу роль у формуванні трудового потенціалу відіграє освітня складова (таблиця 2). Оскільки на

конкурентоспроможність трудового потенціалу впливає саме його якість і чим вона вища, то краще. Одним із показників якості трудового потенціалу є наявний рівень освіти.

Таблиця 2

Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах в Житомирській області у 2012/13-2016/17 н.р. (тис. осіб)

Показники	Роки					Відхилення 2016/17 н.р. до 2012/13 н.р., %
	2012 / 13	2013 / 14	2014 / 15	2015 / 16	2016 / 17	
Усього	181,5	175,6	173,0	170,3	170,5	-6,1
У загальноосвітніх навчальних закладах	130,4	129,0	129,1	129,3	130,4	0
У професійно-технічних навчальних закладах	11,1	10,6	10,2	9,7	9,1	-18,0
У вищих навчальних закладах	40,0	36,0	33,7	31,3	31,0	-22,5

Джерело: сформовано на підставі статистичного щорічника житомирської області за 2016 р.

Аналізуючи дані таблиці, можемо зазначити, що у 2016/17 н.р. порівняно з 2012/13 н.р. загальна кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах скоротилася на 6,1%. Кількість осіб, що навчалися у загальноосвітніх навчальних закладах залишається без змін. Негативну тенденцію до скорочення мала кількість осіб, що навчаються у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ) та вищих навчальних закладах (ВНЗ), на 18% та відповідно на 22,5%. Дані скорочення, в першу чергу, були спричинені демографічною кризою. Варто зазначити, що причиною скорочень кількості осіб, що навчаються у ПТНЗ, слугує думка про не престижність початкової і середньої фахової освіти, робочих професій серед молоді. Що стосується скорочення кількості осіб, що навчались у ВНЗ, то можемо говорити, що основними причинами є: висока вартість навчання; перенасиченість ринку праці особами, що мають вищу освіту; відсутність робочих місць тощо.

Також виникає необхідність розглянути економічну активність населення за рівнем освіти (табл. 3), оскільки саме освіта виступає вирішальним чинником соціально-економічного розвитку та забезпечує ефективне формування трудового потенціалу.

Таблиця 3

Економічна активність населення за рівнем освіти в Житомирській області у 2013-2016 рр. (тис. осіб.)

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Відхилення 2016 р. до 2013 р., %
Усього	313,7	581,4	342,1	571,3	82,1
Повна вища	36,7	137,5	31,3	136,7	в 2,7 р.
Базова вища	3,2	2,3	1,5	7,0	в 1,1 р.
Неповна вища	48,4	134,2	52,0	134,1	в 1,7 р.
Професійно-технічна	179,3	154,3	72,5	170,0	-5,1
Повна загальна середня	42,3	144,5	133,9	113,3	в 1,6 р.
Базова загальна середня	4,8	8,6	44,3	10,0	в 1,1 р.
Початкова загальна або не мають освіти	34,0	-	6,6	0,2	-99,4

Джерело: сформовано на підстав статистичного збірника «Економічна активність населення України 2016 р.»

Відповідно до таблиці, можемо зробити висновок, що у 2016 році порівняно з 2013 роком, досить зросла кількість населення з повною вищою освітою майже в 2,7 рази, з базовою вищою – 1,1 рази, з неповною вищою 1,7 рази, з повна загальною середньою – 1,6 рази, з базовою загальною середньою – 1,1 рази відповідно. Негативною виявилась тенденція щодо скорочення чисельності осіб, що мають професійно-технічну освіту на 5,1%. Досить позитивним, є факт, що кількість осіб що мають лише початкову загальну або взагалі не мають освіти, скоротилась на 99,4%.

Отже, трудовий потенціал регіону являє собою наявні в даний час і передбачувані у майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками. Трудовий потенціал регіону також оцінюється за допомогою кількісних та якісних показників. Що стосується стану трудового потенціалу Житомирської області, можемо припустити, що є певні проблеми щодо його раціонального використання, про що свідчать статистичні данні, які мають дещо негативну тенденцію.

Список використаної літератури:

1. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
2. Лісун Я. В. Трудовий потенціал: теоретичні аспекти та особливості формування на мікро та макро рівнях / Я.В. Лісун // Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика : колективна монографія. – Київ : ВД

«Вініченко», 2014. – С. 186-208.

3. Мігай Н.Б. Моніторинг ефективності використання трудового потенціалу регіону / Н.Б. Мігай // «Молодий вчений» – № 4.4 (44.4) – квітень, 2017 р. – С. 77-81

4. Полоус О.В. Управління формуванням та розвитком трудового потенціалу аеропортів : дис. канд. екон. наук : спеціальність 08.00.04. – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) О.В. Полоус . – Київ, 2015. – 270 с.

5. Статистичний збірник «Економічна активність населення України 2016 р. Київ – 2017 р. – 205 с.

6. Статистичний щорічник Житомирської області за 2016 р. – Житомир. – 2017 р. – 467 с.