

5. Доповідь про соціально-економічне становище України за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/mp/dopovidx/arh_dop2011.html

6. Ахромкін Є. М. Концептуальні основи збалансованості регіонального ринку праці / Є. М. Ахромкін, Н. В. Шумакова // Ефективна економіка : Електронне наукове фахове видання Академії муніципального управління, ДДАУ. – 2012. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=921>

7. Статистична інформація Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

8. Статистичний збірник «Чисельність наявного населення України на 1 січня 2012 року». – Київ, Державна служба статистики України, 2012. – 112 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://database.ukrcensus.gov.ua/Pxweb2007/ukr/publ/index.asp>

REFERENCES

“Dopovid pro rozvytok liudyny 2011” [Human Development Report 2011]. <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/> – Сталлий розвиток та рівність можливостей: Краще майбутнє для всіх.

“Demohrafichnyi shchorichnyk «Naseleattia Ukrainy za 2011 rik»” [Demographic Yearbook “The population of Ukraine in 2011”].

<http://database.ukrcensus.gov.ua/Pxweb2007/ukr/publ/index.asp>
“Dopovid pro sotsialno-ekonomichne stanovyshche Ukrainy za 2011 rik” [Report on the socio-economic situation in Ukraine in 2011]. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/mp/dopovidx/arh_dop2011.html

“Statystychnyi biuletyn «Rehionalnyi liudskiy rozvytok»” [Statistical Bulletin “Regional Human Development”]. http://ukrstat.org/uk/druk/katalog/kat_u/publposl_u.htm

“Statystychna informatsiia Derzhavnoho komitetu statystyky Ukrainy” [Statistical information of the State Statistics Committee of Ukraine]. <http://www.ukrstat.gov.ua>

“Statystychnyi zbirnyk “Chyselnist naiavnoho naseleattia Ukrainy na 1 sichnia 2012 roku”” [Statistical Yearbook “Population of Ukraine on January 1, 2012”]. <http://database.ukrcensus.gov.ua/Pxweb2007/ukr/publ/index.asp>

Tyshchenko, O. P. “Demohrafichni ta mihratsiini chynnyky formuvannia dysproportsii rehionalnoho rozvytku natsionalnoi ekonomiky” [Demographic and migration factors shaping regional disparities of national economic development]. *Statystyka Ukrainy*, no. 1 (2012): 41-47.

khromkin, Ye. M., and Shumakova, N. V. “Kontseptualni osnovy zbalansovanosti rehionalnoho rynku pratsi” [Conceptual framework balancing the regional labor market]. <http://economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=921>

УДК 331.5:664 (477.64)

ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВАМИ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ

ЧЕРЕП О. Г., БУБЕНЕЦЬ А. І.

УДК 331.5:664 (477.64)

Череп О. Г., Бубенець А. І. Оцінка використання трудових ресурсів підприємствами харчової промисловості в Запорізькій області

Досліджено проблеми використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості. Проведено оцінку використання трудових ресурсів підприємствами харчової промисловості в Запорізькій області. Показано, що на підприємствах області спостерігається зниження активності трудової діяльності працівників. Трудові ресурси в цілому використовуються підприємствами не повною мірою. Запропоновано заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємств харчової промисловості в сучасних умовах господарювання.

Ключові слова: персонал, професія, ефективність, собівартість, трудомісткість, робочий час, кваліфікація, виробіток.

Рис.: 1. **Табл.:** 4. **Бібл.:** 8.

Череп Олександр Григорович – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри економіки, Нікопольський факультет Запорізького національного університету (пр. Трубників, 18, корп. 3., Нікополь, 53201, Україна)

E-mail: czv@ukr.net

Бубенець Артем Ігорович – студент, Нікопольський факультет Запорізького національного університету (пр. Трубників, 18, корп. 3., Нікополь, 53201, Україна)

УДК 331.5:664 (477.64)

UDC 331.5:664 (477.64)

Череп А. Г., Бубенець А. І. Оценка использования трудовых ресурсов предприятиями пищевой промышленности в Запорыжской области

Cherep A. G., Bubenets A. I. Assessment of Use of Labour Resources by Food Industry Companies in Zaporizhzhya Oblast

Исследованы проблемы использования трудовых ресурсов на предприятиях пищевой промышленности. Проведена оценка использования трудовых ресурсов предприятиями пищевой промышленности в Запорыжской области. Показано, что на предприятиях области наблюдается снижение активности трудовой деятельности работников. Трудовые ресурсы в целом используются предприятиями не полностью. Предложены мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятий пищевой промышленности в современных условиях хозяйствования.

The article studies problems of use of labour resources in food industry companies. It conducts assessment of use of labour resources by food industry companies in Zaporizhzhya oblast. It shows that reduction of labour activity of employees is observed in companies of the oblast. It states that labour resources in general are not used by the companies in full. It offers measures on increase of effectiveness of use of labour resources of food industry companies in modern economic conditions.

Ключевые слова: персонал, профессия, эффективность, себестоимость, трудоемкость, рабочее время, квалификация, выработка.

Key words: personnel, profession, effectiveness, cost, labour intensiveness, working time, qualification, output.

Рис.: 1. **Табл.:** 4. **Библ.:** 8.

Рис.: 1. **Табл.:** 4. **Библ.:** 8.

Череп Александр Григорьевич – кандидат экономических наук, доцент, ведущий кафедрой экономики, Николаевский факультет Запорыжского национального университета (пр. Трубников, 18, корп. 3, Николаев, 53201, Украина)

E-mail: czv@ukr.net

Cherep Aleksandr G. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Head of the Department of Economics, Nikolai Department of Zaporizhzhya National University (pr. Trubnykiv, 18, korp. 3., Nikolai, 53201, Ukraine)

E-mail: czv@ukr.net

Бубенець Артем Ігорович – студент, Нікопольський факультет Запорізького національного університету (пр. Трубників, 18, корп. 3, Нікополь, 53201, Україна)

Bubenets Artem I. – Student, Nikolai Department of Zaporizhzhya National University (pr. Trubnykiv, 18, korp. 3., Nikolai, 53201, Ukraine)

На сьогоднішній день в умовах економічної кризи проблема ефективного використання трудових ресурсів підприємств харчової промисловості є досить складною і актуальною, адже саме від її вирішення залежать не тільки фінансові результати діяльності підприємств, благополуччя і сам стандарт життя працівників даної сфери, але й продовольча безпека країни в цілому.

Складна демографічна ситуація в Україні суттєво впливає на розвиток харчової промисловості та промисловості в цілому. Зниження кількості населення та незадовільні умови існування, неспроможність задоволення власних потреб призвело до виникнення таких проблем у харчовій промисловості, як перевищення пропозиції харчових товарів над попитом на них. Хвороби, непрацездатність населення, еміграція призводять до втрат трудових ресурсів.

Проблема формування і використання трудових ресурсів досить широко розглядається в науковій літературі. Зокрема, ці питання висвітлені в працях зарубіжних економістів: П. Друкера, Дж. Кендрика, Л. Кима, Ф. Хедоури, Х. Ширенбека, Г. Шютте, М. Фішера, П. Гербста, П. Джекмана, Дж. Гані, Дж. Грітманна, О. Бреева, В. Весніна та інших.

У вітчизняній економічній науці проблеми формування та ефективного використання трудових ресурсів знайшли відображення в дослідженнях науковців, таких як О. Бугуцький, А. Базилук, М. Долішній, В. Дієсперов, В. Костаков, В. Лишиленко, О. Момот, В. Попов, А. Череп та інші.

Найважливішими соціально-трудовими показниками на вітчизняних підприємствах в умовах ринкових відносин є забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів і високої продуктивності праці, створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці, досягнення належно економічного зростання та якості життя робітників. Для реалізації даних економічних цілей головну роль призвані відігравати трудові ресурси.

Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і ефективності їх використання залежать об'єм і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і як результат – обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників [1].

Економічний потенціал країни, національне багатство і якість життя визначаються головним чином станом трудових ресурсів, рівнем розвитку трудового або людського потенціалу.

Під ефективною зайнятістю в умовах ринкових трудових стосунків розуміють таку міру використання робочої сили, при якій досягається відповідність або перевищення результатів над витратами. При цьому для відновлення використовуваної робочої сили рівень оплати праці кожного працівника має бути не нижче за фактично існуючий прожитковий мінімум.

Для дослідження ефективності використання трудових ресурсів було обрано підприємства ТОВ «Айс Запоріжжя», ТОВ «Агротех», ТОВ «Крок», ТОВ «Сладко», ВАТ «Торговий дім Вакула», які знаходяться на території Запорізької області та займаються виробництвом продуктів харчування [2-7].

Аналіз кількості працівників на досліджуваних підприємствах Запорізької області наведено в *табл. 1*.

Дані табл. 1 свідчать, що кількість працівників на досліджуваних підприємствах Запорізької області у 2011 р. зменшилась у порівнянні з 2007 р. Найбільше скорочення працівників відбулось на підприємствах ТОВ «Крок» (24,4%), ТОВ «Агротех» (30,7%) та ТОВ «Айс Запоріжжя» (26,9%), найменша кількість скорочених працівників на підприємствах ТОВ «Сладко» (22,2%) і ВАТ «Торговий дім Вакула» – на 5,1%,

Поряд з кількісним забезпеченням підприємств трудовими ресурсами досліджується й якісний склад робітників, який характеризується загальноосвітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем працівників.

Аналіз якісного складу працівників підприємств наведено в *табл. 2*.

Дані табл. 2 свідчать, що якісний склад працівників на досліджуваних підприємствах майже однаковий. Найбільша кількість працюючих знаходиться у групі віком 15 – 49 років. Переважна кількість працівників мають неповну та базову вищу освіту. На досліджуваних підприємствах частка працюючих пенсіонерів у загальній кількості працюючих становить 5 – 9%. Це свідчить про, що на підприємствах існує проблема старіння кадрів. На нашу думку, у подальшому це може негативно позначитися на ефективності роботи підприємства, оскільки 20 – 40-літні робітники – це люди з досить високим ступенем кваліфікації та з тривалим стажем і досвідом роботи. За даними, наведеними в табл. 2, рівень освіти персоналу підприємств протягом аналізованих років змінився. Збільшення фахівців з вищою освітою свідчить про зміну номенклатури продукції в бік збільшення наукомісткої продукції.

Таблиця 1

Кількість працівників на підприємствах Запорізької області, осіб

Підприємство	Рік					
	2007	2008	2009	2010	2011	2011 у % до 2007
ТОВ «Айс Запоріжжя»	238	239	201	174	174	73
ТОВ «Агротех»	114	115	91	79	79	69,3
ТОВ «Крок»	82	83	71	63	62	75,6
ТОВ «Сладко»	98	95	88	83	86	87,8
ВАТ «Торговий дім Вакула»	176	175	171	166	167	94,9

Якісний склад працівників підприємств, осіб

Показники	ТОВ «Айс Запоріжжя»			ТОВ «Агротех»			ТОВ «Крок»			ТОВ «Сладко»			ВАТ «Торговий дім Вакула»		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
1. Кількість працівників, які прийняті на умовах неповного робочого дня	6	3	5	2	-	-	3	-	-	3	2	2	-	-	-
2. Кількість працюючих у віці:															
15 – 34	72	68	75	30	31	30	30	34	32	28	28	25	65	62	65
35 – 49	41	27	28	21	15	14	20	14	15	16	15	21	45	39	38
50 – 54	34	40	29	17	18	18	8	5	5	20	19	20	41	35	32
55 – 59	21	18	14	13	10	10	3	6	5	16	12	12	19	18	19
3. Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:															
– неповна та базова вища освіта;	121	125	130	33	38	41	24	31	32	21	28	31	97	102	114
– повна вища освіта	15	18	20	15	19	20	12	15	15	8	12	14	19	22	28
4. Кількість працівників, які отримують пенсію	27	18	23	8	5	7	7	4	5	5	7	6	8	12	13
5. Кількість працівників, які пройшли курси:															
– перепідготовки кадрів;	2	-	-	9	12	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-
– підвищення кваліфікації	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Досліджуючи питання перепідготовки кадрів і підвищення кваліфікації, можна відмітити, що лише ТОВ «Агротех» у 2011 р. має працівників, які пройшли курси перепідготовки кадрів, та на жодному з підприємств працівники проходили курси підвищення кваліфікації.

Кількісні та якісні характеристики трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості впливають на результативність праці на підприємстві. Крім того, роботодавці висувають ряд додаткових вимог до претендентів на робочі місця. Структура наявних на ринку праці професій не відповідає вимогам промислових підприємств області, вона є надто подрібненою за професіями. Це пов'язано з найрізноманітнішими вимо-

гами роботодавця до робітників з тієї чи іншої професії, частою необхідністю суміщення професій (табл. 3).

Як показано в табл. 3, кількість вимог майже за всіма показниками має тенденцію до збільшення. Особливо значно збільшується частота вимог до досвіду роботи за спеціальністю. Загальна тенденція вимог спрямована на укрупнення професій. Усе частіше підприємствам потрібні фахівці, які здатні швидко адаптуватися до технологічних і організаційних змін виробництва.

Створення нормальних умов праці на всіх робочих місцях служить основою високої трудової віддачі персоналу різних категорій працівників. Працездатність людини і результати його праці визначаються без-

Таблиця 3

Вимоги до претендентів на робочі місця підприємств

Вимога до працівника	% до загальної кількості оголошень					
	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
1. Кваліфікація (освіта)	8,5	8,9	9,4	9,6	9,2	9,0
2. Досвід роботи за спеціальністю	27,3	29,4	21,0	30,7	36,5	43,2
3. Спеціальні знання	1,2	3,8	7,4	10,6	14,3	15,7
4. Особливі вимоги	4,5	3,1	2,6	2,9	3,6	4,2
5. Конкурсний відбір	3,0	1,0	0,4	0,6	0,4	0,4

ліччю взаємопов'язаних чинників, серед яких на одне із перших місць виступають умови праці, її важкість й інтенсивність, що характеризують в кінцевому рахунку і витрати, і результати праці. Тому раціональне використання праці, управління трудовими ресурсами повинні передбачати створення на всіх підприємствах з різними формами власності, у кожному трудовому процесі відповідних умов для оптимального витрачання робочої сили, тобто розумових, фізичних і підприємницьких здібностей працівників.

Найважливішим показником ефективності використання праці є продуктивність праці. Рівень продуктивності праці на підприємстві може бути виражений показником реалізованої продукції на одного працюючого і показником трудоемкості одиниці продукції. Про ефективність використання праці на підприємствах матеріального виробництва свідчать такі показники:

- ✦ темп зростання продуктивності праці;
- ✦ доля приросту продукції за рахунок підвищення продуктивності праці;
- ✦ відносна економія живої праці (працівників з розрахунку на рік) порівняно з умовами базисного року;
- ✦ відносна економія фонду оплати праці.

Значення приросту чисельності працюючих і їх продуктивності праці неоднаково. Перший чинник – кількісний, характеризує екстенсивність використання праці; збільшення працюючих мало позначається на показниках економічності виробництва – собівартості та інших, оскільки додаткові працівники означають і додаткові витрати на оплату праці. Другий чинник – якісний: на річний виробіток працюючих впливає використання робочого часу протягом року (екстенсивність праці), але в основному вона залежить від «чистої» продуктивності, що характеризується середньогодинним виробітком одного робітника (інтенсивність праці). Якщо зростання продуктивності праці випереджає зростання середньої заробітної плати, то це означає пряме зниження собівартості виробництва продукції, а, отже, і підвищення його рентабельності.

На середньому виробітку працівників виробничого персоналу позначається не лише середня продуктивність робітників за даний період, питома вага чисельності робітників у загальній чисельності працюючих, а і вищий рівень продуктивності праці всіх працюючих. У зв'язку з цим для оцінки виконання плану і динаміки продуктивності праці має важливе значення показник середнього виробітку робітника за період, день і годину [7].

Між найбільш узагальнювальним показником – річним виробітком одного працюючого – і годинним виробітком одного робітника, лежить область дії ряду чинників, які характеризують екстенсивність праці. До них відносять кількість відпрацьованих днів в році, середню тривалість робочого дня і структуру виробничого персоналу.

Інтенсивність праці та його продуктивну силу характеризують кількість праці, витраченої в одиницю часу, кваліфікація працівника, прогресивність техніки і тех-

нології, організаційний рівень виробництва тощо. Усі ці чинники визначають годинний виробіток робітника. При аналізі зіставляються темпи приросту продуктивності праці й середньої повної заробітної плати – фактично досягнуті, планові і в попередніх періодах. При порівняннях фактично досягнутих темпів з плановими необхідно враховувати, що в плані, як правило, вже закладено певне випередження. Коефіцієнт випередження продуктивності праці зростанням середньої заробітної плати розраховується діленням індексу приросту продуктивності праці на індекс приросту середньої заробітної плати.

Для оцінки рівня інтенсивності використання трудових ресурсів застосовується система узагальнювальних, приватних і допоміжних показників продуктивності праці. До узагальнюючих показників відносяться середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником, а також середньорічний виробіток продукції одного працюючого у вартісному вираженні. Допоміжні показники характеризують витрати часу на виконання одиниці певного вигляду робіт або об'єм виконаних робіт за одиницю часу [8] (рис. 1).

Продуктивність праці є головним фактором зростання обсягів виробництва підприємства та найважливішою характеристикою ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Рівень продуктивності праці на підприємствах і в конкретній галузі може бути всебічно охарактеризований тільки за допомогою вивчення цілого ряду факторів, що впливають на неї.

На ефективність використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості істотний вплив мають: поглиблення спеціалізації і посилення концентрації, удосконалення організації виробництва, поліпшення нормування праці, ліквідація простоїв з організаційних і технічних причин, вдосконалення матеріального і морального стимулювання працівників, підвищення їх кваліфікації, плінність кадрів, умови праці, побуту, відпочинку працюючих, наявність техніки та її якісний стан.

Скориставшись показниками діяльності підприємств харчової промисловості, проаналізуємо ефективність використання трудових ресурсів (табл. 4).

Вихідні дані показують, що за період 2009 – 2011 рр. середньорічна чисельність працівників не збільшилася. Це дозволяє зробити висновок про те, що збільшення обсягу товарної продукції відбулося саме за рахунок зростання продуктивності праці. По всіх досліджуваних підприємствах спостерігається скорочення чисельності працюючих. Одним з важливих показників, що характеризують ступінь використання трудових ресурсів, є коефіцієнт використання річного фонду робочого часу. Для його розрахунку необхідно визначити нормативний показник робочих днів на рік і кількість годин. При наявності двох вихідних днів на тиждень, 10 днів святкових і релігійних свят і відпустки з 24 робочих днів максимально можливий річний фонд робочого часу за досліджуваний період (2009 – 2011 рр.) складе 227 днів.

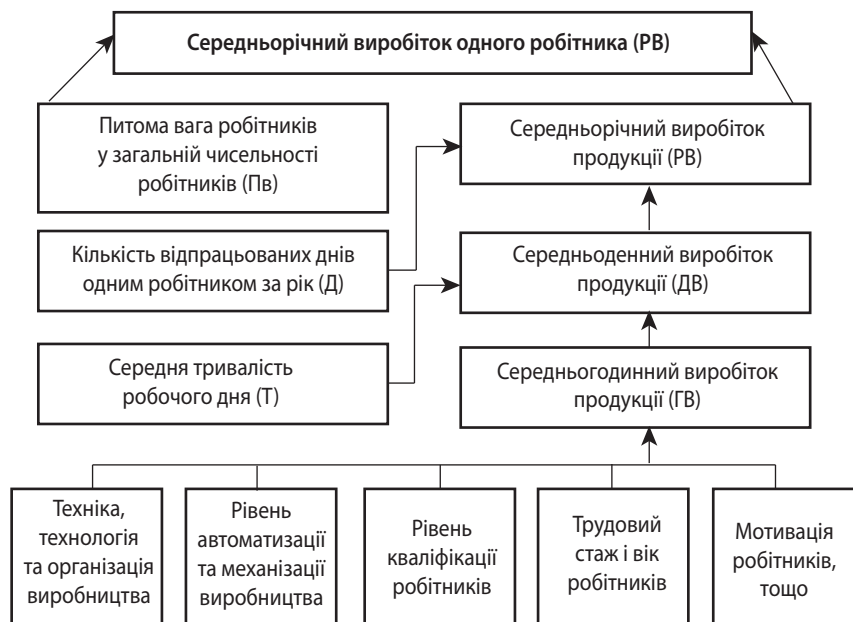


Рис. 1. Структурно-логічна факторна модель продуктивності праці

Таблиця 4

Ефективність використання трудових ресурсів підприємствами харчової промисловості

Показник	Рік			
	2009	2010	2011	2011 до 2009, %
1	2	3	4	5
<i>1. Вартість товарної продукції, тис. грн</i>				
ТОВ «Айс Запоріжжя»	5798,9	3544,4	4568,2	85,7
ТОВ «Агротех»	2211,3	1982,9	2267,3	102,5
ТОВ «Крок»	1307,1	1226,0	1510,1	115,5
ТОВ «Сладко»	2006,4	2363,0	2567,0	147,9
ВАТ «Торговий дім Вакула»	5123,2	5370,1	6128,9	126,1
<i>Собівартість товарної продукції, тис. грн</i>				
ТОВ «Айс Запоріжжя»	4697,1	2910,1	3673,1	78,2
ТОВ «Агротех»	1775,7	1560,5	1759,4	99,1
ТОВ «Крок»	1066,6	1036,9	1275,2	119,5
ТОВ «Сладко»	1601,1	1824,2	1974,0	123,3
ВАТ «Торговий дім Вакула»	3617,6	4151,1	4670,3	129,1
<i>3. Вартість основних засобів виробництва, тис. грн</i>				
ТОВ «Айс Запоріжжя»	4410,4	6246,4	6342	143,8
ТОВ «Агротех»	3840,9	3987,1	4115,2	107,1
ТОВ «Крок»	3158,1	3321,7	3854,6	122,1
ТОВ «Сладко»	5254,6	5540,8	6877,9	130,9
ВАТ «Торговий дім Вакула»	5120,3	7154,8	8124,1	158,7
<i>4. Середньоспискова чисельність працівників, осіб</i>				
ТОВ «Айс Запоріжжя»	201	174	174	86,6
ТОВ «Агротех»	91	79	79	86,8
ТОВ «Крок»	71	63	62	87,3
ТОВ «Сладко»	88	87	86	97,7
ВАТ «Торговий дім Вакула»	171	166	167	97,7

1	2	3	4	5
<i>5. Відпрацьовано одним працівником за рік, люд.-год.</i>				
ТОВ «Айс Запоріжжя»	1752	1671	1711	102,2
ТОВ «Агротех»	1765	1783	1713	97,1
ТОВ «Крок»	1785	1765	1776	99,5
ТОВ «Сладко»	1745	1798	1731	99,2
ВАТ «Торговий дім Вакула»	1744	1776	1786	102,4
<i>6. Коефіцієнт використання фонду робочого часу</i>				
ТОВ «Айс Запоріжжя»	96,8	91,9	94,4	97,6
ТОВ «Агротех»	97,5	98,0	94,5	96,9
ТОВ «Крок»	98,6	97,0	98,0	99,4
ТОВ «Сладко»	96,4	98,8	95,5	99,1
ВАТ «Торговий дім Вакула»	96,4	97,6	98,6	102,3

ВИСНОВКИ

Отже, можлива кількість годин, відпрацьованих одним працівником за рік, становитиме у 2009 р.– 1810 годин, у 2010 р.– 1819 годин, у 2011 р.– 1812 годин. У цілому на підприємствах області спостерігається зниження активності трудової діяльності працівників. Трудові ресурси в цілому використовуються підприємствами не повною мірою. Коефіцієнт використання річного фонду робочого часу нижче можливого майже на 3% (див. табл. 4). Це більш за все пов'язано зі специфікою діяльності підприємств харчової промисловості. Робота таких підприємств, як ТОВ «Айс Запоріжжя», ТОВ «Крок», ТОВ «Сладко», знаходиться в умовах обмеженості сировинних ресурсів та їхньої сезонності.

Пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів в харчовій промисловості в Запорізькій області:

- ✦ забезпечення підприємств харчової промисловості робочою силою високої якості (набір, прийом, профорієнтація та перепідготовка, проведення атестацій і оцінка рівня кваліфікації, звільнення тощо);
- ✦ удосконалення організації і стимулювання праці (дисципліна, інформація, захист, забезпечення техніки безпеки);
- ✦ забезпечення соціального управління (стосунки всередині та поза межами колективу, соціальні виплати, розгляд скарг);
- ✦ підвищення ефективності управління службами забезпечення (охорона, транспорт, санітарно-медична і ремонтна служби, служба соціального житла тощо);
- ✦ підвищення ефективності управлінні програмами (оплати праці, службового просування, підвищення кваліфікації тощо). ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Герасимчук В. І. Проблема вдосконалення структури і якості робочої сили та шляхи її розв'язання / В. І. Герасимчук. – К. : Український інститут соціальних досліджень, 2005. – 38 с.

2. Основні фінансові показники діяльності підприємств і організацій області за 2007 рік : Статистичний збірник / Запорізьке обласне управління статистики. – Запоріжжя ; Відділ статистики, 2008. – 97 с.

3. Основні фінансові показники діяльності підприємств і організацій області за 2008 рік : Статистичний збірник / Запорізьке обласне управління статистики. – Запоріжжя ; Відділ статистики, 2009. – 100 с.

4. Основні фінансові показники діяльності підприємств і організацій області за 2009 рік : Статистичний збірник / Запорізьке обласне управління статистики. – Запоріжжя ; Відділ статистики, 2010. – 102 с.

5. Основні фінансові показники діяльності підприємств і організацій області за 2010 рік : Статистичний збірник / Запорізьке обласне управління статистики. – Запоріжжя ; Відділ статистики, 2011. – 97 с.

6. Основні фінансові показники діяльності підприємств і організацій області за 2011 рік : Статистичний збірник / Запорізьке обласне управління статистики. – Запоріжжя ; Відділ статистики, 2012. – 104 с.

7. **Одегов Ю. Г.** Трудовий потенціал промислового підприємства / Ю. Г. Одегов. – М. : Издательство прогресс, 1986. – 248 с.

8. **Скоморохов Р. В.** Производительность труда: резервы роста / Р. В. Скоморохов. – М. : Знание, 1989. – 64 с.

REFERENCES

Herasymchuk, V. I. *Problema vdoskonalennia struktury i yakosti robochoi syly ta shliakhy ii rozv'iazannia* [The problem of improving the structure and quality of labor and ways to solve]. Kyiv: Ukrainskyi instytut sotsialnykh doslidzhen, 2005.

Osnovni finansovi pokaznyky diialnosti pidpriemstv i orhanizatsii oblasti za 2007 rik [Key financial indicators of enterprises and organizations of the region in 2007]. Zaporizhzhia: Viddil statystyky, 2008.

Osnovni finansovi pokaznyky diialnosti pidpriemstv i orhanizatsii oblasti za 2008 rik [Key financial indicators of enterprises and organizations of the region in 2008]. Zaporizhzhia: Viddil statystyky, 2009.

Osnovni finansovi pokaznyky diialnosti pidpriemstv i orhanizatsii oblasti za 2009 rik [Key financial indicators of enterprises and organizations of the region in 2009]. Zaporizhzhia: Viddil statystyky, 2010.

Osnovni finansovi pokaznyky diialnosti pidprijemstv i orhanizatsii oblasti za 2010 rik [Key financial indicators of enterprises and organizations of the region in 2010]. Zaporizhzhia: Viddil statystyky, 2011.

Osnovni finansovi pokaznyky diialnosti pidprijemstv i orhanizatsii oblasti za 2011 rik [Key financial indicators of enterprises and organizations of the region in 2011]. Zaporizhzhia: Viddil statystyky, 2012.

Odegov, Yu. G. *Trudovoy potentsial promyshlennogo predpriiatiia* [Working potential of industrial enterprises]. Moscow: Progress, 1986.

Skomorokhov, R. V. *Proizvoditelnost truda: rezervy rosta* [Labour productivity: growth reserves]. Moscow: Znanie, 1989.

УДК 331.56

СТРУКТУРА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ

ЦІЖМА Ю. І.

УДК 331.56

Ціжма Ю. І. Структура зайнятості населення в умовах демографічної кризи в Україні

Стаття присвячена теоретичним і практичним питанням формування структури зайнятості населення в умовах демографічної кризи. Уточнено визначення поняття «структура зайнятості», в якому підкреслюється його мінливість, багаторівневість складових та здатність пристосовуватися під зовнішні умови функціонування. Досліджено соціально-економічні умови, що склалися на даний момент часу, окрему увагу приділено демографічній кризі в Україні та її особливостям. Обґрунтовано цілі суспільства щодо політики зайнятості, виділено ознаки порушення структурної збалансованості зайнятості. Обґрунтовано політику зайнятості населення в умовах демографічної кризи, запропоновано практичні рекомендації щодо її регулювання. Узагальнено види та форми зайнятості населення. Обґрунтовано необхідність додаткового виділення таких ознак класифікації структури зайнятості, як територіальна приналежність, види економічної діяльності, рівень диференціації доходів, що сприятиме обґрунтованому вибору методів регулювання зайнятості.

Ключові слова: структура зайнятості, демографічна криза, види та форми зайнятості, ознаки класифікації структури зайнятості.

Бібл.: 8.

Ціжма Юрій Іванович – викладач, кафедра теоретичної та прикладної економіки, Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

УДК 331.56

Ціжма Ю. І. Структура занятості населення в умовах демографічного кризису в Україні

Статья посвящена теоретическим и практическим аспектам формирования структуры занятости населения в условиях демографического кризиса. Уточнено определение понятия «структура занятости», в котором подчеркивается его изменчивость, многоуровневость составляющих и способность приспосабливаться под внешние условия функционирования. Исследованы социально-экономические условия, которые сложились на данный момент времени, отдельное внимание уделено демографическому кризису в Украине и ее особенностям. Обоснованы цели общества по вопросам политики занятости, выделены признаки нарушения структурной сбалансированности занятости. Обоснована политика занятости населения в условиях демографического кризиса, предложены практические рекомендации по ее регулированию. Обобщены виды и формы занятости населения. Обоснована необходимость дополнительного выделения таких признаков классификации структуры занятости, как территориальная принадлежность, виды экономической деятельности, уровень дифференциации доходов, которые будут содействовать обоснованному выбору методов регулирования занятости.

Ключевые слова: структура занятости, демографический кризис, виды и формы занятости, признаки классификации структуры занятости.

Библ.: 8.

Ціжма Юрій Іванович – преподаватель, кафедра теоретической и прикладной экономики, Прикарпатский национальный университет им. В. Стефаника (ул. Шевченко, 57, Ивано-Франковск, 76018, Украина)

UDC 331.56

Tsizhma Y. I. Structure of Employment of Population under Conditions of a Demographic Crisis in Ukraine

The article is devoted to theoretical and practical aspects of formation of the structure of employment of population under conditions of a demographic crisis. It specifies definition of the «employment structure» notion, in which its changeability, multilevel structure of components and capacity to adapt to external conditions of functioning are underlined. It studies socio-economic conditions, which are established at the moment, and pays special attention to the demographic crisis in Ukraine and its specific features. It justifies goals of the society on the issues of the employment policy and marks features of violation of the structural balancing of employment. It justifies the policy of employment of population under conditions of the demographic crisis and offers practical recommendations on its regulation. It generalises types and forms of employment of population. It justifies a necessity of additional allocation of such features of employment structure classification as territorial belonging, types of economic activity, level of differentiation of income, which would facilitate a justified selection of methods of employment regulation.

Key words: structure of employment, demographic crisis, types and forms of employment, features of classification of employment structure.

Bibl.: 8.

Tsizhma Yuriy I. – Lecturer, Department of the Theoretical and Applied Economics, Precarpathian National University named after V. Stefanyk (vul. Shevchenko, 57, Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine)

Незалежно від моделі економічної системи проблеми використання праці займають провідне місце в політиці держави, оскільки вони нерозривно пов'язані із соціально-економічними процесами, що відбуваються в країні. З іншого боку, зайнятість населення сама обумовлює соціально-економічний розвиток, причому одним із найважливіших його факторів є збалансована структура зайнятості. Зміни в структурі зайнятості,

які характеризуються значним дисбалансом між демографічною ситуацією і реальними потребами ринку, негативно позначаються на стані вітчизняної економіки.

Проблема зайнятості в контексті розвитку демографічних процесів досить інтенсивно досліджувалася протягом усього етапу переходу до системи ринкових відносин. У перехідний період вирішення багатьох проблем зайнятості зводилося до боротьби з безробіттям;