

УДК 336.6

## РИНОК ПРАЦІ ЯК СОЦІАЛЬНА ПЕРЕДУМОВА ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ БАЗИ РЕГІОНУ

Гордєєва-Герасимова Л.Ю.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

Робоча сила є основною продуктивною силою суспільства та соціальною передумовою формування фінансової бази регіону. Тому дослідження у статті були спрямовані на визначення впливу ринку праці Дніпропетровського регіону на його фінансову базу. Розглядався рівень безробіття та його причини, рівень зайнятості населення регіону у цілому та його продуктивної робочої сили – робітників працездатного віку. Дослідження свідчать, що наразі молодь, яка вже набула достатнього рівня професіоналізму і та, що тільки закінчила середню освіту, відчуває значні труднощі при працевлаштуванні. В статті пропонується комплекс організаційних та економічних заходів щодо поліпшення працевлаштування та збалансування підготовки кадрів із створенням робочих місць як на сьогоднішній день, так і на перспективу.

**Ключові слова:** фінансова база регіону, ринок праці, людський капітал, рівень безробіття, рівень працевлаштування.

**Постановка проблеми.** Ринок праці є невід'ємною та найголовнішою складовою частиною економіки як країни в цілому, так, відповідно, і її регіонів. На сучасний стан ринку праці впливають різноманітні фактори, які пов'язані з соціально-економічним станом держави, та її складових елементів – регіонів. Але, ринок робочої сили, яка є основною продуктивною силою суспільства, а також складовою ринку праці, також безпосередньо впливає на економічний стан як держави в цілому, так і її регіонів. Одним із значимих показників сучасного економічного стану регіонів, ми вважаємо, обсяг його фінансової бази.

З нашої точки зору, фінансова база регіону – це загально регіональний грошовий фонд, що складається із сукупності централізованих та децентралізованих фінансів, а саме: Зведеного бюджету регіону, позабюджетних фондів, кредитних ресурсів, фінансів підприємств, інноваційно-інвестиційного фонду, які утворюються на території в процесі розподілу валового внутрішнього загальнонаціонального та регіонального продукту і спрямований на забезпечення розширеного економічного розвитку регіону. Таке

визначення є універсальним для усіх регіонів України, зокрема для Дніпропетровського.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми визначення, формування та функціонування ринку праці є предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених, серед яких: К.С. Лазаренко [1], О.В. Поспелов [2], О. Стефанішин [4], О.І Цимбал [7].

**Виділення невирішеної раніше частини загальної проблеми.** Не зважаючи на досить широкий інтерес науковців к проблемі визначення та формування фінансової бази регіону, у сучасній економічній літературі, з нашої точки зору, замало приділяється уваги розгляду теоретичних питань сутності фінансової бази регіону та факторів, які впливають на її формування, зокрема, такому важливому, як соціальний.

**Мета статті** – розкрити та дослідити теоретичні та практичні аспекти ринку праці як соціальної передумови формування фінансової бази регіону (на прикладі Дніпропетровської області).

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, немає жодного виду виробництва або надання послуг населенню, яке б не супроводжувалось викорис-

танням робочої сили – головної продуктивної сили суспільства або людського капіталу.

Ринок робочої сили є невід'ємною складовою частиною ринку праці. В умовах виробництва найбільше значення на ринку праці мають такі групи робітників, що безпосередньо використовують засоби виробництва та виробляють кінцевий продукт праці, це – кваліфіковані робочі кадри. Вони складають 60% зайнятої робочої сили.

Ринок праці поєднується з усіма елементами фінансової бази: бюджетом, позабюджетними фондами, інвестиціями та ін. У бюджетній сфері використання робочої сили призводить до поповнення місцевих бюджетів за рахунок податків на доходи фізичних осіб (що є бюджетоутворюючим податком), єдиного податку на підприємницьку діяльність фізичних та юридичних осіб та ін.

Ринок праці має також безпосередній зв'язок з фінансами підприємств через такий фактор, як прибуток підприємств. Це пояснюється тим, що робоча сила є єдиною і головною виробничою силою, що створює додатковий продукт або прибуток. Але, як ми вже означили, прибуток виступає важливою складовою частиною фінансової бази регіону. Тому робоча сила має вплив на обсяг ФБР через кількісну та якісну характеристику зайнятої у виробництві робочої сили.

Між тим через прибуток іде перерозподіл фінансових ресурсів регіону.

Інвестиційні проекти також не можуть бути виконані без залучення людського капіталу, що у кінцевому результаті веде до поповнення фінансової бази регіону.

Якщо ринок праці – це підґрунтя формування усіх елементів фінансової бази регіону, то перш за все, розглянемо його сутність.

Є багато трактувань визначення та формування ринку праці, однак, на нашу думку, найбільш розгорнуту характеристику ринку праці надають науковці, які вважають, що ринок праці – це складна соціально-економічна категорія. Як категорія він є системою економічних відносин, що опосередковують як рух матеріально-речових умов виробництва (ринку робочих місць), так і рух робочої сили, що з'єднуються в процесі суспільного виробництва. У зв'язку з цим правомірним буде таке визначення ринку праці, коли він виступає у вигляді тієї сфери, де відбувається поєднання основного та людського капіталу, а також збалансованість професійно-кваліфікованої структури кадрів і структури робочих місць.

Отже, ринок праці характеризується тим, що він виступає як система відносин, що має такі особливості: по-перше, ці відносини охоплюють всю структуру суспільного відтворення, що включає фази виробництва, розподілу, обміну і споживання суспільного продукту; по-друге, регулювання цих відносин засноване на умовах вільного попиту – пропозиції на робочу силу (умови найму, звільнення робітників, їх професійного переміщення); по-третє, вони потребують регулювання з боку держави, що, за допомогою раціонального сполучення бюджетного забезпечення і бюджетного регулювання виробництва, впливає на ринок праці розширенням або зменшенням сфери його функціонування.

Слід враховувати, що на ринку праці продається і купується специфічний товар – робоча

сила, як здатність людини до праці. Тому її реалізація стосується також усіх основних сфер життєдіяльності суспільства і залежить від політичних, ідеологічних, соціально-економічних, організаційних, правових, психологічних і інших чинників розвитку суспільства.

Як і будь-який інший, ринок праці характеризується такими показниками, як попит та пропозиція. В цьому випадку йдеться про попит – пропозицію на робочу силу, що виникають з боку суспільного виробництва, і про попит і пропозицію на робочі місця, що виникають з боку особистого елемента виробництва.

Попит на ринку праці на робочу силу – це платоспроможна потреба суспільства на робочу силу. Попит визначається обсягом і структурою суспільного виробництва, рівнем продуктивності праці, кон'юктурою ринку капіталів, товарів і послуг, обсягом отриманого підприємствами прибутку і розвитком на цій основі виробництва, ціною робочої сили, а також правовими нормами, які регламентують її використання.

Пропозиція робочої сили на ринку праці визначається контингентом зайнятої і незайнятої робочої сили, який пропонує роботодавцю свою здібність до праці в обмін на фонд життєвих коштів. Тиск на ринок праці характеризується демографічною ситуацією, впровадженням інноваційних процесів, інтенсивністю звільнення робочої сили, що веде до безробіття, ефективності системи підготовки та перепідготовки кадрів, системами оплати праці і формами розподілу доходів підприємств, ціною товару робоча сила і іншими чинниками суспільного виробництва.

На Дніпропетровщині ринок праці має свою специфіку: в Дніпропетровській області найвищий рівень працевлаштування серед регіонів України, рівень безробіття складає 1,6%, а рівень працевлаштування становить 38,3% суспільної робочої сили. Ринок праці у Дніпропетровському регіоні є таким, що тут щорічно створюються нові робочі місця, особливо за рахунок підприємництва. У 2015р. працевлаштовані коло 48,0 тис. до того незайнятих громадян. Таким чином, створюються умови до підвищення попиту на робочу силу та згладжування ситуації на ринку праці.

Зазначимо, що у ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і незайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють наступні групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати і шукають роботу;

- особи, які хоча і мають роботу, проте незадоволені нею і шукають інше місце основної або додаткової роботи;

- особи, які зайняті, проте явно ризикують втратити роботу і тому шукають інше місце роботи.

Важливий показник ринку праці – кількість безробітних.

Враховуючи, що найбільш негативний вплив кризи зазнали великі підприємства, одним з негативних наслідків стало значне зростання кількості безробітних осіб. Згідно з даними Головного управління статистики в Дніпропетровській обл., на обліку в Державній службі зайнятості станом на 1 жовтня 2015 р. перебувало 32,8 тис. незайнятих громадян, що шукали роботу. Причому

найбільшу питому вагу із них – 58% становили жінки, а у віковому розрізі – 42,5% – були особи у віці до 35 років, тобто люди, які не мають необхідного досвіду роботи. Зараз, згідно з розрахунками за методологією МОП рівень, безробіття складає 6,8% [6].

Досить суттєвою характеристикою ринку праці є кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці в певний період часу, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три види (типи) кон'юнктури:

- працедефіцитна (коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці);
- праценадлишкова (коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці);
- рівноважна (коли попит на працю відповідає її пропозиції).

Тому кожному регіону властивий той чи інший тип ринкової кон'юнктури, що формує загальний ринок праці в країні.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Динаміка така, що у міру зниження реальної заробітної плати попит на робочу силу з боку роботодавців і, відповідно, зайнятість зростають. Зростання реальної заробітної плати, навпаки, супроводжується звільненням частини робітників, в наслідок чого збільшується пропозиція робочої сили на ринку праці. У точці перетину цих кривих – попиту і пропозиції робочої сили, вони збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття; якщо нижча – дефіцит працівників.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Наприклад, у досліджуваному регіоні (Дніпропетровщині), на жаль, у 2015р. зберігалась тенденція до зменшення попиту на робочу силу. За станом на 1 жовтня 2015р. в області налічувалось коло 4,2 тисячі вільних робочих місць (вакантних посад). Це низька цифра в порівнянні з минулим півріччям, коли вона становила майже 8000. Із робочих професій найбільшим попитом на ринку праці користуються водії, слюсарі, електрики, в торгівлі – продавці та касири, у легкій промисловості – швачки, які через низьку зарплату практично не працюють за фахом [6].

Таким чином, у Дніпропетровській обл. простежується дисбаланс на ринку праці: поряд із безробіттям населення існує велика потреба у працівниках, і найбільше у робочих кадрах.

Як і будь-яка система економічних відносин, ринок праці характеризується організацією управління його функціонуванням.

Організація державного управління ринком праці – це комплекс координуючих заходів, що включає до свого складу весь спектр виробничих, економічних, юридичних, соціальних і психологічних чинників, що визначають ефективне функціонування і розвиток ринку праці. Державне управління ринком праці здійснюється через управління науково-технічним прогресом і розвитком виробництва як матеріально-речової пе-

редумови функціонування ринку праці; за допомогою сформованої системи працевлаштування, що включає велику низку державних бюро зайнятості і комерційних бірж праці; через складання державних програм допомоги у придбанні професійних знань і працевлаштування незайнятого населення.

Так, державне управління спрямовано на те, що з метою підвищення на Дніпропетровщині мотивації безробітних до праці у 2015р. отримати понад 11,2 тис. безробітних професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації за направленням служби зайнятості; взяли участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру понад 13,2 тис. осіб, з них у громадських роботах за рахунок коштів місцевих бюджетів та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування – майже 4,2 тис. осіб [5].

Для сучасного етапу розвитку України в умовах кризи все ще характерні високий рівень концентрації суспільного виробництва, уповільнення темпів науково-технічного прогресу і технологічних перетворень, повільний до останнього часу ріст обсягів виробництва і внутрішнього ринку товарів. Ці властивості сучасного етапу розвитку економіки України істотно обмежують можливості розвитку ринку засобів виробництва, ринку капіталів, інвестиційних ринків, через що заважають трудовій мобільності населення і формуванню досконалого ринку праці.

Ми вважаємо, що ринок праці України розвивається в умовах, коли такі важливі інструменти його самонастроювання, як ціна робочої сили (рівень заробітної плати), рівень споживчого бюджету поки ще не приведені у відповідність до дійсної вартості робочої сили, яка у сучасних умовах неадекватна реальній вартості робочої сили (середня заробітна плата складає коло 4500 грн.) що неминуче деформує найважливіші компоненти ринку праці – попит та пропозицію. Слід вказати також на нерозвиненість інституту соціального партнерства контрагентів на ринку праці: держави, підприємців (роботодавців) і робітників (профспілок). Це заважає розробці відповідної політики з питань формування бюджету, ціноутворення, заробітної плати, оподаткування з урахуванням інтересів всіх суб'єктів ринку праці.

Наші дослідження свідчать, що у моделі українського ринку праці поки ще недостатньо сформовані такі методи управління ним, які ґрунтуються на активному використанні державних заходів для забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили та робочих місць, створення дійсних соціальних програм щодо захисту населення від негативних наслідків переходу до капіталізації економіки, але без різкого придушення в ньому елементів самонастроювання.

Людський капітал на ринку праці має складну соціальну структуру. З цих позицій основними компонентами ринку праці є чисельність зайнятої і чисельність незайнятої робочої сили (незабезпеченої робочої сили).

Аналізуючи рівень і динаміку безробіття в Дніпропетровському регіоні, важливо підкреслити, що впроваджені методи оцінки безробіття не можуть надавати абсолютного повного уявлення

щодо її масштабів і динаміки. Ці методи дають лише одноразову картину на ринку праці, яка, в свою чергу, постійно змінюється.

З метою дослідження рівня і динаміки безробіття, нами виділено декілька способів її вивчення.

**Перший спосіб.** Поділ ринку незатребуваної робочої сили на прихований і відкритий (офіційний). Прихований ринок робочої сили складається з робітників, що зберігають статус зайнятих, але можливість втратити роботу у деяких залишається дуже великою. Відкритий ринок робочої сили (безробіття) представляє те працездатне населення, яке шукає роботу у відповідності до своїх професійних інтересів, або потребують професійної підготовки або перепідготовки. Якщо в сьогоденні чисельність безробітних (відкрите безробіття) в Україні складає за різними оцінками науковців 5-6 млн. осіб, то прихований ринок праці перевищує відкритий приблизно у 2 рази. Тут важливо кваліфікувати безробіття за причинами незайнятості (табл. 1).

Із табл. 1 видно, що найбільшу питому вагу за 2011-2014рр. мають такі чинники безробіття, як звільнення за власним бажанням – 37 – 54 тис. осіб, звільнення з економічних причин (скорочення виробництва) – 29 – 49 тис. осіб. Причому, такий чинник, як не працевлаштування після закінчення освіти, також має досить високу питому вагу – до 17,7% від усіх безробітних.

**Другий спосіб.** Дослідження ринку робочої сили під кутом зору структури і контингенту безробітних по галузях промисловості, по їх соціально-економічним, демографічним та віковим характеристикам, а також по місцю проживання (табл. 2).

З нашої точки зору, найбільший інтерес викликає дослідження структури безробіття в галузевому розрізі. За результатами досліджень безробіття у низці областей (Дніпропетровській, Харківській, Запорізькій і інших), можна уявити наступну картину розподілу коефіцієнту інтенсивності безробіття за галузями промисловості: на першому місці – чорна металургія, машинобудування, металообробка; на другому – легка та харчова промисловість; на третьому – будівництво та торгівля; на четвертому – невиробнича сфера. Аналізуючи табл. 2, слід відмітити що найбільша питома вага по безробіттю осіб віком від 15 до 29 років – 29,4%.

Наразі найбільша чисельність зайнятих робітників на транспорті, у енергетиці, у корпораціях, пов'язаних з експлуатацією інформаційних технологій та комунікацій.

Аналізуючи ситуацію на ринку України в цілому, відмітимо, що в результаті високого обсягу прихованого ринку робочої сили, ринок праці хоча і «перегрітий», але поки ще не має суворих соціальних наслідків. Однак за жорсткого обмеження відкритого ринку праці і відсутності амортизаційних мір з боку держави і місцевих органів влади, наприклад, здійснення громадських робіт, некерованість процесів зайнятості може збільшуватись.

Вирішуючи проблему раціональної зайнятості і зменшення рівня безробіття нами визначено, що забезпечення ефективної зайнятості не можна розглядати як відокремлену мету суспільного розвитку: вона має регулюватись в загальному контексті соціально-економічного розвитку країни та регіонів, загальній економічній і фінансовій стратегії здійснення суспільного відтворення,

Таблиця 1

**Безробіття (за методологією МОП) за причинами незайнятості по Дніпропетровській обл. у 2011-2014 рр. (у віці 15-70 років)**

	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.
Всього безробітних осіб, тис.	111,3	108,5	106,8	128,9
За причинами незайнятості, %:				
вивільнені з економічних причин	44,4	31,2	26,9	27,6
звільнені за власним бажанням	33,7	49,3	39,6	36,9
демобілізовані з військової служби	1,0	- 0,3	-	
не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I – IV р. акредитації	17,7	9,9	16,8	20,2
звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії, інвалідність	- 4,4	3,4	2	
звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту	2,1	2,7	3,1	2,6
інші причини безробіття	1,1	2,5	9,9	10,7

Джерело: [3]

Таблиця 2

**Рівень безробіття (за методологією МОП) населення за статтю та місцем проживання за віковими групами по Дніпропетровській обл. (2014 р.)**

(% до кількості економічно активного населення вікових груп)

	Всього 15-70 років	У тому числі за віковими групами, років						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
<b>Все населення</b>	<b>8,0</b>	<b>22,5</b>	<b>6,9</b>	<b>9,2</b>	<b>5,1</b>	<b>6,4</b>	<b>6,6</b>	-
жінки	6,3	28,5	5,9	3,6	3,7	5,0	4,8	-
чоловіки	9,7	18,8	7,8	13,8	6,4	8,0	8,5	-
міське населення	7,9	25,5	6,4	8,5	4,3	6,4	6,5	-
сільське населення	8,8	9,7	10,0	14,7	10,4	6,5	7,3	-

Джерело: [3]

орієнтованій на тривалу перспективу, і стосується усіх вікових груп населення.

Вважаємо, що на державному рівні слід розробити необхідні норми і нормативи регулювання ринку праці, загальні принципи управління ним і рамки управління. Держава забезпечує уніфікацію системи соціального і трудового законодавства, визначає права роботодавців і працівників у сфері найму робочої сили, встановлює границі участі останніх в управлінні виробництвом, компетенцію місцевих органів влади в управлінні ринком праці.

Крім нормативного, прямого впливу, держава повинна забезпечувати непряме управління ринком праці через бюджетний процес. Вплив бюджетної політики на розвиток ринку праці здійснюється за допомогою низки фінансових маневрів, а саме:

1) бюджетного регулювання структурної перебудови економіки, що передбачає пріоритетне фінансування базових галузей як на регіональному рівні, так і в масштабах народного господарства. Розвиток цих галузей особливо в працездатних регіонах країни, дає змогу розширити ринок робочих місць, що безпосередньо впливає на зменшення безробіття в цих регіонах. Для цього починаючи з 2008р. на місцях формується бюджет розвитку;

2) зміни політики державних капітальних вкладень відповідно до структурної перебудови економіки;

3) фінансового забезпечення розвитку інноваційних процесів. Здійснення інноваційної політики надає можливість поновити матеріально-технічну базу тих галузей, які озброєні старим, традиційним устаткуванням, і, тим самим впливає на ринок робочої сили, підвищуючи, з одного боку, її якісні характеристики, з другого – підвищуючи обсяги виробництва.

Розглядаючи структурну перебудову як найважливіший чинник впливу бюджетної політики на ринок праці, необхідно вказати, що головне її призначення – забезпечення раціонального використання природних ресурсів і трудового потенціалу країни, забезпечення розширеного відтворення, стабільного нарощування всіх видів продукції і послуг в кожному конкретному регіоні України.

**Висновки і перспективи подальшого розвитку.** З нашої точки зору, подолання негативних

процесів у сфері зайнятості та відтворення робочої сили повинно відбуватися у двох напрямках: по-перше – це збільшення фінансування сфери відтворення робочої сили, по-друге – розробка стратегії кардинальної зміни матеріально-технічної бази виробництва, її реконструкції та інновації.

До числа соціально-економічних заходів, що впливають на якість робочої сили, безпосередньо належать загальноосвітня і професійна підготовка кадрів. Це підтверджується статистикою: у регіоні переважна більшість безробітних (29,4%) це молодь у віці до 29 років, особливо це стосується чоловіків – 26,6% (табл. 2).

Щодо професійної підготовки, то вона, як відомо, здійснюється як в професійно-технічних навчальних закладах, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах, так і безпосередньо на підприємствах. Якщо говорити про підготовку кадрів в умовах виробництва, то при переході до ринкових відносин і капіталізації економіки тут спостерігається негативна тенденція – видатки підприємств на професійну підготовку кадрів постійно зменшуються. Тому держава має розробити комплекс заходів, що стимулюють підприємства до збільшення витрат на професійне становлення молодих працівників.

Ми вважаємо, що у зв'язку з цим конче необхідно у регулюванні соціального фактору виробництва – робочої сили, розробити регіональну програму вивчення потреби на прецедентування молодого покоління працівників. Це стосується, зокрема, молодих безробітних, що прагнуть зайнятися підприємницькою діяльністю. Таких працівників налічується коло 20 тис. осіб, для яких працюють десятки центрів та «бізнес-інкубаторів». На це витрачається близько 25 млн. грн. державних грошей у рік. Але ці заходи малоефективні: лише 50-60% представників юного покоління знають про діяльність цих структур.

Крім того важливо врахувати потребу у робочих місцях робітників різних поколінь. Для працюючих зрілого та передпенсійного віку спостерігається попит на традиційні робочі професії: токарі, газо – електрозварники, прокатники та ін. Достатньо молода за віковим показником група робітників претендує на більш престижні професії: оператори дистанційного зв'язку, системотехніки, робітники інформаційних технологій, інженерної механіки та ін.

## Список літератури:

1. Лазоренко К. С. Структурні зрушення економіки Сумщини та їх вплив на розвиток регіонального ринку праці / К. С. Лазоренко // Регіональна економіка. – 2010. – № 4. – С.113-119.
2. Поспелов О. В. Теоретичні засади економічного розвитку регіону на основі оптимізації управління трудовим потенціалом / О. В. Поспелов, Н. А. Радченко // Економіка та держава. – 2011. – № 4. – С. 34-35.
3. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2014 рік. / Держкомстат України. Головне управління статистики у Дніпропетровській обл. За редакцією І.В. Почіталіної. – Дніпропетровськ. – 2015. – 524с.
4. Стефанишин О. Формування інноваційної моделі розвитку людського потенціалу національної економіки / О. Стефанишин // Формування ринкової економіки в Україні. Науковий збірник. ЛНУ. – 2010. – Вип.22. – С.287-289.
5. Програма соціально-економічного та культурного розвитку області на 2016 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.dp.ua/official-records/social-program>
6. Рівень безробіття у Дніпропетровській області: ситуація з працевлаштуванням [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://regions.lviv.ua/gospodarka/110450.html>
7. Цимбал О. І. Сутність та підходи щодо оцінювання трудових ресурсів потенціалу промисловості в контексті регіону / О. І. Цимбал, О. О. Лукашов // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 5. – С. 78-84.

**Гордеева-Герасимова Л.Ю.**

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

## **РЫНОК ТРУДА КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРЕДПОСЫЛКА ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОЙ БАЗЫ РЕГИОНА**

### **Аннотация**

Рабочая сила является основной продуктивной силой общества и социальной предпосылкой формирования финансовой базы региона. Поэтому исследования в статье были направлены на определение влияния рынка труда Днепропетровского региона на его финансовую базу. Рассматривался уровень безработицы и его причины, уровень занятости населения региона в целом и его продуктивной рабочей силы – работников трудоспособного возраста. Исследования показывают, что в настоящее время молодежь, которая уже приобрела достаточный уровень профессионализма и та, что только закончила среднее образование, испытывает значительные трудности при трудоустройстве. В статье предлагается комплекс организационных и экономических мероприятий по улучшению занятости и сбалансирования подготовки кадров с созданием рабочих мест как на настоящее, так и на перспективу.

**Ключевые слова:** финансовая база региона, рынок труда, человеческий капитал, уровень безработицы, уровень трудоустройства.

**Gordeyeva-Gerasimova L.Yu.**

Dnipropetrovsk O. Honchar National University

## **LABOR MARKET AS A SOCIAL PREREQUISITES OF FINANCIAL BASE OF THE REGION**

### **Summary**

The labor force is the main productive force of society and social prerequisite for the formation of the financial base of the region. Therefore, research in the article focused on the definition of the labor market impact of the Dnepropetrovsk region on its financial base. We considered the level of unemployment and its causes, the employment rate of the population of the region as a whole and its productive workforce – workers of working age. Studies show that at present young people who have acquired a sufficient level of professionalism and the one that just finished secondary education, is experiencing considerable difficulties in finding work. The paper proposes a set of organizational and economic measures to improve employment and balance training with the creation of jobs both now and in the future.

**Keywords:** the financial base of the region, labor market, human capital, unemployment, the level of employment.