

УДК 331.316.42(477.74)

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ



Б.В. Буркинський,
академік НАН України,
д.е.н., професор

*Інститут проблем ринку та
економіко-екологічних досліджень
НАН України, Одеса, Україна*

С.В. Філіппова,
д.е.н., професор

*Одеський національний політехнічний
університет, Одеса, Україна*



Буркинський Б.В., Філіппова С.В. Стан та тенденції розвитку ринку праці управлінського персоналу Одеської області

У статті розглянуто стан та основні тенденції ринку праці управлінського персоналу на прикладі Одеської області, який визначено як ринок працівника, а не роботодавця. Обґрунтовано наявність неврахованої складової пропозиції робочої сили та необхідність її дослідження.

Ключові слова: ринок праці, управлінський сегмент, тенденції, управлінський персонал, мотиви

Буркинский Б.В., Филиппова С.В. Состояние и тенденции развития рынка труда управленческого персонала Одесской области

В статье рассмотрены состояние и основные тенденции рынка труда управленческого персонала на примере Одесской области, который определен как рынок работника, а не работодателя. Обосновано наличие неучтенной составляющей предложения рабочей силы и необходимость ее исследования.

Ключевые слова: рынок труда, управленческий сегмент, тенденции, руководство, мотивы

Burkinsky B.V., Filippova S.V. Status and trends of the labour market management Odesa region

The article reviews the status and main trends in the labour market management on the example of the Odessa region, which is defined as market workers, not employers. Presence overlooked component of labour supply and the need to study.

Keywords: labour market, management segment, trends, management, motivation

Ринкові зміни, які відбуваються в Україні, супроводжуються істотними змінами в сфері трудових відносин. Економіка країни, що перебуває в стані трансформації, не здатна забезпечити ефективну зайнятість усього працездатного населення, а низький рівень середньої заробітної плати та соціальних гарантій приводять до масової плинності працівників.

Дана ситуація послаблює мотиви трудової діяльності [1-4], що підтверджує аналіз даних державного комітету статистики України [5-7], який свідчить про існування кризових явищ, які знижують ефективність використання трудових ресурсів. Дедалі спричиняється необхідність створення на підприємствах механізму регулювання, який гнучко реагує на зміни, що відбуваються, та включає стимулювання збільшення продуктивності праці, активізацію трудової поведінки, які дають можливість підсилити мотивацію до праці [6].

Вирішення такого завдання має спиратися на результати поглибленого аналізу пропозиції та структури робочої сили на ринку праці, множини чинників, що впливають на інтереси молоді тощо. Саме таке завдання поставлено у даній роботі.

За даними аналізу пропозиції робочої сили в абсолютному вираженні за даними осіб, які перебували за період 2000-2011 рр. на обліку в центрах зайнятості (табл. 1), стан ринку праці в регіоні охарактеризувати можна як дуже проблемний.

Але, якщо пропозицію робочої сили на ринку праці в Одеському регіоні та його управлінському сегменті перерахувати як відсоток від всіх, що перебувають в штаті, то ситуація виглядатиме інакше (табл. 2).

Таблиця 1. Пропозиція робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському регіоні (джерело: на підставі [5-8])

Структура робочої сили	На обліку в службі зайнятості, осіб											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Службовці	18781	20741	22999	24615	24269	23847	21938	19948	20479	22453	17839	19325
Робітники	27777	31641	37266	42833	45980	46091	44545	43114	43943	37793	30227	32928
Особи без професії	8143	11039	16717	22412	26527	27617	17598	24428	23434	17355	13660	14120

Таблиця 2. Пропозиція робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському регіоні (джерело: розраховано на підставі: [5-8])

Структура робочої сили	Відношення зайнятості, що перебувають на обліку в службі, до загальної кількості штатних працівників, %											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Службовці	3,26	3,62	3,97	4,42	4,47	4,40	4,04	3,63	3,79	4,16	6,07	6,5
у т.ч. штатних працівників з вищою освітою	7,78	8,29	8,88	9,27	9,36	8,86	7,95	7,01	7,23	7,92
Робітники	4,83	5,53	6,44	7,69	8,47	8,51	8,21	7,85	8,14	7,00	10,3	11,2
Особи без професії	1,42	1,93	2,89	4,02	4,89	5,10	3,24	4,45	4,34	3,21	4,6	4,8

Отже, безробіття в категорії службовців за досліджуваних період коливаються в діапазоні 3,26-4,47% від загальної кількості штатних працівників і 7,78-9,27% від числа працівників з вищою освітою, а в 2009р. 4,16% та 7,92% – відповідно; в перерахунку до кількості економічно активного населення в 2009р. складе 1,83% при загальному показнику 7,86% (тоді як діапазоні 5-12% є нормальним показником для країн з розвинутою економікою) – це позитивний момент. Але це також свідчить про практично відсутню конкуренцію працівникам з боку вільних трудових ресурсів, що перебувають в штаті; а по деяких посадових позиціях – наявність дефіциту й незамінності працівників.

У дійсності пропозиція робочої сили в кілька разів більше, ніж офіційно зареєстрована. Це обумовлюється тим фактом, що ринок праці та його управлінський сегмент має проблеми з наявністю та достовірністю даних для його аналізу. А саме, загальна величина пропозиції робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському регіоні формується з двох складових:

- офіційна. Вона розраховується статуправлінням на підставі даних, які збирають та обробляють центри зайнятості;
- вільна. Вона розраховується як величина попиту, що складається з оголошень безробітних (частина з них не звертаються до послуг центрів зайнятості, використовуючи засоби масової інформації, оскільки простіше дати об'яву в газетах або розмістити резюме на сайтах). Ця складова офіційно ніким не роз-

раховується і розрахунок її складний, бо велика імовірність подвійного рахунку. Деякі кадрові агентства водночас публікують пропозиції однієї робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському регіоні. Необхідно відзначити, що не враховано, що достатня кількість людей, втративши роботу, не звертаються в центри зайнятості й дані про яких відсутні.

Для реальності оцінки ринку потрібно охоплювати обидві складові, але із-за відсутності інформації щодо механізму розрахунку та низької достовірності цих даних автори вимушені спиратись на офіційні дані. За цими даними попит на ринку праці представлений у табл. 3.

З динаміки показників табл. 1-3 бачимо, що щорічно росте кількість не лише працевлаштованих, але й кількість людей, що стають на облік у служби зайнятості. Останнє не обумовлюється ростом безробіття й скороченням робочих місць, а свідчить про розвиток ринку праці як соціального інституту: збільшується кількість тих, що зареєструвалися як безробітний, а не втратив роботу.

В табл. 4. подано дані, що характеризують підсумкову кількість незатребуваних ринком трудових ресурсів. Аналізуючи дані табл. 4, бачимо тенденцію зменшення даного якісного показника, що свідчить про загальне зростання попиту на робочу силу і, зокрема, на управлінський персонал. Наявність вільних трудових ресурсів, у тому числі службовців у кількості 3,36% від загального числа працівників, які перебувають у штаті, або

6,4% від числа штатних працівників з вищою освітою в 2009р., а при перерахуванні стосовно кількості економічно активного населення складе – 1,08%, що свідчить про присутність на ринку праці кількісного дефіциту на дану категорію персоналу. У той час як для країн з розвитий

економікою наявність на ринку праці вільних трудових ресурсів у діапазоні 5-12% від економічно активного населення є нормальним показником. Дійсний попит на категорію «службовці» значно перевищує рівень офіційно зареєстрованих цифр.

Таблиця 3. Попит робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському регіоні (джерело: на підставі: [5-8])

Структура робочої сили	Працевлаштовані службою зайнятості, осіб											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Службовці	4586	5901	6357	6704	7871	8405	8025	7986	8228	4292	4805	5385
Робітники	9803	11906	12159	14419	17239	18909	20896	22206	21338	13173	12260	15252
Особи без професії	2390	3907	5067	6472	8234	8721	8294	8615	9146	6245	5276	4765

Таблиця 4. Різниця між пропозицією та попитом робочої сили на ринку праці та його управлінському сегменті в Одеському регіоні (джерело: розраховано на підставі: [5-8])

Структура робочої сили	Працевлаштовані службою зайнятості, осіб											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Службовці	2,46	2,59	2,87	3,22	3,02	2,85	2,56	2,18	2,27	3,36	3,7	4,23
у т.ч. штатних працівників з вищою освітою	5,88	5,93	6,42	6,74	6,33	5,74	5,04	4,21	4,32	6,40	7,04	8,0
Робітники	3,13	3,45	4,34	5,10	5,29	5,02	4,36	3,80	4,19	4,56	4,61	3,92
Особи без професії	1,00	1,25	2,01	2,86	3,37	3,49	1,71	2,88	2,65	2,06	1,9	1,85

Кількість підприємств, зареєстрованих у період 2000-2011рр., збільшилося у середньому на 44,5%, що спричиняє потенційний ріст попиту на управлінський персонал; а кількість штатних працівників з вищою освітою всіх рівнів акредитації за той же період збільшилося на 17,5%. І це при скороченні всього штатного персоналу на 5,7%. Таким чином, можемо зробити остаточний висновок, що на ринку праці Одеського регіону має місце недостача управлінського персоналу.

Крім кількісного дефіциту управлінського персоналу на ринку праці Одеського регіону присутній й якісний дефіцит – недостача кваліфікованих кадрів. Так на кінець 2008р. структура чисельності штатних працівників складається на 20,7% й 31,8% з тих, хто працював з базовою і повною вищою освітою. Найгірша ситуація з кадрами з вищою освітою у сільському господарстві: на кінець 2007р. вони склали 22,4% (а з вищою освітою III-IV рівня акредитації – 9,2%).

Внаслідок зростання руху робочої сили по всіх категоріях персоналу спостерігається суттєва зміна структури трудових ресурсів. У першу чергу відбувається зменшення частки кваліфікованих спеціалістів у системі управління. Причому

зменшення очікувалося вже як плановий захід в умовах кризи та ліквідації її наслідків. Проте, відхилення складає до 11-16% по певних категоріях. Найбільш вразливими стали маркетологи, менеджери з продажу, менеджери з реклами, регіональні представники.

Треба відмітити, що серед звільнених домінують категорія допоміжних робітників, тобто підприємства прагнуть зберегти ключовий персонал, як управлінський, так і виробничий

На підставі проведеного аналізу можна стверджувати про недостатнє забезпечення виробничих підприємств Одеської області висококваліфікованими фахівцями з вищою освітою. Звідси очевидний той факт, що значна частина наявних робочих місць, призначених для персоналу з вищою освітою, зайнята працівниками без відповідного рівня підготовки, що приховує реальну потребу підприємств у висококваліфікованому управлінському персоналі.

Мотивами тяжіння молоді у сферу управління підприємством, що залишають причинами вибору професій, які підпадають під неї, є, у першу чергу висока заробітна плата (табл. 5)

Таблиця 5. Характеристика роботи (бали) (джерело: [1, 2, 4])

Характеристика роботи	Рейтинг значущості (в балах)
Висока заробітна плата	23,00
Можливість навчання та професійного росту	12,8
Можливість посадового просування	11,6
Інтересна, творча але складна робота	11,4
Хороші відношення між співробітниками	11,3
Надійність, стабільність роботи (гарантія зайнятості)	9,8
Самостійність в роботі	6,7
Можливість інтересного спілкування на роботі	4,3
Зручний графік роботи	3,5
Невисока напруженість праці	1,9
Престиж роботи	1,7
Хороше технічне оснащення робочого міста	1,6
Хороші санітарно – гігієнічні умови праці	0,5

Підбиваючи підсумок вищесказаному відзначимо наступне: *ситуація на ринку праці Одеського регіону характеризується кількісним й якісним дефіцитом управлінського персоналу, тобто це ринок працівника, а не роботодавця. Такий стан спричиняє загострення суперництва між підприємствами на ринку праці, і вирішення кадрових проблем у більшості випадків здійснюється за рахунок конкурентів (перехід з одного підприємства на інше), у зв'язку з відсутністю вільних ресурсів на ринку.*

Відповідно, наявність, залучення й утримання управлінського персоналу в такій ситуації є головним завданням мотивації персоналу для будь-якого суб'єкта господарської діяльності. Тенденції ринку праці Одеського регіону та його управлінського сегменту є типовими для України, тому результати аналізу можна визнати відносно типовими.

Список літератури:

1. Захаров Н.А. Особенности мотивации труда российского персонала / Н.А. Захаров // Управление персоналом. – 2005. – № 1-2. – С. 66-68.
2. Економіка. Дайджест Стратегии устойчивого развития Одессы // Ред. коллегия: Баймуратов М.А., Буркинский Б.В. и др. Отв. ред. Фрейдлин М.П. // Одесса: КП «Агенство программ развития Одессы», 2010г. – 199 с.
3. Філіппова С.В. Конкурентна заробітна плата як основа мотивації управлінського персоналу в Одеському регіоні / С.В. Філіппова, М.О. Міхляев // Стратегічна реструктуризація регіональної економіки та соціальної сфери: зб. наук. праць. – Вінниця, 2006. – С. 184-188.
4. Парсяк В. Нематеріальна мотивація співробітників малих підприємств: узагальнення та рекомендація / В. Парсяк // Економіст. – 2005. – № 1. – С. 60-63.
5. Праця в Одеській області у 2007 році: [статистичний збірник/відповідальний за випуск В. К. Юркевіч]. – Одеса: Головне управління статистики в Одеській області, 2008. – 243 с.
6. Праця в Одеській області у 2008 році: [статистичний збірник/відповідальний за випуск В. К. Юркевіч]. – Одеса: Головне управління статистики в Одеській області, 2009. – 256 с.
7. Статистична інформація: основні показники ринку праці (річні дані). – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>
8. Динаміка та збалансованість зареєстрованого ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі за період 2001-2011рр. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/ode/control/uk/statdatacatalog/list>

Надано до редакції 05.09.2011

Буркинський Борис Володимирович / *Boris V. Burkinsky*

Філіппова Світлана Валеріївна / *Svitlana V. Filippova*
jackal@gmail.com