

УДК 334.012.64

О.С. Хачатурян, ас., Г.Т. Пальчевич, доц., канд. екон. наук

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Про необхідність системного підходу до оцінки зайнятості у малому підприємстві регіону

Визначено найбільш ефективні напрямки у функціонуванні регіональних органів влади із створення позитивного підприємницького середовища в окремих адміністративно-територіальних одиницях. Проаналізовано соціально планомірні заходи, спрямовані на підвищення ефективності зайнятості у сфері малого підприємництва. Наведено найбільш актуальні соціально-економічні проблеми сфери зайнятості та ринку праці регіону. Підкреслено необхідність у системному підході до формування методичних засад оцінки стану зайнятості у сфері малого підприємництва з використанням сучасних методів дослідження

**регіональна політика, мале підприємництво, системний підхід, комплексна оцінка, зайнятість**

На регіональному рівні державна політика зайнятості отримує найбільш повну реалізацію, оскільки, по-перше, регіональні органи управління мають безпосередній вплив на ринок праці, що прискорює формування зворотного зв'язку між суб'єктами та об'єктами регулювання та, по-друге, регіональна політика носить комплексний характер і охоплює своїм регулюючим впливом усі сфери, що забезпечують життєдіяльність людини та розвиток суспільного виробництва.

Взаємодія двох зазначених обставин вимагає від регіональних органів управління розробки та реалізації, стосовно до особливостей економічного розвитку регіонів, програми зайнятості у сфері малого підприємництва як невід'ємної складової частини загальної регіональної політики зайнятості населення.

Висвітленню проблем регіональної політики у сфері малого підприємництва та, зокрема, питань зайнятості населення у цьому секторі економіки, присвячено чимало робіт знаних в Україні та за її межами вчених-економістів [1, 2, 4, 6, 8].

Проте, методичні підходи щодо проведення комплексної оцінки стану і тенденцій зайнятості у малому підприємстві та виробленню на її основі адекватної регіональної політики, ще вимагають доопрацювання.

Метою статті є обґрунтування необхідності у системному підході до діагностики стану зайнятості у сфері малого підприємництва регіонів з використанням сучасних методів дослідження.

Не зважаючи на стабільне щорічне збільшення до 2009р. в Україні кількості малих підприємств, показники, що характеризують їх розвиток і, зокрема, зайнятість населення у секторі малого підприємництва, після 2003р. мали стійку тенденцію до зниження (табл. 1).

За Законом №523-VI «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань регулювання підприємницької діяльності» від 18.09.2008р. [7] малими визнаються підприємства з кількістю працюючих не більше 50 осіб і доходом, який не перевищує 70 млн. грн.

Хоча Закон було прийнято 18.09.2008р., статистичні дані щодо діяльності малих підприємств перераховані за новими критеріями, починаючи з 2006р. Це суттєво покращило основні показники розвитку малих підприємств, у тому числі й показники зайнятості населення у сфері малого підприємництва.

Таблиця 1 – Основні показники розвитку малих підприємств в Україні

Роки	Кількість малих підприємств, одиниць	Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць	Середньорічна кількість зайнятих працівників на малих підприємствах, тис. осіб	Частка малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції, робіт, послуг	Середньорічна кількість найманих працівників на малих підприємствах, тис. осіб	Частка найманих працівників на малих підприємствах у загальній кількості найманих працівників на підприємствах – суб'єктах підприємництва	Середня кількість зайнятих працівників на одному малому підприємстві, осіб
1998	173404	35	1585,9	11,3	1559,9	12,9	9,15
1999	197127	40	1687,9	11,1	1677,5	14,1	8,56
2000	217930	44	1730,4	8,1	1709,8	15,1	7,94
2001	233607	48	1818,7	7,1	1807,6	17,1	7,79
2002	253791	53	1932,1	6,7	1918,5	18,9	7,61
2003	272741	57	2052,2	6,6	1918,5	18,9	7,61
2004	283398	60	1978,8	5,3	1928,0	20,2	6,98
2005	295109	63	1890,4	5,5	1834,2	19,6	6,41
2006	307398(335851 <sup>1</sup> )	66(72 <sup>1</sup> )	1816,6(2232,3 <sup>1</sup> )	4,8(18,8 <sup>1</sup> )	1746,0(2158,5 <sup>1</sup> )	19,0(23,5 <sup>1</sup> )	5,91(6,65 <sup>1</sup> )
2007	324011(352433 <sup>1</sup> )	70(76 <sup>1</sup> )	1748,1(2231,5 <sup>1</sup> )	4,4(18,1 <sup>1</sup> )	1674,2(2154,3 <sup>1</sup> )	18,4(23,7 <sup>1</sup> )	5,40(6,33 <sup>1</sup> )
2008	332235 <sup>1</sup>	72 <sup>1</sup>	2237,3 <sup>1</sup>	16,3 <sup>1</sup>	2156,7 <sup>1</sup>	24,3 <sup>1</sup>	6,73 <sup>1</sup>
2009	344722 <sup>1</sup>	75 <sup>1</sup>	2152,0 <sup>1</sup>	16,7 <sup>1</sup>	2067,8 <sup>1</sup>	25,3 <sup>1</sup>	6,24 <sup>1</sup>

Джерело: складено автором за даними Держкомстага України.

<sup>1</sup> Дані сформовані з урахуванням змін відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань регулювання підприємницької діяльності» від 18.09.2008р. №523-VI.

Проте, навіть з урахуванням статистичних нововведень, у порівнянні з 2004р. (дані сформовано без змін, внесених Законом №523-VI) середньорічна кількість найманих працівників на малих підприємствах у 2009р. збільшилася усього на 7,25%. За період же з 2006р. по 2009р., коли статистичні дані формувались з урахуванням змін відповідно до Закону України №523-VI, кількість найманих працівників на малих підприємствах навіть зменшилась на 4,2%.

Отже, можна зазначити, що не дивлячись на розробку та впровадження постійно діючих державних і регіональних програм розвитку малого підприємництва, їх заходи залишаються мало ефективними та не приносять очікуваних від них результатів.

Аналіз реалізації заходів регіональних програм дає перспективу для розкриття суттєвих перепон у піднесенні підприємництва на регіональному рівні та можливість сформулювати найбільш ефективні напрямки у функціонуванні регіональних органів влади із створення позитивного підприємницького середовища у окремих адміністративно-територіальних одиницях [15]. До них належить:

1. Фінансово-кредитна та інвестиційна підтримка.
2. Фінансове забезпечення регіональних програм.
3. Впорядкування нормативно-правового регулювання підприємницької діяльності.
4. Стимулювання розвитку малого підприємництва на регіональному рівні.
5. Ресурсна та інформаційна підтримка.
6. Удосконалення інфраструктури підтримки малого підприємництва.
7. Удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів для малого підприємництва.

Зважаючи на виклики сьогоденності допомога малому підприємству у регіонах, на нашу думку, повинна розглядатися через призму створення сприятливої атмосфери для залучення у цю царину незайнятого населення, що можливо за фактом економічного зростання як на макро-, так і на мезоекономічному щаблі здійсненням визначених соціально планомірних заходів, які позначаються на ефективності зайнятості у сфері малого підприємництва:

- створення державою умов для росту зайнятості, розвитку мотивації до накопичення у зайнятих і регіонального вирівнювання умов розвитку зайнятості у сфері малого підприємництва;
- виокремлення напрямів і розробка конкретних рекомендацій з підвищення ефективності зайнятості у сфері малого підприємництва;
  - підвищення ефективності використання трудового потенціалу малих підприємств, легалізація «тіньової» зайнятості у сфері малого бізнесу та підприємництва;
- підтримування малих підприємств, які започатковують робочі місця у реальному режимі, насамперед у сільських територіях і адміністративно-територіальних одиницях, де має місце значний ступінь безробіття, шляхом надання преференції із тамтешніх бюджетів;
- зменшення ступеня та тривалості безробіття, передусім молодіжного, родинного та сільського, на основі розвою вестів політики зайнятості, надання зареєстрованим у службах зайнятості можливостей для відкриття власної справи.

Усі названі заходи спрямовані на покращання ситуації, але їх впровадження можливе лише при ліквідації невідповідностей, пов'язаних з існуючими протягом уже більше десяти років недоліками у цій сфері.

Таким чином, до найбільш актуальних соціально-економічних проблем сфери зайнятості та ринку праці регіону необхідно, на наш погляд, віднести наведені в табл. 2.

Таблиця 2 – Актуальні проблеми сфери зайнятості та ринку праці регіону

№ з/п	Соціально-економічні проблеми сфери зайнятості та ринку праці регіону	Характеристика проблеми
1.	Постійне скорочення чисельності населення регіону	Згідно з даними Головного управління статистики в Кіровоградській області постійне населення на 01 січня 2010р. складає 1011,4 тис. осіб. Негативний вплив на динаміку чисельності населення здійснює низька народжуваність і висока смертність (природний приріст за 2009р. становив – 6877 осіб) та від'ємне сальдо міграційного руху населення (скорочення становить 2,4 тис. осіб). Висока смертність населення визначає низькі за європейськими мірками показники тривалості життя при народженні (67,74 років), особливо у чоловіків (61,94 роки).
2.	Недостатньо узгоджений розвиток основних факторів виробництва	Можливості розширення зайнятості та скорочення безробіття залежать у першу чергу від інтенсивності інвестиційних вкладень у створення нових робочих місць і темпів економічного зростання. На сьогодні глобального збільшення зайнятості за рахунок цього не відбувається. Зберігається явна територіальна неадекватність у потребі робочої сили (головна частика вільних робочих місць зосереджена в містах Кіровограді та Олександрії, на них припадає біля 44% загально-регіональних вакансій, зареєстрованих на кінець 2009р.).
3.	Обмежена при суттєвому галузевому та регіональному розшаруванні пересічна величина заробітної платні	Рівень оплати праці визначає відповідний рівень доходів більшої частини населення. Все ще має місце несистематична виплата заробітної платні робітників: на 01 січня 2011р. зобов'язання з виплати заробітної плати не були виконані на загальну суму 59845 тис. гривень.
4.	Зниження чисельності осіб, зайнятих у науці та освіті	У 2009р. чисельність працівників наукових організацій порівняно з 2006р. зменшилась на 12,36%. Середній вік працівників вищої кваліфікації наближається до 55 років, що є наслідком слабкого притоку молодих перспективних кадрів. Зменшився приток молоді й у інші галузі, що вимагають високої кваліфікації праці. Цей приток не поповнює значну втрату кадрів. Відтік працівників з галузей промисловості та науки в умовах недостатньої інвестиційної активності не компенсується організаційно-технологічними інноваціями, а іноді й підсилюється через недооцінку якісної розумової праці
5.	Постійне коливання рівня зайнятості населення у приватному секторі	Наявність банкрутства комерційних підприємств, особливо малих і середніх. Спостерігається в значній мірі недотримання законодавства про працю у царині малого підприємництва. Мале підприємництво нині не можна розглядати основою для гідної зайнятості, що знаходиться у правовому полі та сутою противогаю для улаштування на роботу для тих працівників, які були вимушені з різних причин звільнитися із підприємств, які за своїми розмірами не відносяться до малих
6.	Загальне та приховане безробіття, невідповідність між попиту і пропозицією на працю	Значний об'єм загального та прихованого безробіття, тривалі терміни перебування в стані безробіття (12,3% безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості на кінець 2010р., знаходились у цьому стані більше року), низька конкурентноздатність безробітних на ринку праці, формування ринку нестабільної короткострокової зайнятості. Тривка незбіжності вимірів потреби у праці та її оферт в регіональному, галузевому, фаховому, статевому та за другими параметрами. Неузгодженість діяльності освітньої структури із змінами у потребі трудових ресурсів цілком визначених спеціальностей і рівня підготовки.
7.	Підсилення структурних диспропорцій внаслідок статево-вікової структури населення, що складається	У 2009р. питома вага у загальній чисельності безробітних громадян у віці до 24 років становила 24,3%, від 25 до 34 років та від 35 до перед пенсійного віку – відповідно 29,2% і 29,7%, перед пенсійного віку становила 16,8%. Узгодження високих стандартів економічної активності та соціального захисту працівників обох статей і, зокрема, необхідність поєднання жінками дітородної функції та активної економічної діяльності. Питома вага жінок у загальній чисельності безробітних громадян становила у 2009р. 38,7%.
8.	Низький рівень міжгалузевої та міжрегіональної рухомості населення та робочої сили	Рухомість населення та робочої сили значною мірою залежить від стихійних і випадкових процесів. Немає виразної міграційної поведінки, яка б лагодила регіональні коливання та конструкцію народонаселення та ґрунтувалась на розгляді та прогнозі далекосяжних соціально-економічних умов. Мало розвинена регіональна частка інформаційної підтримки локальних ринків праці

Джерело: складено автором на основі [3, 5, 8, 9, 10]

Нагальність означених і, можливо, інших проблем сфери зайнятості та регіонального ринку праці вимагає аналізу результатів реалізації діючої політики зайнятості у сфері малого підприємництва регіону, оцінки її перспективної результативності та адаптації до актуальних соціально-економічних пріоритетів розвитку та прогнозованого стану ринку праці регіону.

Аналіз зайнятості населення у малому підприємстві варто виконувати в три стадії (рис. 1) з урахуванням комплексу соціально-економічних питань, які нагромадилися за пору самостійності України. Головними з них, на нашу думку, є такі:

- постійне скорочення чисельності населення разом із зміною його структури в бік загального постаріння, разом з тим і його економічно активної частини;
- недостатньо узгоджений розвиток основних факторів виробництва. Перспективи підвищення рівня зайнятості та зменшення незайнятості залежать насамперед від потужності інвестиційних вливань у продукування робочих місць і ритму економічного піднесення. Світова економічна криза породжує невеликий рівень сукупного попиту на працю через недостатній об'єм інвестицій, що визначає зростання безробіття;
- недостатньо ефективне використання робочої сили, що призводить до низького рівня продуктивності праці та збереженню прихованого безробіття;
- обмежені можливості державного, зокрема, бюджетно-податкового, регулювання сфери зайнятості та ринку праці;
- неефективне розпорядження державою своєї власності, слабе партнерство держави та бізнесу в соціальній сфері;
- незначна, значно диференційований за галузями та регіонами пересічна величина заробітної платні, котра характеризує відповідний ступінь статків переважної частки населення. Як і раніше зберігається гострота проблеми невиплати заробітної платні;
- неадекватний потребам економіки та її секторів рівень міжгалузевої та міжрегіональної рухомості населення та робочої сили, в якій значна роль стихійних і випадкових процесів;
- відсутність чіткої внутрішньої та зовнішньої міграційної політики, що регулює регіональну динаміку та структуру населення та робочої сили України відповідно до перспективних соціально-економічних задач.
- зниження чисельності осіб, зайнятих у науці та освіті.
- скорочення притоку молоді в галузі, що вимагають високої кваліфікації праці, в силу диференціації заробітної плати, що склалася, за галузями та професійно-кваліфікаційними групами, а також змін ціннісних орієнтирів, які спостерігаються в останні роки.

Отже, методичні засади достовірної та комплексної оцінки стану зайнятості у сфері малого підприємництва повинні базуватися на статистичних даних за весь період незалежності України (проте максимальну увагу слід приділяти відрітку часу з 1999р., так як саме починаючи з нього в Україні отримала суттєве піднесення статистика малого підприємства, вона стала більш вичерпною та загальнодоступною). Формуватися ж вони мають з позицій системного підходу з використанням сучасних методів дослідження:

- системного підходу (комплексне дослідження стану зайнятості у сфері малого підприємництва на рівні регіону з узгодженим функціонуванням на рівні адміністративно-територіальних одиниць);
- абстрагування (відхід від несуттєвих характеристик стану зайнятості у сфері малого підприємництва та виділення найважливіших рис, які характеризують її за територіальним принципом);
- економіко-статистичного аналізу (аналіз кількісних і якісних змін у зайнятості населення у сфері малого підприємництва за певний період, виявлення її

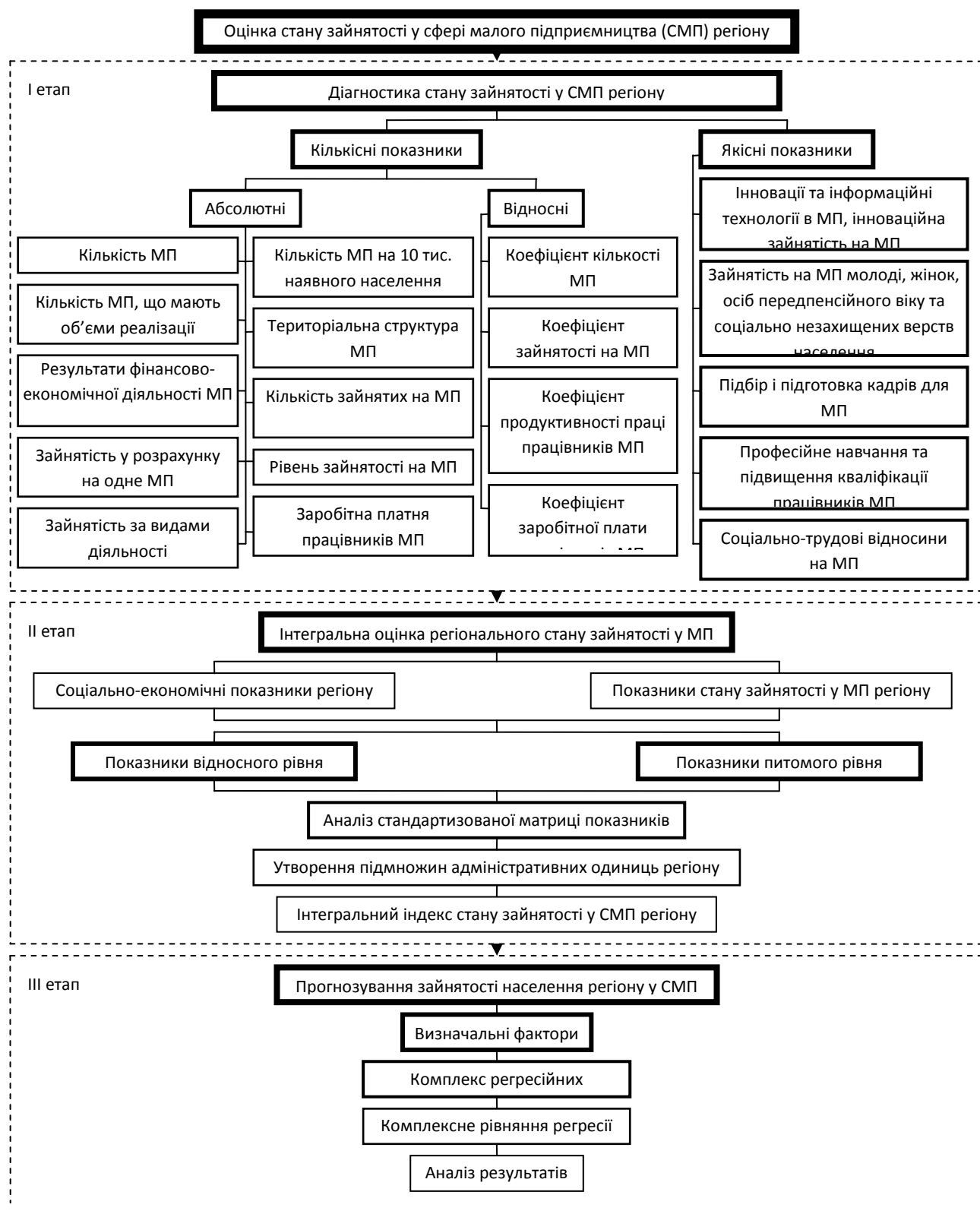


Рисунок 1 – Структура оцінки стану та тенденцій зайнятості населення у сфері малого підприємництва регіону

Джерело: складено автором структурно-динамічних особливостей у регіоні, проведення групування адміністративно-територіальних одиниць регіону за рівнем зайнятості у сфері малого підприємства);

- методу порівняння (співставлення фактичних даних про стан зайнятості у сфері малого підприємництва у регіоні та його адміністративно-територіальних одиницях з даними минулих років, встановлення подібностей або відмінностей у розвитку адміністративно-територіальних одиниць регіону, знаходження загальних рис, притаманних регіону в цілому);

- графічного та картографічного методів (наочне представлення тенденцій динаміки основних показників зайнятості у сфері малого підприємництва регіону та її рівня в адміністративно-територіальних одиницях регіону).

## Список літератури

1. Ачкасов А. Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Теорія і практика / Ачкасов А. Є. – Житомир, 2002. – 512 с.
2. Варналій З.С. Мале підприємництво: основи теорії і практики. – 4-те вид. – К.: Знання, КОО, 2008. – 302 с.
3. Веб-сайт: <http://www.ukrstat.gov.ua> (розділ «Експрес-інформація»).
4. Дегтяр О. А. Напрями вдосконалення організаційно-правового механізму державного регулювання розвитку малого підприємництва / О. А. Дегтяр // Економіка та держава. – 2008. – №2. – С. 81–83.
5. Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Кіровоградській області. Управління освіти і науки облдержадміністрації. Наукова та інноваційна діяльність в області. Статистичний збірник. – Кіровоград, 2010. – 75 с.
6. Дрига С. Г. Мале підприємництво України: становлення, механізми управління та підтримки: [монографія] / Сергій Георгійович Дрига. – Київ: ТОВ «ДКС центр», 2009. – 362 с.
7. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань регулювання підприємницької діяльності від 18 вересня 2008 року №523-VI / Відомості Верховної Ради України. – 2009. – №6. – Ст. 21.
8. Офіційний сайт Кіровоградського обласного центру зайнятості // <http://www.dcz.gov.ua/kid/control/uk/index>.
9. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2009 рік / Головне управління статистики у Кіровоградській області. – Кіровоград, 2010. – 506 с.
10. Стратегія економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на період до 2015 року. – Кіровоград, 2006. – 42 с.

*О. Хачатурян, Г. Пальчевич*

### **О необходимости системного подхода к оценке занятости в малом предпринимательстве региона**

Определены наиболее эффективные направления в функционировании региональных органов власти по созданию позитивной предпринимательской среды в отдельных административно-территориальных единицах. Проанализированы социально планомерные мероприятия, направленные на повышение уровня занятости в сфере малого предпринимательства. Приведены наиболее актуальные социально-экономические проблемы сферы занятости и рынка труда региона. Подчеркнута необходимость в системном подходе к формированию методических принципов оценки состояния занятости в сфере малого предпринимательства с использованием современных методов исследований.

*О. Hachaturyan, G. Palchevich*

### **About the necessity of approach of the systems to the estimation of employment in the small enterprise of region**

The most effective directions are certain in functioning of regional organs of power on creation of positive enterprise environment in separate administrative-territorial units. Systematic measures, directed on the increase of level of employment in the field of small enterprise, are analyzed socially. The most socio-economic issues of the day of sphere of employment and labor-market region are resulted. A necessity is underlined for approach of the systems to forming of methodical principles of estimation of busy status in the field of small enterprise with the use of modern methods of researches.

Одержано 12.04.11