

**Міністерство освіти і науки України**  
**Луцький національний технічний університет**  
**Факультет бізнесу та права**  
**Кафедра економіки**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»**

**Аналіз та оцінка зайнятості працівників у сфері адміністративного та**  
**допоміжного обслуговування у регіоні (на матеріалах Волинської**  
**області)**

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Економіка»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти  
Групи ЕКсз-21  
САЙ Ольга Миколаївна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Керівник:  
Доктор філософії (PhD), старший викладач  
Косінський Петро Миколайович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Кваліфікаційну роботу  
допущено до захисту  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
Доктор філософії (PhD), старший викладач  
Гарант освітньої програми:  
Косінський Петро Миколайович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Луцьк – 2023 року

# ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки  
проф. Шубалий О.М.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ р.

## ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ САЙ Ользі Миколаївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

### 1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка зайнятості працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні (на матеріалах Волинської області)

### Керівник роботи: Косінський П.М.

затвержені наказом закладу вищої освіти від «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ р. №\_\_\_

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «10» червня 2023 р.

3. Вихідні дані до роботи *посібники, підручники, монографії та інша наукова та методична література, наукові періодичні видання та матеріали конференцій, доступні дані з мережі Інтернет згідно змісту теми даної дипломної роботи, а також статистичні щорічники, сайт Головного управління статистики у Волинській області.*

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ Й ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ЗАЙНЯТОСТІ У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА ДОПОМІЖНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ. ДОДАТКИ.

### 5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Тракткування терміну «зайнятість» у наукових джерелах

2. Фактори, що впливають на рівень зайнятості у регіоні

3. Формування взаємозв'язків між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону

4. Показники аналізу й оцінки зайнятості в регіоні

5. Аналіз зайнятих осіб у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування

6. Аналіз працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування

7. Аналіз руху працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>ст. вик. Косінський П.М.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>ст. вик. Косінський П.М.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>ст. вик. Косінський П.М.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2022 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2022</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2022</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 30.12.2022</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2023</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2023</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2023</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2023</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.06.2023</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2023</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 03.06.2023</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 10.06.2023</i>	

Здобувач вищої освіти

\_\_\_\_\_ (підпис) ( Сай О.М. )  
(прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

\_\_\_\_\_ (підпис) ( Косінський П.М. )  
(прізвище, ініціали)

## АНОТАЦІЯ

Сай О.М. Аналіз та оцінка зайнятості працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні (на матеріалах Волинської області)». – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Економіка». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2023.

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є проведення аналізу та оцінки зайнятості працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні, а також формування відповідних висновків та пропозицій щодо зростання зайнятості у досліджуваній сфері регіону. Об'єктом дослідження виступає зайнятість працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області. Предметом дослідження стали певні закономірності, принципи, методи і процеси аналізу і оцінки зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з двох розділів. У першому розділі розглянуто теоретико основи зайнятості працівників, а саме: з'ясовано економічну сутність категорії «зайнятість», визначено взаємозв'язки між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону, досліджено особливості проведення аналізу та оцінки зайнятості у регіоні.

У другому розділі здійснено аналіз зміни кількості працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування регіону. Проаналізовано рух працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні. Проведено аналіз та оцінка показників, що впливають на продуктивність праці працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні

Ключові слова: зайнятість, види зайнятості, рівень зайнятості, населення, регіон, рівень економічного розвитку, працівники.

## ANNOTATION

Sai O.M. Analysis and assessment of the employment of employees in the field of administrative and auxiliary services in the region (based on the materials of the Volyn region)". – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2023.

The purpose of the bachelor's qualification work is to conduct an analysis and assessment of the employment of employees in the field of administrative and auxiliary services in the region, as well as the formation of relevant conclusions and proposals regarding the growth of employment in the studied field of the region. The object of the research is the employment of employees in the field of administrative and auxiliary services in the Volyn region. The subject of the study was certain regularities, principles, methods and processes of analysis and assessment of employment in the field of administrative and auxiliary services in the region.

The bachelor's qualification work consists of two sections. In the first chapter, the theoretical basis of employment of employees is considered, namely: the economic essence of the category "employment" is clarified, the interrelationships between employment and the level of economic development of the region are determined, the peculiarities of the analysis and assessment of employment in the region are investigated.

In the second section, an analysis of changes in the number of employees employed in the field of administrative and auxiliary services of the region was carried out. The movement of workers employed in the field of administrative and auxiliary services in the region is analyzed. The analysis and assessment of indicators affecting the productivity of employees in the field of administrative and auxiliary services in the region was carried out

Keywords: employment, types of employment, level of employment, population, region, level of economic development, employees.

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b>	<b>7</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ</b>	<b>11</b>
1.1. Сутність зайнятості та її види	11
1.2. Визначення взаємозв'язків між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону	14
1.3. Особливості проведення аналізу та оцінки зайнятості у регіоні	20
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ Й ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ЗАЙНЯТОСТІ У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА ДОПОМІЖНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ</b>	<b>24</b>
2.1. Аналіз зміни кількості працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування регіону	24
2.2. Аналіз руху працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні	30
2.3. Аналіз та оцінка показників, що впливають на продуктивність праці працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні	37
<b>ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ</b>	<b>46</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	<b>56</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>59</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** В сучасних досить складних умовах відносини зайнятості мають особливо складну структуру, через значний вплив політико-економічної ситуації, яка характеризується досить триваючим спадом виробництва, певною фінансовою розбалансованістю, як економіки окремого регіону, так і держави загалом, недостатнім реформуванням наявного господарського механізму, суттєвим збільшенням обсягів внутрішньої міграції, що виникла в умовах військово протистояння російським окупантам, то, чи не основною, проблемою є визначення, оцінювання, а також порівняння зайнятості населення регіону. Інформація про реальний стан зайнятості населення у окремих регіонах є підґрунтям для розробки та реального втілення ефективної стратегії соціально-економічного розвитку, як на базі окремого регіону, так і держави в цілому. Правильно проведений регіональний аналіз зайнятості населення дозволяє виявити можливі розбіжності в умовах, а також обсягах застосування праці.

Особливо актуальними є проблеми, що стосуються сегментації зайнятого населення, удосконалення методологічних аспектів вимірювання зайнятості, а також її прогнозування. Усе це потребує подальшого застосування (використання) статистичних методів дослідження для визначення реального стану, а також певних закономірностей щодо подальшого розвитку зайнятості місцевого населення, як в регіональному, так і макроекономічному аспектах.

У сучасному світі, в умовах стрімкої глобалізації, зайнятість працівників є однією з ключових складових сталого соціо-еколого-економічного розвитку, як держави, так і її регіонів. А тому, якісно проведений аналіз та оцінка зайнятості в конкретних секторах регіональної економіки є просто необхідним інструментом для розуміння процесів динаміки працевлаштування, проблем, а також можливостей, усіляко пов'язаних із цим процесом. В даному випадку, особливу увагу слід приділяти належному проведенню аналізу зайнятості працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні,

оскільки цей сектор є важливою й невід'ємною складовою сучасного бізнесу, а також громадського сектору.

В наш час сфера адміністративного та допоміжного обслуговування включає досить широкий спектр діяльності, зокрема такий як адміністрування, управління, фінанси, персонал, маркетинг, логістика та ряд інших послуг, що цілком сприяють ефективному функціонуванню багатьох підприємств та організацій. Слід зауважити, що зайнятість в даному секторі має досить значний вплив на сам ринок праці, соціальну справедливість, економічний розвиток, а також подальшу якість життя населення.

Дослідження соціально-економічного змісту зайнятості базуються, в основному, на потребі в розумінні природи взаємозв'язку між економічними, а також соціальними аспектами зайнятості. Таким чином, вони ставлять собі за мету аналізувати рівень зайнятості, а також його вплив на економічні показники, зміну рівня якості життя працівників, досягнення рівня соціальної стабільності й всебічного розвитку суспільства.

Зауважимо, що останнім часом все частіше увага низки вчених орієнтована до вирішення питань пов'язаних із зайнятістю. Теоретичні та методологічні аспекти управління, аналізу й оцінки зайнятості у регіоні досліджували такі науковці: Легкий В.І. та Мельниченко О.А. (досліджували зміст категорії «зайнятість»), Іванова Т.Л., Зубриккіна М.В. та Гайдар О.Є. (розглядали роль зайнятості у контексті сталого розвитку регіонів та держави), Воловик Л.М., Машика Ю.В. (досліджували актуальні проблеми зайнятості й причини безробіття), Гітіс В.Б., Маргієва М.М., Дріго С.С., Юркін А.О. (проводили вивчення можливості підвищення рівня зайнятості), Пасінович І.І., Кіндзюр О.С. та Балабанюк Ж.М. (займались аналізом та оцінкою зайнятості, робили методичні рекомендації стосовно цього), Збаржевецька Л.Д., Рябоволик Т.Ф. (виявляли вплив інноваційної діяльності підприємств на зайнятість) та ін.

Однак, в дослідженні низки важливих питань, котрим присвячується означена робота, ще є чимало невирішених проблем. Потребують подальшого вивчення процеси, механізми й інструменти зростання зайнятості в регіоні.

**Мета і завдання дослідження.** Мета роботи полягає в проведенні аналізу та оцінки зайнятості працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні, а також формуванні відповідних висновків та пропозицій щодо зростання зайнятості у досліджуваній сфері регіону. Реалізація поставленої мети зумовила необхідність вирішення наступних завдань:

- визначення сутності зайнятості та її видів;
- визначення взаємозв'язків між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону;
- виявлення особливості проведення аналізу та оцінки зайнятості у регіоні;
- проведення аналізу зміни кількості працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування регіону;
- здійснення аналізу руху працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні;
- проведення аналізу та оцінки показників, що впливають на продуктивність праці працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні;
- розробка висновків і пропозицій на основі проведеного дослідження.

*Об'єктом* дослідження виступає зайнятість працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області.

*Предметом* дослідження стали певні закономірності, принципи, методи і процеси аналізу і оцінки зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні.

**Методи дослідження.** Методичною основою дипломної роботи бакалавра є положення класичної та сучасної економічної теорії, праці провідних вчених, загальнонаукові принципи проведення комплексних досліджень. Конкретні наукові результати одержано з використанням загальних і спеціальних методів дослідження процесів та явищ у їх взаємозв'язку і розвитку, а саме: діалектичний метод, структурно-логічний та семантичний аналіз (для уточнення та упорядкування термінології у понятійному апараті «зайнятість»); метод порівняльного аналізу (для виявлення змісту підходів до методики аналізу й

оцінювання зайнятості); системно-ситуаційний метод аналізу складних економічних систем, статистичний і теоретико-економічний аналіз (для визначення існуючого стану оцінювання та аналізу зайнятості); табличний метод, графічний. Обробка даних здійснювалася з використанням засобів комп'ютерної техніки і спеціального програмного забезпечення.

Інформаційною базою дослідження стали теоретичні джерела, матеріали науково-практичних конференцій, навчальні видання, науково-аналітичні статті вітчизняних та зарубіжних авторів з питань зайнятості, впливу економічного розвитку на зайнятість в регіоні, методів аналізу й оцінки зайнятості у регіоні, статистичні щорічники, ресурси глобальної мережі Інтернет, сайт Головного управління статистики у Волинській області.

**Практичне значення одержаних результатів.** Викладені у даній роботі підходи щодо вдосконалення методів аналізу та оцінки зайнятості можуть знайти практичне втілення у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області, що власне є об'єктом даного дослідження.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення кваліфікаційної роботи були апробовані в рамках проведення круглого столу «Детермінанти відновлення економіки України: національний, регіональний, локальний рівні» на кафедрі економіки ЛНТУ (м. Луцьк, 19 травня 2023 р.).

**Публікації.** За результатами проведених досліджень автором опубліковано тези доповіді за участі у круглому столі (0,1 д.а.).

**Обсяг і структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел. Основний обсяг роботи становить 55 сторінок, в тому числі 2 таблиць, 16 рисунків. Список використаних джерел з 31 найменування розміщено на 3 сторінках. Робота містить 3 додатки на 4 сторінках.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

### 1.1. Сутність зайнятості та її види

В непростих умовах розвитку економіки нашої держави, зумовлених головним чином активними воєнними діями на її території й протистоянні агресору, особливої уваги стали набувати питання присвячені проблемам підвищення ефективності зайнятості населення, а також створення ринку праці і, відповідно, запобігання масового безробіття. При цьому зайнятість населення виступає чи не одним із основних й вагомих чинників подальшого соціально-економічного розвитку, як окремих територій (регіонів), так і держави загалом, адже сприяє суттєвому зменшенню відтоку населення за кордон й, тим самим, збереженню поселенської мережі, а також інноваційному розвитку соціальної інфраструктури тощо.

У зв'язку із цим категорію «зайнятість» доцільно розглядати в аспекті ключового елементу інноваційно-економічного й суспільного розвитку так як вона безпосередньо впливає на рівень доходів населення, якість життя громадян нашої держави, значне посилення соціальної напруги й безпекових загроз та ін.

Не зважаючи на вище наведену інформацію, багато людей часто сприймають зайнятість, як само собою вже давно зрозумілу річ, що не потребує ретельного дослідження і пояснень.

Проте, в результаті аналізу деяких наукових джерел [1–11] стало цілком очевидним, що поняття «зайнятість» за своєю природою (сутністю) являє досить складне та багатогранне явище, що, в свою чергу, вимагає підвищеної уваги і глибокого аналізу на різних рівнях (наприклад, місцевості, регіону, держави, світу).

Тому, вважаємо необхідним більш детально розглянути зміст поняття «зайнятість», визначити види зайнятості, адже це створить необхідну теоретичну базу для подальшого аналізу й об'єктивної оцінки зайнятості працівників у сфері

адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні.

Важливий вклад у дослідження сутності терміна «зайнятість» здійснили ряд провідних вітчизняних учених, серед них зокрема: Л.М. Воловик [3], І.О. Давидова [4], О.Б. Лисицина [9], О. А. Мельниченко [10], В.І. Легкий [7], Д.П. Мельничук [12], І.М. Кравець [8], А.В. Крушинська [8], Ю.В. Машика [13].

Ретельно дослідивши підходи трактування терміна «зайнятість» у джерелах наукової літератури, дійшли висновку, що його часто розглядають як:

- соціально-економічну категорію;
- соціально-економічні й суспільно-правові характеристики ринку, що мають здатність сильно впливати на формування суспільного продукту;
- ключовий фактор соціально-економічного розвитку (держави, регіону, місцевості);
- один із індикаторів розвитку територій;
- гуманітарне поняття тощо (табл. 1.1).

Таблиця 1.1. – Трактування терміну «зайнятість» у наукових джерелах

Зміст терміну «зайнятість»	Автор (джерело)
<i>Як соціально-економічної й суспільно-правової характеристика ринку, що впливає на формування суспільного продукту</i>	
«Діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) в грошовій або іншій формі» [1]	Закон України «Про зайнятість населення»
«Не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [8]	Закон України «Про зайнятість населення»
«Поняття, що характеризує діяльність частини населення в економічно активному віці, яка спрямована на створення національного доходу» [5]	Є. Качан, А. Кошіль
«Сукупність суспільних відносин з приводу участі громадян в суспільно-корисній трудовій діяльності, яка приносить їм заробіток і виражає ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках, а також задоволення особистих потреб та інтересів громадян при отриманні певного доходу» [6]	М. Туленков

## Продовження таблиці 1.1

Зміст терміна «зайнятість»	Автор (джерело)
<i>Як фактор соціально-економічного розвитку</i>	
«Система соціально-економічних відносин, пов'язаних із забезпеченням економічного активного населення регіону робочими місцями та участю його в суспільно-корисній праці» [3]	Л.М. Воловик
«Єдність трудової діяльності та суспільних трудових відносин з приводу участі в суспільному виробництві з метою людського розвитку» [4]	І.О. Давидова
«Один із найважливіших макроекономічних показників розвитку суспільства та найважливіший елемент соціально-трудова відносин; механізм включення працездатного населення в суспільне відтворення» [11]	О.С. Гайдар
<i>Як індикатор розвитку регіону</i>	
Як індикатор розвитку «Такий стан продуктивних сил, за якого людина, група людей окремого села, регіону, країни в цілому з метою максимального задоволення особистих та суспільних життєвих потреб включаються у трудову діяльність» [2]	С.А. Харчук
<i>Як соціально-економічна категорія</i>	
«Єдність об'єктивних і суб'єктивних аспектів, перші з яких пов'язані з об'єктивною необхідністю виробництва благ і наявністю об'єкта – трудового ресурсу, здатного цьому сприяти, другі породжуються природою суб'єктів, що вступають у відносини, і відображає їхні оцінки, розуміння, мотивацію» [4]	І.О. Давидова
«Такий стан людини, зміст якого складає діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і громадських потреб» [7]	В.І. Легкий
<i>Як гуманітарне поняття</i>	
«Забезпечення здобуття засобів до існування трудящими; умова для розвитку здібностей і особистості людини» [9]	О.Б. Лисицина
<i>Як форма реалізації прав і можливостей індивідів на здійснення певної діяльності</i>	
«Створення благ і формування відповідного особистого й суспільного ефекту в економічній, соціальній та екологічній сфері» [10]	О.А. Мельниченко

Примітка. Складено автором на основі [1–11].

На основі вище наведеної інформації, дійшли висновку, що поняття «зайнятість» має складну й доволі різносторонню природу. Найчастіше, її розглядають (характеризують) із таких точок зору:

– економічної – як діяльність (процес) пов'язану із виробництвом товарів (наданням послуг), що передбачає залучення певної кількості працівників у виробничі процеси певного підприємства;

– соціальної – виступає у ролі показника (індикатора), що визначає соціальний статус людини, а також її задоволення працею (її умовами, результатами); характеризується рівнем соціальної захищеності працівника

(людини), що надає держава, а також рівнем безробіття, який спостерігається у суспільстві, що, в свою чергу, може мати різні причини й наслідки тощо.

Таким чином можемо запропонувати власне визначення поняття «зайнятість» під яким розумітимемо певний стан, за якого людина (працівник) має здатність, можливість, мотиви й бажання працювати, тобто здійснювати суспільно корисну діяльність, що принositиме їй не лише бажаний дохід (прибуток), а й задоволення від того, що вона робить вагомий внесок у соціо-еколого-економічний розвиток суспільства. Мається на увазі, що у сучасних умовах глобального сталого розвитку зайнятість повинна визначатися не суто наявністю певної роботи й відповідного заробітку, але й рівнем задоволення людини своєю працею, соціальним становищем у суспільстві, хорошим станом здоров'я, високим рівнем життя та ін. Також зайнятість може бути показником (індикатором) рівня ефективності національної економіки, а також її здатності забезпечувати належні умови для працівників із різних галузей й професій.

## **1.2. Визначення взаємозв'язків між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону**

Визначення взаємозв'язків між зайнятістю і рівнем економічного розвитку регіону є досить складним, тривалим та багатограним процесом. Проте, цілком очевидно й доведено, якщо рівень економічного розвитку держави зростає, відповідно і зростає чисельність зайнятого населення та навпаки, високий рівень безробіття – уповільнює (стримує) його економічний розвиток.

«Рівень зайнятості населення характеризує стан макроекономічного середовища у країні, структуру національної економіки, рівень розвитку ринкових форм господарювання, інституційне забезпечення соціально-трудоких відносин, рівень підприємницької активності населення тощо» [14].

Таким чином, вважаємо, перш ніж дослідити взаємозв'язки між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону потрібно розглянути фактори які прямо

чи опосередковано впливають на зайнятість, адже в тій чи іншій мірі вони впливатимуть на рівень економічного зростання в регіоні.

На рівень зайнятості (динаміку рівня зайнятості) населення регіону впливає ряд важливих факторів, переважно демографічного, соціально-економічного та екологічного характеру, від розвитку і взаємодії яких залежить стан ринку праці (рис. 1.1).

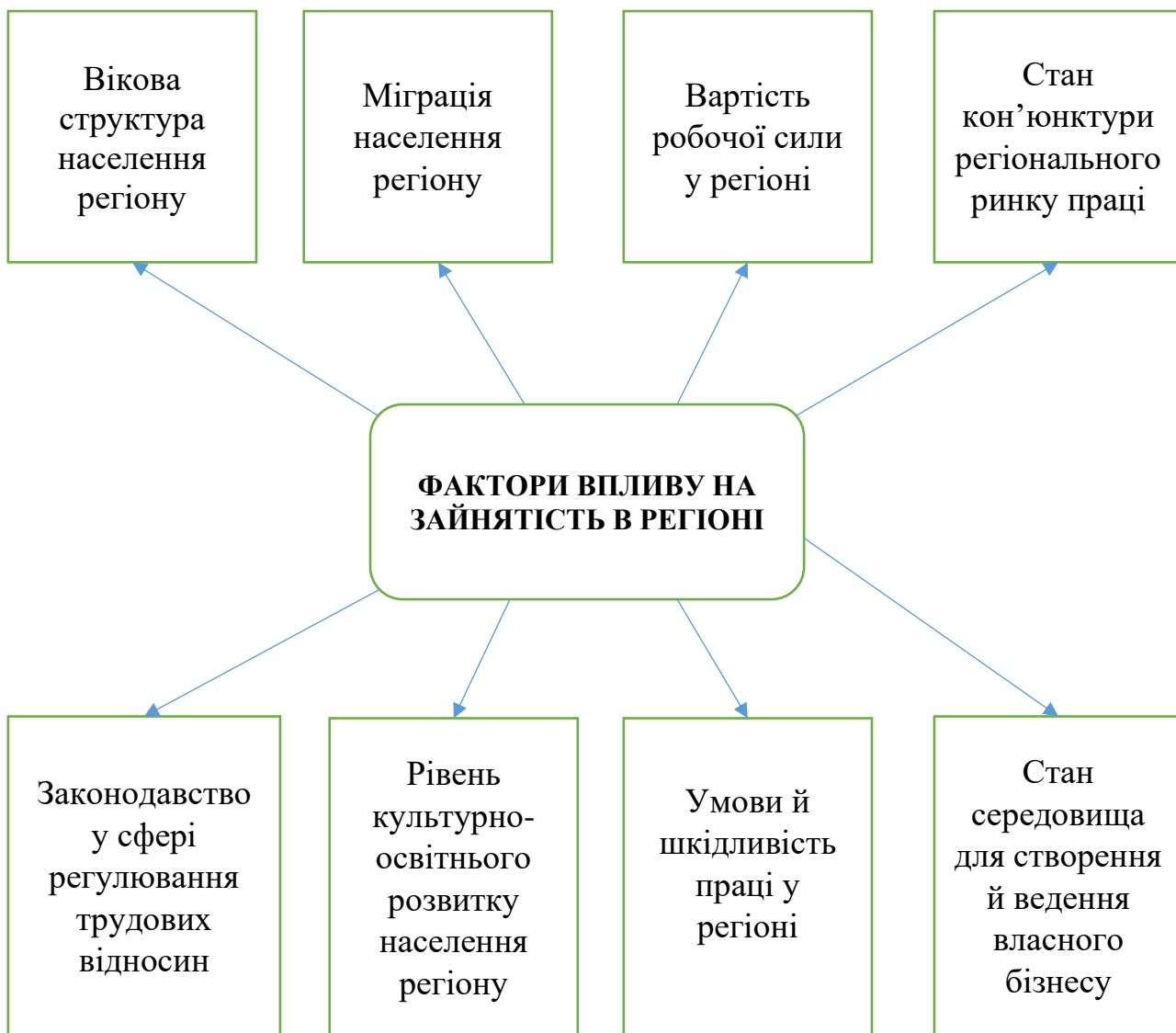


Рисунок 1.1. – Фактори, що впливають на рівень зайнятості у регіоні  
(побудовано автором)

Взаємозв'язки між зайнятістю й економічним розвитком можуть змінювати

свою структури чи характер виходячи із унікальних особливостей того чи іншого регіону нашої держави, тому ми можемо виділити лише їхні особливості в загальних аспектах.

На нашу думку, між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону спостерігаються складні взаємозв'язки соціально-економічного характеру, що виникають під впливом різних чинників, зокрема таких як: рівень розвитку (стан) інфраструктури, попит і пропозиція на регіональному ринку праці, рівень розвитку освіти й науки в регіоні, кваліфікація працівників, рівень розвитку інновацій та бізнесу тощо (рис. 1.2).

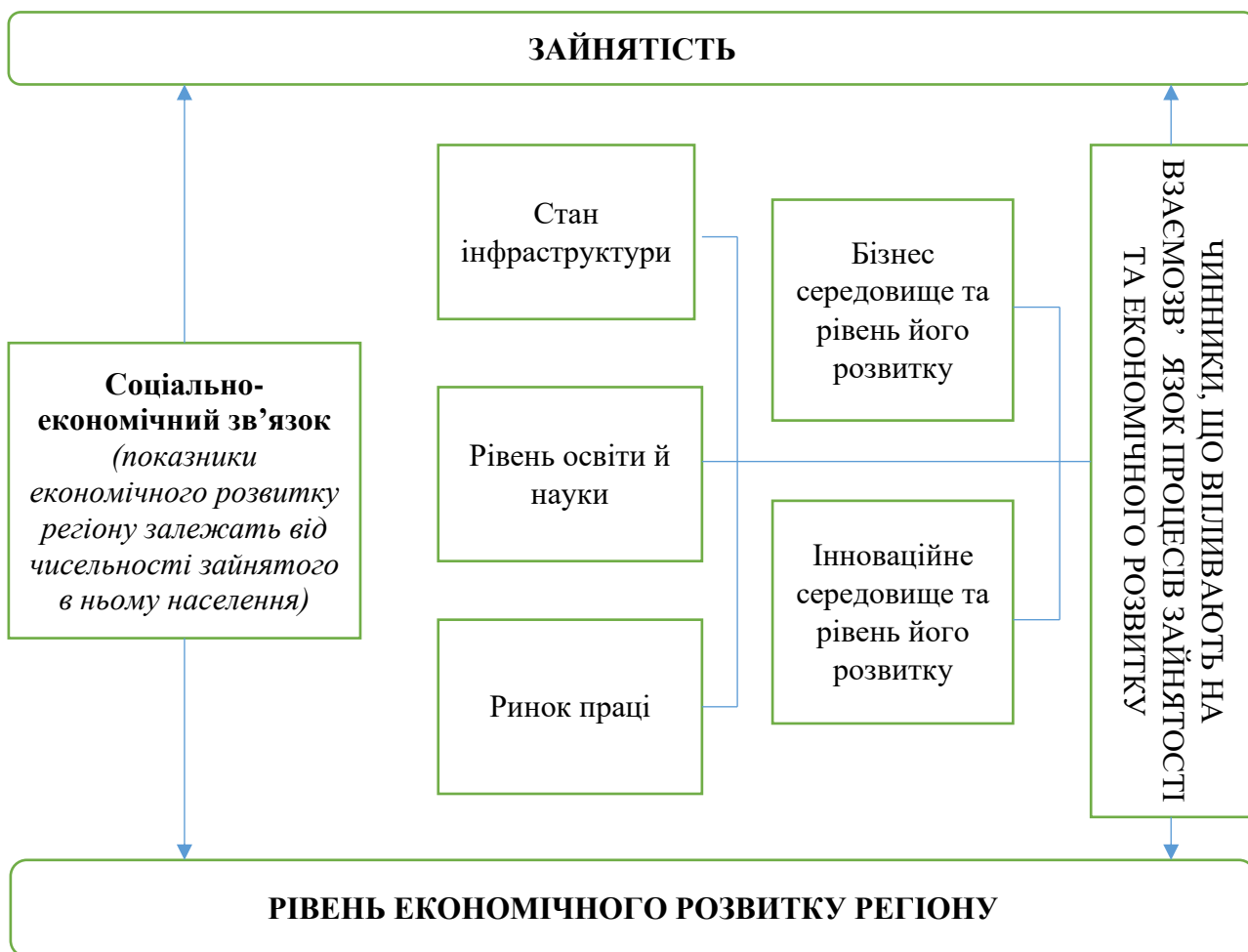


Рисунок 1.2. – Формування взаємозв'язків між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону (побудовано автором)

Таким чином, зайнятість є важливим показником сталого економічного

розвитку регіону. Зростання рівня зайнятості у регіоні вказує на підвищення життєвого рівня місцевого населення, покращення соціального благополуччя, а також збільшення виробничого потенціалу регіону.

«Структурні зрушення економіки, що відбуваються як в цілому в країні, так і в її регіонах, призводять до трансформації національного та регіонального ринків праці, кардинальних змін у структурі зайнятості населення» [16].

Зайнятість населення регіону прямо впливає на виробництво валового внутрішнього продукту і його зростання. При чому зростання частки фахівців необхідної (високої) кваліфікації в структурі зайнятого населення регіону, пришвидшує процеси економічного розвитку.

Обмеження, що стоять на шляху реалізації трудового потенціалу регіону, або ж відсутність належних для цього умов, в майбутньому здатні викликати загострення соціального напруження, що, в кінцевому результаті, стає вагомою причиною трудових міграцій.

Як слушно зазначає із цього приводу Л.М. Воловик «потоки трудових мігрантів віддзеркалюють локальні ринки праці, а значний відтік працездатного населення призводить до соціального занепаду сільських територій» [3].

В період трансформації національної економічної системи безумовно рівень зайнятості у регіоні відіграє роль одного із пріоритетних факторів впливу на конкурентоспроможність місцевого населення і, як наслідок, основою сталого соціо-еколого-економічного розвитку регіону.

При цьому, «соціально-трудова потенціал певного регіону можна характеризувати як конкурентоспроможний у випадку наявності наступних умов: якщо даному регіону притаманний високий рівень трудової активності працездатного населення; якщо кваліфікація та освіта працездатного населення даного регіону відповідає потребам ринку праці, існуючим на даний момент часу або таким, що будуть формуватися протягом наступних років під впливом науково-технічного прогресу та структурної перебудови економіки; якщо у структурі зайнятого населення регіону питома вага спеціалістів, тобто тієї категорії працівників, які переважно забезпечують інноваційний напрямок

економічного розвитку, є вищою, ніж аналогічний показник в інших регіонах; якщо у даному регіоні спостерігається вищий у порівнянні з іншими регіонами ступінь розвитку альтернативних форм зайнятості населення; якщо місцеві та центральні органи державної влади здійснюють комплексну та систематичну соціально-економічну політику, спрямовану на запобігання трудовій еміграції економічно активного та висококваліфікованого населення та на залучення до роботи в галузях народного господарства кваліфікованих працівників з інших регіонів» [19].

Також, стан зайнятості населення регіону може виконувати роль індикатора рівня економічного розвитку регіону, адже «відображає досягнутий рівень розвитку економіки, внесок живої праці у процесі поєднання виробництва і споживання в досягнення виробництва, а структуру зайнятості населення визначає характер взаємозв'язків, які виникли при цьому» [15].

З іншої сторони, економічний розвиток регіону, включаючи зростання валового внутрішнього продукту, створення нових підприємств та їх розвиток, розвиток інфраструктури, може сприяти суттєвому зростанню зайнятості населення шляхом створення нових робочих місць і залучення більшого обсягу інвестицій.

Як правило із збільшенням рівня економічного розвитку регіону збільшуються видатки із його бюджету, що є вагомим інструментом стимулювання й реалізації макроекономічної політики, адже «за їх допомогою держава має можливість здійснювати вплив на розміщення фінансових ресурсів, зайнятість, рівень цін, структуру суспільного виробництва, соціальні перетворення» [20].

Високий рівень розвитку інфраструктури регіону, зокрема добре розвинена транспортна система, енергетичні й комунікаційні мережі і тому подібне, можуть створювати цілком сприятливі умови для розвитку виробничих і невиробничих сфер, а також зростання рівня зайнятості. До того ж, розвинена інфраструктура чинить своєрідний вплив на інвесторів і їх бажання вкладати кошти в розвиток регіону, створює сприятливі умови для активного розвитку підприємництва і, як

наслідок, сприяє створенню нових робочих місць.

Рівень освіти місцевого населення і наявність висококваліфікованої робочої сили на регіональному ринку праці також мають значення для економічного розвитку та зайнятості регіону. Зокрема, регіони із розвиненою системою освіти й науки та вільним доступом до якісної (належної) підготовки можуть бути більш привабливими для розміщення (розташування) у них великих підприємств (комплексів) і сприяти залученню великих обсягів інвестицій. Водночас, великі інвестиції в науково-освітню сферу здатні покращити навички працівників і підвищити їх працездатність, що, в кінцевому результаті сприятиме зростанню зайнятості та рівня економічного розвитку регіону.

Обсяги надходження інвестицій у інші сфери регіону також впливають на стан зайнятості: їх збільшення зумовлює зростання зайнятості і, як наслідок зростання доходів місцевого населення, їх купівельної спроможності й споживання, а також сприяє стабілізації цін у різних сегментах регіонального ринку.

Я стверджують В.І. Жовтанецький та Б.Ф. Заблоцький «піднесення граничного рівня споживання викликатиме потреби в інвестуванні, зайнятості, створенні додаткового доходу до рівня задоволення сукупного попиту, що відповідатиме верхній самодостатній межі споживання, а це й повинно бути кінцевою метою політики інвестицій і зайнятості як у регіоні, так і в країні загалом» [18].

На стан зайнятості й рівень економічного розвитку регіону може також впливати інноваційно-технічний розвиток наявних в ньому підприємств.

З даного приводу, зауважимо, що створення сприятливого середовища для ведення (здійснення) підприємницької діяльності у регіоні стимулюватиме створення нових й розвиток вже існуючих суб'єктів бізнесу, що, в свою чергу, супроводжуватиметься створенням нових робочих місць і, відповідно, збільшенням зайнятості.

В епоху стрімкого глобального розвитку, активізація процесів інноваційної діяльності на підприємствах регіону є просто необхідною, адже це дасть змогу

пришвидшити реалізацію низки важливих стратегічних завдань розвитку національної економіки, значно підвищити рівень її конкурентоспроможності. Однак, сьогодні на багатьох вітчизняних підприємствах спостерігається занепад інноваційної діяльності, що є вкрай негативним явищем, адже несе вагомі загрози уповільнення темпів економічного розвитку регіонів держави і також втрат будь-яких конкурентних позицій, як на внутрішніх, так і зовнішніх ринках.

Такої ж думки притримуються Л.Д. Збаржевецька й Т.В. Рябоволик, які стверджують, що «стан зайнятості населення тісно пов'язаний з рівнем діяльності інноваційно-активних та інноваційно-неактивних підприємств в країні, зокрема обсягами та часткою реалізованої у них продукції» [17].

Проте, також варто зважити на те, що стрімкий інноваційний розвиток призводить до швидких техніко-технологічних змін, прискореного становлення нових технологічних укладів і, в кінцевому результаті, втрати необхідності (потреби) в певних професіях.

Як зазначає О.Є. Гайдар «у цьому відношенні можна спостерігати суперечливий вплив науково-технічної революції на ринок праці, адже з одного боку, зростає потреба у висококваліфікованій робочій силі, людському капіталі, а з іншого боку, виштовхуються з ринку праці величезні маси працівників, чия професія застаріла, і далеко не всі з них (у силу віку, освіти, динамізму) можуть повернутися на ринок праці» [11].

Таким чином, на основі вище викладеного, стає очевидною наявність взаємозв'язків причинно-наслідкового характеру між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону.

### **1.3. Особливості проведення аналізу та оцінки зайнятості у регіоні**

Отримання достовірної інформації про реальний стан зайнятості населення у регіонах нашої держави є досить важливим завданням, адже в результаті її ретельного аналізу та належної оцінки, можна розробити й реалізувати ефективну

стратегію сталого соціо-еколого-економічного розвитку окремого регіону. До того ж аналіз зайнятості населення у розрізі окремого регіону нашої держави дозволяє виявити певні розбіжності в умовах, а також обсягах застосування праці.

Сьогодні, особливо актуальними є певні проблеми, що, головним чином, пов'язані із сегментацією зайнятого населення регіону, удосконаленням методологічних аспектів вимірювання зайнятості, а також її прогнозування, що потребує обов'язкового використання статистичних методів дослідження, зокрема для визначення стану, а також певних закономірностей подальшого розвитку зайнятості населення в регіональному аспекті [21].

Варто зауважити, що аналіз й оцінка зайнятості населення в регіоні вимагає детального вивчення різних аспектів ринку праці, зокрема:

- загальний рівень безробіття в регіоні (визначається на основі офіційних статистичних даних про кількість зареєстрованих безробітних);
- структура зайнятості в регіоні (включає аналіз розподілу наявних робочих місць за галузями, а також секторами економіки);
- заробітна плата й умови праці (дозволяє краще зрозуміти економічний стан певного регіону, а також створює вплив на привабливість наявних на регіональному ринку праці робочих місць);
- рівень освіти та навичок працівників в регіоні (включає проведення аналізу рівня освіти населення регіону, наявності працівників, що мають високу професійну підготовку й трудові навички, які відповідають сучасним потребам регіонального ринку праці);
- дослідження тенденцій розвитку ринку праці (зокрема, таких як зменшення кількості безробітних, зміна попиту й пропозиції на працівників певних професій (а, також рівня кваліфікації), допоможе у виявленні перспективи подальшої зайнятості в певному регіоні);
- специфічні регіональні фактори, які можуть суттєво впливати на стан й тенденції зайнятості (наприклад, таких як наявність великих роботодавців у регіоні, темпи розвитку конкретних галузей, регіональні ініціативи й програми з працевлаштування, а також вдале географічне розташування регіону тощо).

Аналіз зайнятості у регіоні передбачає також ретельне вивчення таких важливих питань, що стосуються тривалості робочого часу, неповної зайнятості, тимчасової непрацевдатності (відсутності працівників на робочому місці); характер роботи на предмет постійності, кількості зайнятих у неформальному секторі регіональної економіки.

Важливо знати, основні положення, що стосуються проведення статистичних досліджень у сфері зайнятості, неповної зайнятості і безробіття були висвітлені й оприлюднені на другій «Міжнародній конференції статистиків праці», що й стало початком, так званої, епохи стандартів в області статистики праці на міжнародному рівні. На думку Н.А. Наумової «ці стандарти є базою для розробки національних статистичних програм, методів збору даних, концепцій і визначень показників статистики праці для побудови національних класифікацій, а також для полегшення міжнародних зіставлень в різних областях статистики праці» [23].

Зважаючи на вище сказане, нами було здійснено умовне групування основних показників, що використовують для визначення характеристики зайнятості населення в регіоні, а також визначено їх зміст та методику розрахунку (табл. 1.2).

Таблиця 1.2. – Показники аналізу й оцінки зайнятості в регіоні

Показник	Зміст показника	Розрахунок
<i>Зібрані статистичні дані</i>		
Чисельність зайнятих в регіоні	Статистичні показники, що характеризують загальний стан зайнятості	Дані офіційної статистики
Чисельність безробітних в регіоні		
Чисельність потенційної робочої сили		
Інші показники зайнятості		
Фактична тривалість робочого тижня	Показує час, який респондент фактично відпрацював упродовж обстежуваного тижня на всіх роботах, без урахування часу, коли він не працював із причин економічного або особистого характеру (через хворобу, відпустку тощо), у вимірі годин	Сумуються звичайна тривалість робочого тижня із додатковими годинами роботи певного респондента на обстежуваному тижні і віднімається кількість годин роботи, що не відпрацьовані респондентом на обстежуваному тижні

## Продовження таблиці 1.2

<i>Відносні показники</i>		
Рівень зайнятості	Характеризує трудову активність дорослого (віком 15-70 років) населення регіону	Відношення кількості зайнятих віком 15–70 років у галузях (сферах) до всього населення регіону зазначеного віку
Середня тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу	Показує фактично відпрацьовану кількість годин на тиждень у середньому на одну зайняту в регіоні особу	Відношення показників кількості людино-годин фактично відпрацьованого робочого часу впродовж тижня до кількості зайнятих осіб у регіоні
Рівень участі зайнятого населення регіону у неформальному секторі економіки	Характеризує рівень участі зайнятого населення регіону у домашніх господарствах чи певних некорпоративних підприємствах регіону, які належать домашнім господарствам, що здійснюють виробництво певних товарів і послуг для ринкової реалізації, а також не мають правового статусу зареєстрованої юридичної особи	Відношення кількості зайнятих у певному регіоні у неформальному секторі економіки віком 15–70 років до всього зайнятого населення регіону зазначеного віку, або за відповідною соціально-демографічною ознакою
<i>Показники недовикористання потенціалу робочої сили у регіоні</i>		
Загальний рівень безробіття у регіоні	Характеризує збільшення чи зменшення трудової активності працездатного населення регіону	Відношення усіх безробітних в регіоні до загальної чисельності робочої сили в регіоні
Сумарний показник неповної зайнятості у регіоні з точки зору тривалості робочого часу і безробіття	Характеризує відповідність кількості відпрацьованого часу зайнятого населення в регіоні встановленим законодавчим нормам	Відношення суми осіб, що перебувають в стані неповної зайнятості з точки зору тривалості робочого часу і числа безробітних в регіоні до загальної чисельності робочої сили в регіоні
Сукупний показник безробіття і потенційної робочої сили	Показує частку безробітних в структурі зайнятого населення із врахуванням трудового потенціалу (резервів)	Відношення суми числа безробітних і потенційної робочої сили в регіоні до суми робочої сили і потенційної робочої сили в регіоні
Сумарний показник недовикористання потенціалу робочої сили	Показує загальну частку невикористаного трудового потенціалу серед населення регіону	Відношення суми осіб в стані неповної зайнятості з точки зору тривалості робочого часу, робочої сили та потенційної робочої сили в регіоні до суми робочої сили і потенційної робочої сили регіону

Примітка. Складено автором на основі [22; 23].

Отже, в результаті аналізу й оцінки показників зайнятості населення в певному регіоні, можна отримати важливу змістовну інформацію щодо стану ринку праці, а також динаміки його зміни. До того ж, дані показники виступають у ролі важливого інструменту для прийняття правильних рішень в процесі реалізації політики зайнятості регіону, розвитку галузей регіональної економіки, а також навчання й підготовки працівників.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ Й ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ЗАЙНЯТОСТІ У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНОГО ТА ДОПОМІЖНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

#### **2.1. Аналіз зміни кількості працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування регіону**

В процесі аналізу й оцінки показників зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування важливо дослідити зміни кількості працівників, зайнятих у даній сфері регіону, адже це може надати важливу інформацію про її реальний стан і рівень розвитку, а також дозволяє отримати об'єктивні ґрунтовні висновки й рекомендації для ефективної реалізації політики зайнятості у контексті сталого соціо-еколого-економічного розвитку.

Аналіз динаміки чисельності зайнятого населення Волинської області у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за період 2015-2021 рр. показав постійну зміну даних показників у досліджуваній сфері регіону. (рис. 2.1).

На нашу думку, така динаміка зумовлена, перш за все, зміною рівня загальної економічної активності у даному регіоні.

Не зважаючи на високу динаміку, упродовж 2015-2021 рр. чисельність зайнятого населення у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області зросла лише на 0,1 тис. осіб та має тенденції до подальшого зростання і є позитивним явищем, адже свідчить про певні позитивні соціально-економічні процеси, розвиток даної сфери, що, у свою чергу, може створювати умови для загального економічного розвитку регіону.

Також за аналізований період спостерігається незначне збільшення частки чисельності зайнятого населення Волинської області у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у загальній структурі зайнятого населення в даному регіоні (на 0,1%) та помітне зниження частки зайнятих в досліджуваній

сфері регіону у структурі зайнятого населення України (на 0,1%).



Рисунок 2.1. – Аналіз динаміки чисельності зайнятого населення Волинської області у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за період 2015-2021 рр. (побудовано автором на основі джерел [24; 25])

Далі проведемо аналіз середньооблікової кількості штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2015-2021 рр. (рис. 2.2).

Як бачимо, протягом аналізованого періоду середньооблікова кількість штатних працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування даного регіону зменшилась на 306 осіб (14,9%) і має тенденції

до подальшого зменшення, при чому її частка у загальній структурі середньооблікової кількості штатних працівників в регіоні лишається майже незмінною.



Рисунок 2.2. – Аналіз динаміки середньооблікової кількості штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2015-2021 рр. (побудовано автором на основі джерела [26])

Вище наведені тенденції можуть бути зумовлені впровадження нових (інноваційних) технологій й автоматизації процесів у досліджуваній сфері регіону, що призводить до більш ефективного використання наявного потенціалу ресурсів, а також зменшення потреби в штатних працівниках.

Упродовж аналізованого періоду у структурі середньооблікової чисельності штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного господарювання у Волинській області переважали чоловіки (рис. 2.3).

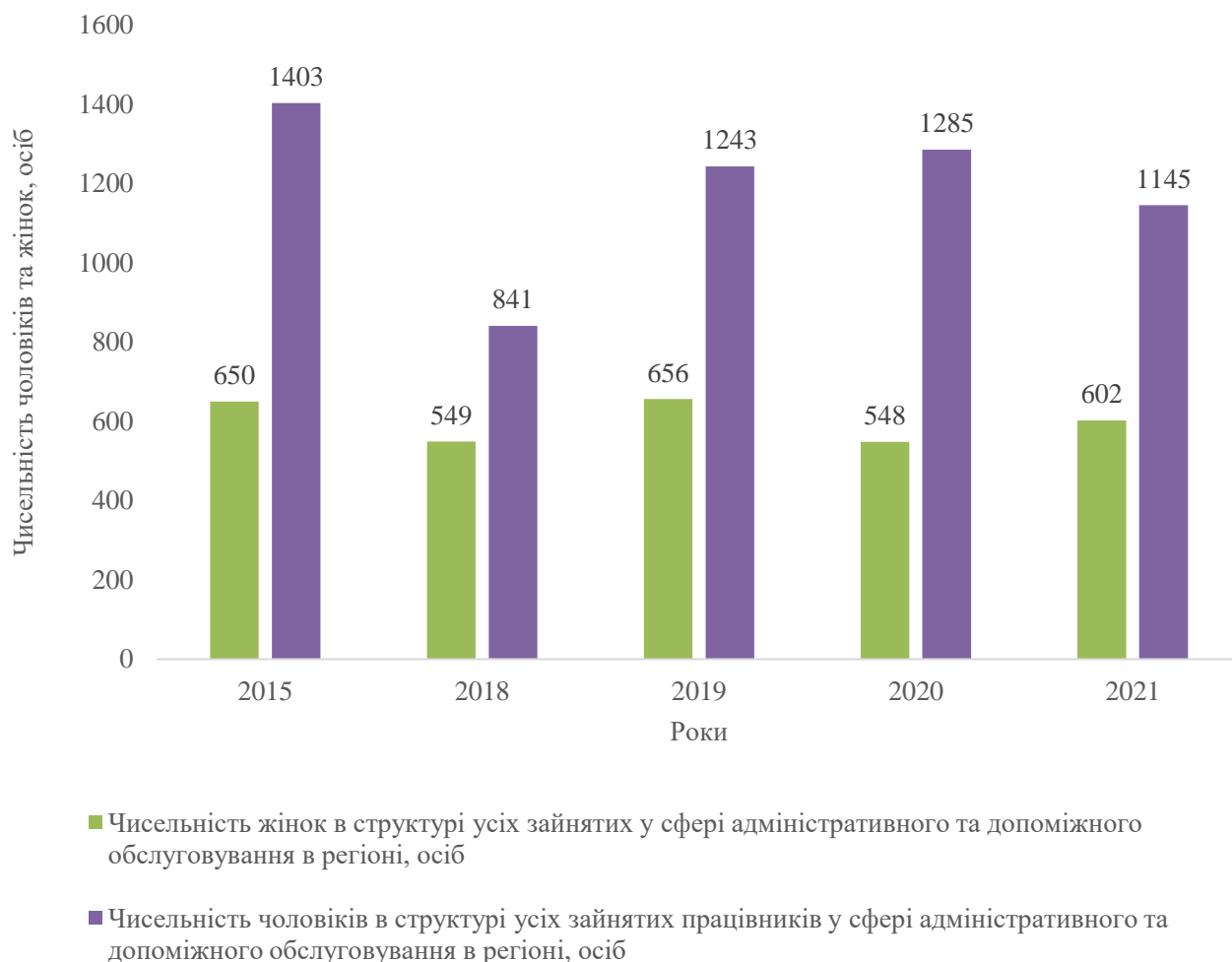


Рисунок 2.3. – Аналіз зміни чисельності штатних працівників за статтю у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за період 2015-2021 рр. у Волинській області (побудовано автором на основі джерела [26])

Однак наявні тенденції до подальшого зменшення частки чоловіків у даній сфері регіону. Якщо у 2015 році їх чисельність становила 1403 осіб, то в 2021 році вона склала 1145 осіб, що на 258 осіб (18,4%).

Чисельність жінок у даній сфері регіону, за аналізований період, також знизилась на 48 осіб (7,4%), що у еквіваленті із чоловіками менше майже удвічі.

За весь період чисельність чоловіків у середньообліковій чисельності штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування переважала чисельність жінок майже удвічі. Виняток становить 2018 рік, коли частка чоловіків переважала частку жінок лише на 53,2%, що майже вдвічі менші, ніж у інші роки.

Подальший аналіз зміни кількості штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за організаційно-правовими формами господарювання у досліджуваному регіоні може дати певне розуміння про розподіл працівників у різних видових формах підприємств.

Аналіз зміни кількості штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання показав нам різноманіття підприємств у галузі адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2018-2021 рр. (рис. 2.4).

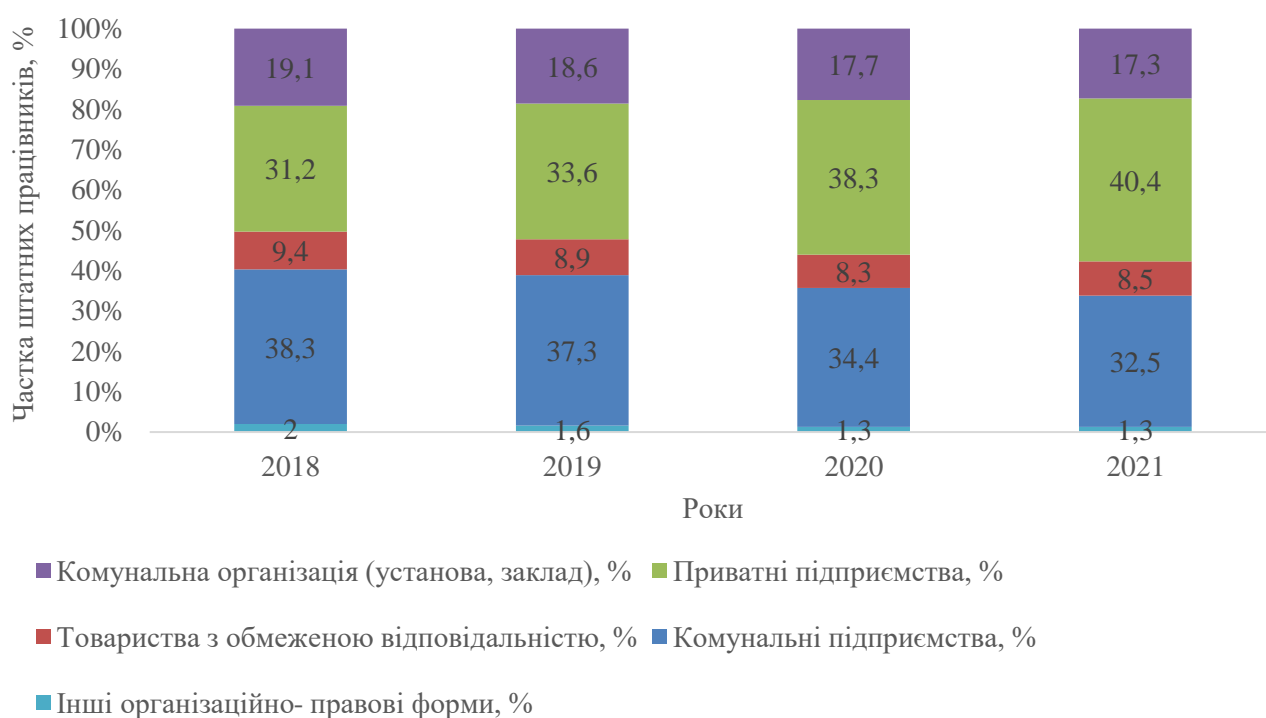


Рисунок 2.4. – Аналіз зміни кількості штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за організаційно-правовими формами господарювання у Волинській області за період 2018-2021 рр.

(побудовано автором на основі джерела [26])

Проведений аналіз дозволив встановити, що найбільший внесок у зайнятість населення регіону в сфері адміністративного та допоміжного обслуговування зробили такі організаційно-правові форми господарювання, як комунальні й приватні підприємства, комунальна організація (установа, заклад), товариства із обмеженою відповідальністю, а також інші організаційно-правові форми господарювання.

У 2021 році приватні підприємства в досліджуваній сфері регіону займають більшу частку середньооблікової чисельності штатних працівників (40,4%), порівняно з іншими організаційно-правовими формами господарювання, тоді як частка комунальних підприємств склала 32,5%, частка комунальних організацій становила 17,3%, частка товариств із обмеженою відповідальністю займала 8,5%, а інших організаційно-правових форм господарювання – 1,3%.

Упродовж аналізованого періоду чисельність працівників у структурі адміністративного та допоміжного обслуговування в структурі підприємств приватної форми власності у Волинській області зросла на 9,2%, що, в свою чергу, може свідчити про незначне зростання підприємницької активності, а також приватного сектора в даній сфері.

Серед інших організаційно-правових форм господарювання у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування даного регіону спостерігається зменшення чисельності середньооблікової кількості працівників.

Наприклад, упродовж 2018-2021 рр. кількість штатних працівників у досліджуваній сфері на комунальних підприємствах зменшилась на 5,8%, у комунальних організаціях (установах, закладах) зменшилась на 1,8%, а в товариствах із обмеженою відповідальністю – на 0,9%. Чисельність працівників в структурі інших організаційно-правових форм господарювання у 2021 році також зменшилась на 0,7%, у порівнянні із 2018 роком.

Таким чином, проведений аналіз зміни чисельності працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області, виявив загальні тенденції, що відбуваються на регіональному ринку праці.

## **2.2. Аналіз руху працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні**

Підприємство будь-якої сфери регіону, що орієнтоване на підвищення ефективності своєї роботи, забезпечення дуже високого рівня конкурентоспроможності виробленої продукції (наданих послуг), а також зростання рівня прибутків повинне розглядати у якості одного із ряду пріоритетних завдань своєї господарської діяльності вирішення проблеми об'єктивної оцінки, а також максимально ефективного використання людського фактора виробництва.

Тобто, успішність будь якого підприємства чи галузі (сфери) будь-якого регіону нашої держави багато в чому залежить від задіяного у роботі персоналу із набором його якісних й кількісних особливостей. Разом із тим, слід розуміти, що для будь-якого підприємства притаманні процеси, пов'язані із рухом персоналу, що передбачають найм, внутрішнє переміщення працівників, їх переведення, звільнення тощо.

Як слушно зазначає Н.О. Мазур «Комплексне дослідження руху працівників є невід'ємною частиною ефективного управління персоналом будь-якої організації, оскільки дає можливість оцінити кількісні та структурні зміни персоналу, його розвиток і мотивацію до стабільної зайнятості й ефективної діяльності» [27].

Таким чином, доцільно провести аналіз руху працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області, адже це дозволить дослідити й оцінити зміни, що відбуваються в структурі, а також динаміці зайнятості в даній сфері.

Аналіз руху штатних працівників допоможе нам виявити причини, які спонукають працівників досліджуваної сфери регіону змінювати робочі місця або ж залишати галузь. До них можуть відноситись фактори, такі як недостатній розмір заробітної плати, невдоволеність працівників умовами праці, відсутність можливостей для кар'єрного зростання в майбутньому тощо.

Перш за все, проведемо аналіз руху штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування даного регіону за період 2018-2021 рр., що передбачатиме дослідження кількості прийнятих і звільнених працівників із метою визначення рівня стабільності робочих місць і здатності (можливість) працівників адаптуватися до змін у галузі (рис. 2.5).

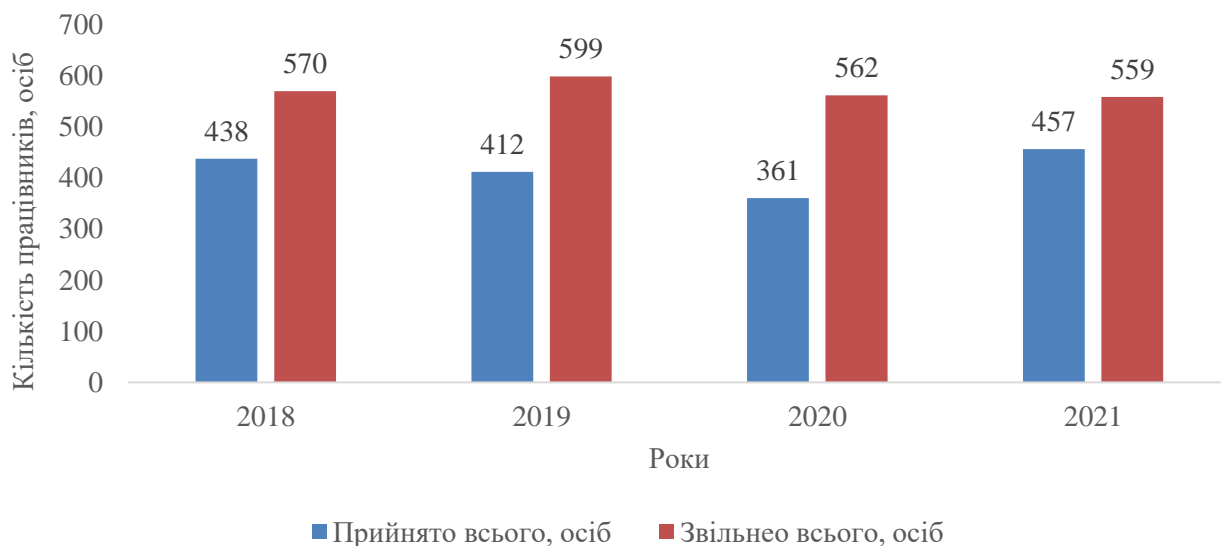


Рисунок 2.5. – Аналіз руху штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2018-2021 рр. (побудовано автором на основі джерела [26])

Упродовж 2018-2021 рр. чисельність звільнених працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області постійно переважала річну чисельність прийнятих працівників.

При цьому, чисельність прийнятих на роботу працівників у даній сфері регіону зросла на 19 осіб (з 438 осіб у 2018 році до 457 осіб у 2021 році), а чисельність звільнених працівників зменшилась на 11 осіб (з 570 осіб у 2018 році до 559 осіб у 2021 році).

Збільшення чисельності працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у досліджуваному регіоні свідчить про позитивні зміни і може вказувати на певне підвищення активності в даній сфері діяльності,

незначний розвиток економічного середовища, а також збільшення потреб ринку у відповідних послугах.

Тенденції зменшення чисельності звільнених працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у даному регіоні також свідчить про позитивні тенденції, зокрема, стабілізацію даної сфери діяльності.

Далі визначимо частку прийнятих на роботу, у даній сфері діяльності, чоловіків та жінок і її зміну (рис. 2.6)

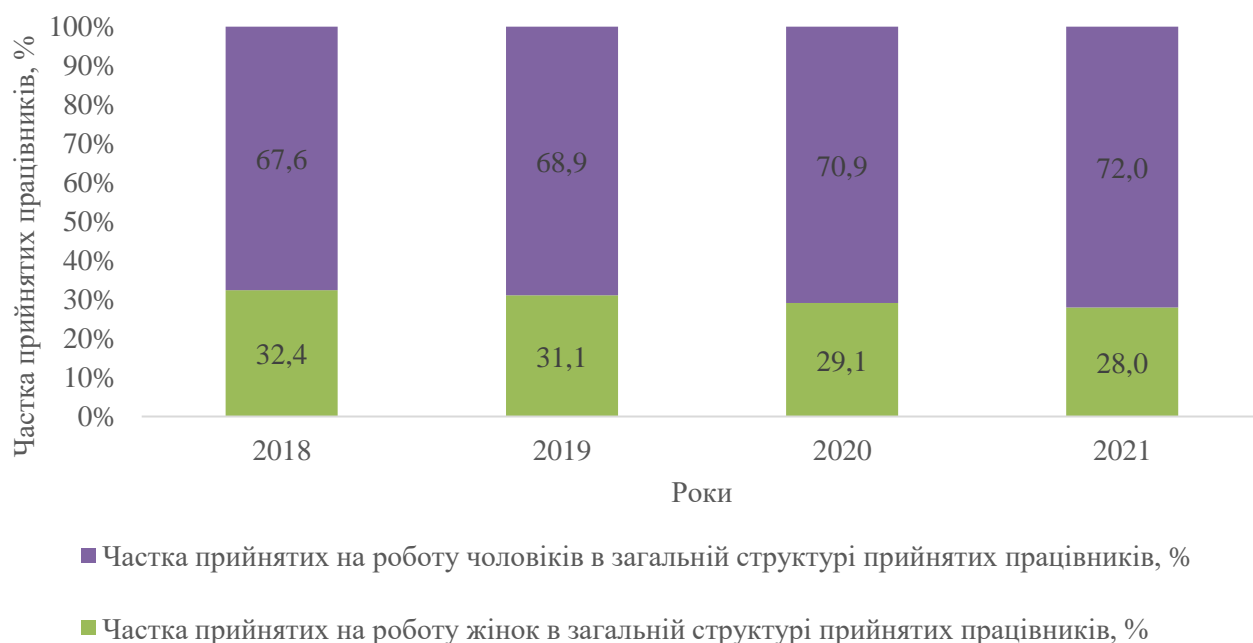


Рисунок 2.6. – Частка прийнятих на роботу чоловіків і жінок в загальній структурі прийнятих на роботу працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2018-2021 рр. (побудовано автором на основі джерел [26; 28])

За аналізований період частка прийнятих на роботу чоловіків у загальній структурі прийнятих на роботу працівників у досліджуваній сфері в даному регіоні поступово збільшувалась. Якщо в 2018 році вона складала 67,6%, то в 2021 році вже становила 72,0%. Дана тенденція може пояснюватись специфікою даної сфери і більшою затребуваністю саме працівників чоловічої статі.

Щоб краще розуміти ситуацію, що спричинює рух штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області у період 2018-2021 рр., а також зробити більш ґрунтовні висновки із цього приводу, вважаємо потрібно дослідити частку звільнених чоловіків і жінок у структурі звільнених працівників даної сфери (рис. 2.7).



Рисунок 2.7. – Частка звільнених чоловіків і жінок в загальній структурі звільнених працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2018-2021 рр. (побудовано автором на основі джерел [26; 28])

За аналізований період частка звільнених чоловіків у загальній структурі звільнених працівників у досліджуваній сфері в даному регіоні також поступово збільшувалась. Якщо в 2018 році вона складала 72,1%, то в 2021 році вже становила 74,6%. Дана тенденція, на нашу думку, може пояснюватись несприятливими умовами праці і, відповідно, небажанням здебільшого чоловічої статі працювати у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області.

Далі пропонуємо здійснити аналіз показників руху персоналу у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області.

Із цією метою пропонуємо розрахувати такі показники:

- коефіцієнт приросту персоналу;
- коефіцієнт обороту кадрів із прийняття працівників;
- коефіцієнт обороту кадрів із звільнення працівників;
- коефіцієнт загального обороту кадрів;
- коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників.

Для визначення коефіцієнта приросту персоналу використаємо формулу, що пропонує Н.О. Мазур [27]:

$$K_{\text{пп}} = \frac{(Ч_{\text{п}} - Ч_{\text{з}})}{Ч_{\text{сер}}}, \quad (2.1)$$

де,  $K_{\text{пп}}$  – коефіцієнт приросту персоналу;

$Ч_{\text{п}}$  – чисельність прийнятих працівників у галузь (сферу);

$Ч_{\text{з}}$  – чисельних звільнених працівників галузі (сфери);

$Ч_{\text{сер}}$  – середньооблікова чисельність усіх працівників галузі (сфери).

Для розрахунку інших показників аналізу руху персоналу у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування регіону, використаємо формули, що пропонує Ж. М. Балабанюк [29]:

1. Коефіцієнт обороту кадрів із прийняття працівників:

$$K_{\text{оп}} = \frac{Ч_{\text{п}}}{Ч_{\text{сер}}}, \quad (2.2)$$

де,  $K_{\text{оп}}$  – коефіцієнт обороту кадрів із прийняття;

$Ч_{\text{п}}$  – чисельність прийнятих працівників у галузь (сферу);

$Ч_{\text{сер}}$  – середньооблікова чисельність усіх працівників галузі (сфери).

2. Коефіцієнт обороту кадрів із звільнення працівників:

$$K_{оз} = \frac{Ч_з}{Ч_{сер}}, \quad (2.3)$$

де,  $K_{оз}$  – коефіцієнт обороту кадрів із звільнення;

$Ч_з$  – чисельних звільнених працівників галузі (сфери);

$Ч_{сер}$  – середньооблікова чисельність усіх працівників галузі (сфери).

3. Коефіцієнт загального обороту кадрів:

$$K_{пп} = \frac{(Ч_п + Ч_з)}{Ч_{сер}}, \quad (2.4)$$

де,  $K_{зо}$  – коефіцієнт загального обороту кадрів;

$Ч_п$  – чисельність прийнятих працівників у галузь (сферу);

$Ч_з$  – чисельних звільнених працівників галузі (сфери);

$Ч_{сер}$  – середньооблікова чисельність усіх працівників галузі (сфери).

4. Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників:

$$K_{спз} = \frac{Ч_п}{Ч_з}, \quad (2.5)$$

де,  $K_{спз}$  – коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників;

$Ч_п$  – чисельність прийнятих працівників у галузь (сферу);

$Ч_з$  – чисельних звільнених працівників галузі (сфери).

На основі вище наведених показників зайнятості працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2018-2021 рр. можемо розрахувати показники руху персоналу та здійснити аналіз їх зміни (рис. 2.8).

Як видно із даних рис. 2.8, розраховані коефіцієнти руху персоналу у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за аналізований період

характеризуються високою динамікою зміни. Проте, загалом за аналізований період значення усіх досліджуваних коефіцієнтів у незначній мірі зросло.

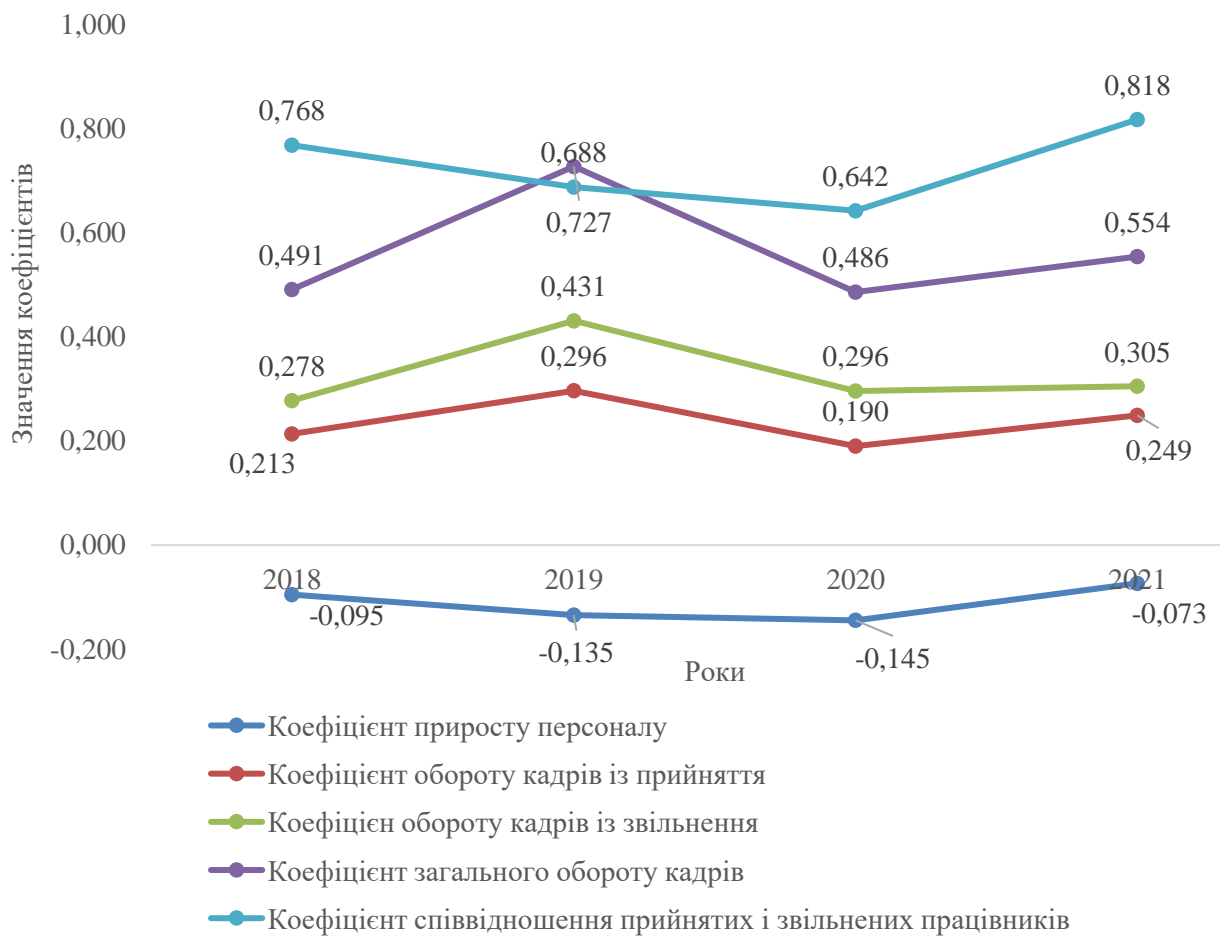


Рисунок 2.8. – Аналіз показників, що характеризують рух персоналу у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2018-2021 рр. (побудовано автором на основі джерел [26–29])

Збільшення коефіцієнта приросту персоналу у досліджуваній сфері за аналізований період (на 0,022) свідчить про незначне збільшення чисельності працівників, що може бути зумовлене незначним розвитком даної сфери або підвищеною активністю на ринку праці.

Зростання коефіцієнта обороту кадрів із прийняття (на 0,036) вказує на незначне збільшення частоти заміщення вакансій новими працівниками у даній сфері діяльності досліджуваного регіону. Зміни даного показника можуть означати певні зміни в кадровій політиці підприємств задіяних у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні, а також

пояснюються високу плинність кадрів у даній сфері, що можна пов'язати із різними факторами, зокрема, незадовільними умовами праці, низькими зарплатами тощо.

Зростання коефіцієнта обороту кадрів із звільнення (на 0,027) вказує на збільшення частоти виходу працівників із даної сфери діяльності у Волинській області, тобто збільшення чисельності небажаючих працювати в ній.

Зростання коефіцієнта загального обороту кадрів (на 0,063) вказує на збільшення частоти заміни працівників в сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області і свідчить про високий рівень звільнень, можливу втрату основних кадрів, низьку стабільність робочої сили у даній сфері діяльності в регіоні.

Зростання значення коефіцієнта співвідношення прийнятих і звільнених працівників (на 0,05) свідчить про більшу кількість прийнятих працівників у сферу адміністративного та допоміжного обслуговування порівняно з числом звільнених працівників у Волинській області у період 2018-2021 рр.

### **2.3. Аналіз та оцінка показників, що впливають на продуктивність праці працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні**

Підвищення ефективності праці працівників на рівні підприємства чи окремої галузі є одним із найбільш актуальних завдань їх подальшого економічного розвитку. За допомогою показників продуктивності праці можна оцінити ефективність рівня економічного розвитку галузі (сфери) окремого регіону, а також зробити висновки стосовно того наскільки ефективно й раціонально використовуються наявний трудовий потенціал.

Зокрема, як стверджує І.І. Пасінович «від динаміки продуктивності праці залежить добробут країни та її дохід. Відповідно, економічно розвинені країни

мають високі показники продуктивності праці, а стабільно низька продуктивність праці консервує бідність країн» [30].

У зв'язку із цим вважаємо за необхідне провести аналіз та оцінку показників, що впливають на продуктивність праці працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за допомогою показників тривалості фактично відпрацьованого робочого часу й розміру заробітної плати.

Середня тривалість фактично відпрацьованого робочого часу працівників може впливати на продуктивність праці (ефективність праці) наступними способами:

– в разі, коли працівники витрачають більшу частину робочого часу на належними чином виконання завдань і мають належно сформовану організацію своїх робочих процесів, це, в кінцевому результаті може підвищити продуктивність праці;

– занадто тривалий робочий час (робочий день, тиждень) може викликати стан збільшеної фізичної, а також психологічної втоми працівників, що у свою чергу, може негативно позначитись на їхній концентрації, увазі й, відповідно, продуктивності;

– встановити дисбаланс між роботою і особистим життям – якщо працівники не мають у своєму розпорядженні достатнього часу для відпочинку, відновлення свого стану та виконання сімейних обов'язків і справ, це, в кінцевому результаті, може призводити до виснаження, а також зниження продуктивності праці на робочому місці.

Таким чином, враховуючи усі вище зазначені фактори, важливо й доцільно забезпечити раціональну тривалість робочого часу працівників, яка відповідає конкретним вимогам сфери адміністративного та допоміжного обслуговування, сприяє найбільш ефективному використанню робочого часу, забезпечує збереження здоров'я й благополуччя працівників, а також сприяє значному підвищенню їхньої продуктивності.

У зв'язку із цим, проведемо аналіз середньої тривалості фактично

відпрацьованого робочого часу зайнятого населення у віці 15–70 років у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2019-2021 рр. (рис. 2.9).

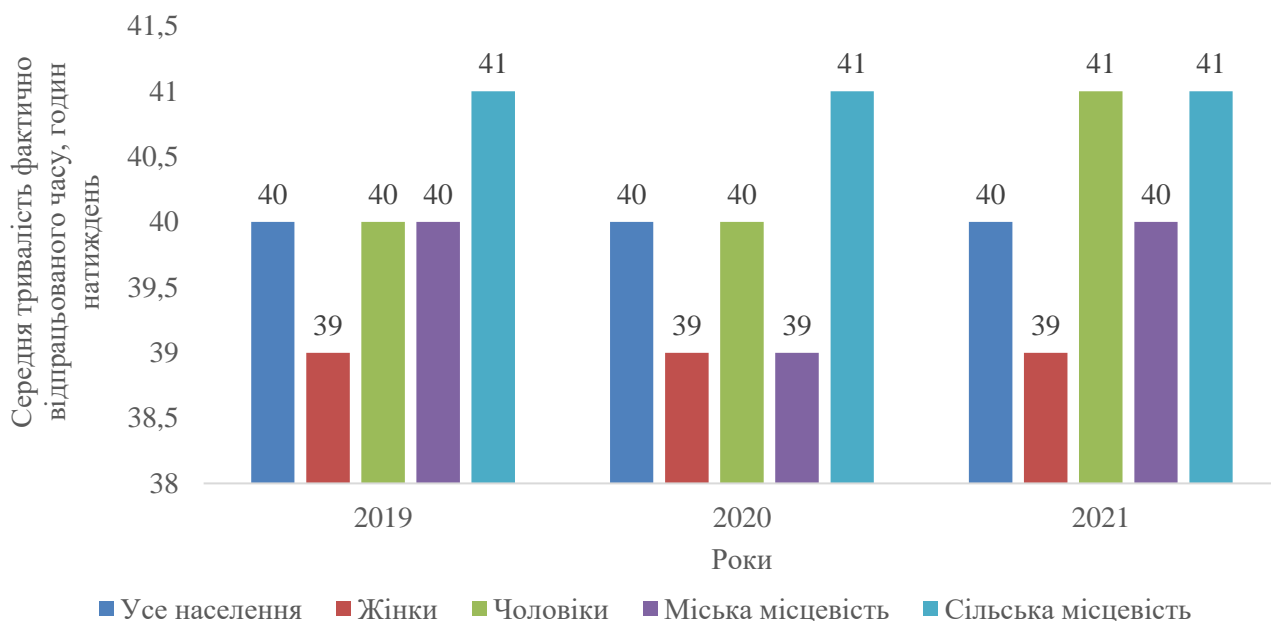


Рисунок 2.9. – Аналіз середньої тривалості фактично відпрацьованого робочого часу зайнятого населення у віці 15–70 років у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2019-2021 рр. (побудовано автором на основі [26; 28])

Аналіз показників, зображених на рис. 2.9 свідчить про те що середня тривалість робочого часу жінок трохи нижча, ніж у чоловіків зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2019-2021 рр., а у сільській місцевості вона трохи вища, ніж у міській.

Також у 2020 році спостерігається незначне зниження тривалості робочого часу у даній сфері діяльності у міській місцевості, а у 2021 році вона зросла серед чоловіків й у сільській місцевості.

Далі здійснимо аналіз основного, на нашу думку, показника мотивації та стимулювання працівників – заробітної плати.

Упродовж 2010-2021 рр. спостерігається зростання середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області на 657,2% (рис. 2.10).



Рисунок 2.10. – Аналіз динаміки розміру середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2010-2021 рр. (побудовано автором на основі джерел [26; 28])

Проте заробітна плата працівників досліджуваної сфери у даному регіоні весь час знаходилась на рівні нижчому, ніж середньомісячна номінальна заробітна плата усіх працівників в ньому. Разом із тим бачимо, що середня номінальна заробітна плата за одну відпрацьовану годину за аналізований період в досліджуваній сфері також зросла на 44,3%.

Загалом зростання середньомісячної номінальної заробітної плати працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області може свідчити про поліпшення рівня соціально-економічного розвитку регіону, незначне підвищення рівня конкуренції на ринку

праці в даній галузі, підвищення життєвого рівня, добробуту й споживчого попиту місцевого населення тощо.

Упродовж 2015-2021 рр. середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників чоловіків у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування була більшою за заробітну плату жінок, також зайнятих у даній сфері діяльності, лише за винятком 2018 року (рис. 2.11).

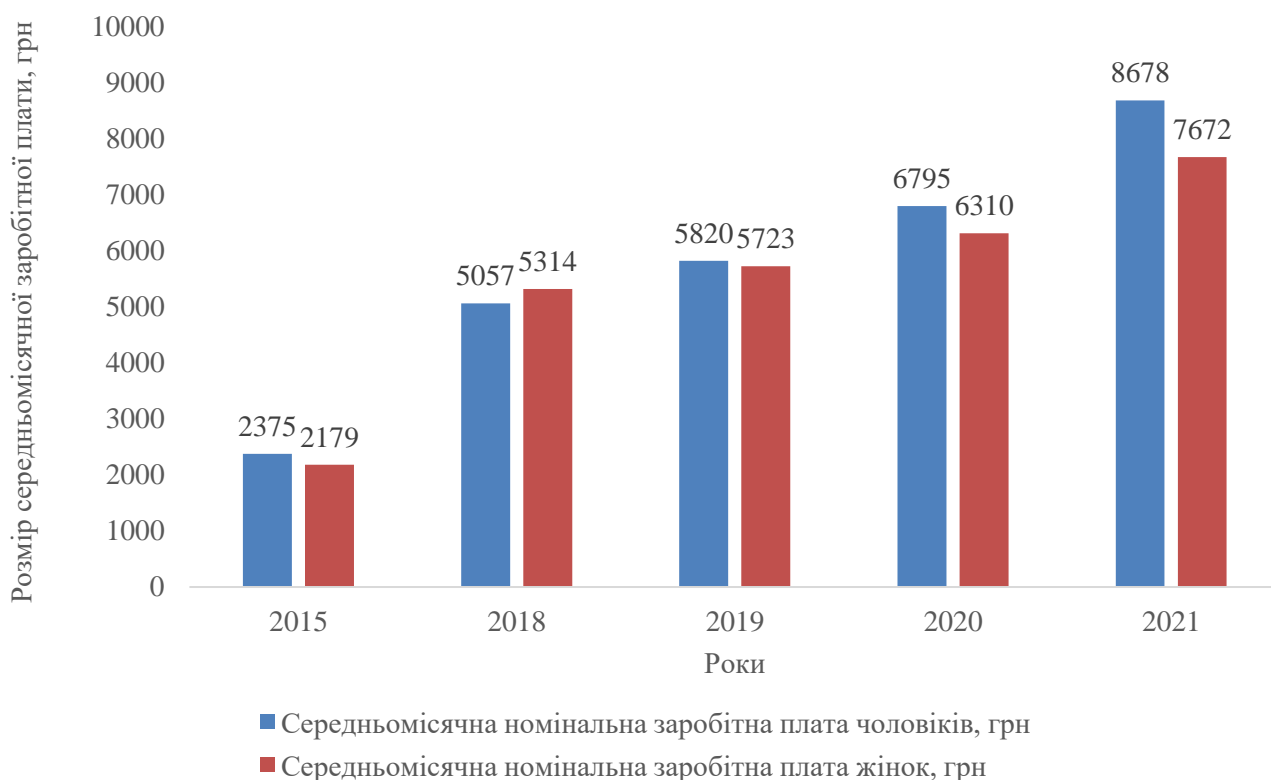


Рисунок 2.11. – Аналіз зміни середньомісячної номінальної заробітної плата штатних працівників чоловіків і жінок зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за період 2015-2021 рр.

(побудовано автором на основі джерел [26; 28])

При цьому, за досліджуваний період, середньомісячна заробітна плата у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області:

- серед чоловіків зросла на 265,4% і склала у 2021 році 8678,0 грн;
- серед жінок зросла на 252,1% і становила у 2021 році 7672,0 грн.

Також проведемо аналіз зміни середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у даному регіоні залежно від форм господарювання, в яких здійснюється дана діяльність (рис. 2.12).



Рисунок 2.12. – Зміна середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за формами господарювання у Волинській області за період 2018-2021 рр.

(побудовано автором на основі джерел [26;28])

Як видно із даних рисунку 2.12, у період 2018-2021 рр. найвища середньомісячна номінальна заробітна плати штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області спостерігається серед комунальних організацій, лиш трохи меншою вона була в комунальних підприємствах, а найнижчий її розмір спостерігається у підприємствах приватної власності.

Загалом, за досліджуваний період розмір середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування зріс на підприємствах усіх форм власності, зокрема:

- у комунальних організаціях – збільшився на 8,3%;
- у комунальних підприємствах – зріс на 8,1%;
- серед товариств із обмеженою відповідальністю – підвищилась на 12,3%;
- серед приватних підприємств – стала більшою на 20,4%.

Далі проведемо аналіз структури фонду оплати праці штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за період 2018-2021 рр., вихідні дані для якого наведено на рис. 2.13.

Як бачимо із даних рис. 2.13, упродовж 2018-2021 рр. фонд оплати праці штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області поступово збільшувався.

Якщо у 2018 році його розмір становив 102801,6 тис. грн, то в 2021 році він збільшився на 63,5% і склав 168123,1 тис. грн.

Дана статистика вважається позитивною тенденцією із однієї сторони, адже означає зростання загальної суми фінансових коштів, виділених підприємствами даної сфери, на оплату праці працівників. З іншої сторони дана тенденція може бути спричинена впливом різних негативних факторів, наприклад, зростання рівня інфляції, збільшення рівня безробіття в даному регіоні та державі загалом, підходів до політики оплати праці тощо.

Станом на 2021 рік в структурі фонду оплати праці штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області переважає основна заробітна (складає 64,7%). Частка додаткової заробітної плати й заохочувальних та компенсаційних виплат становить, відповідно 31,8% й 3,5%.

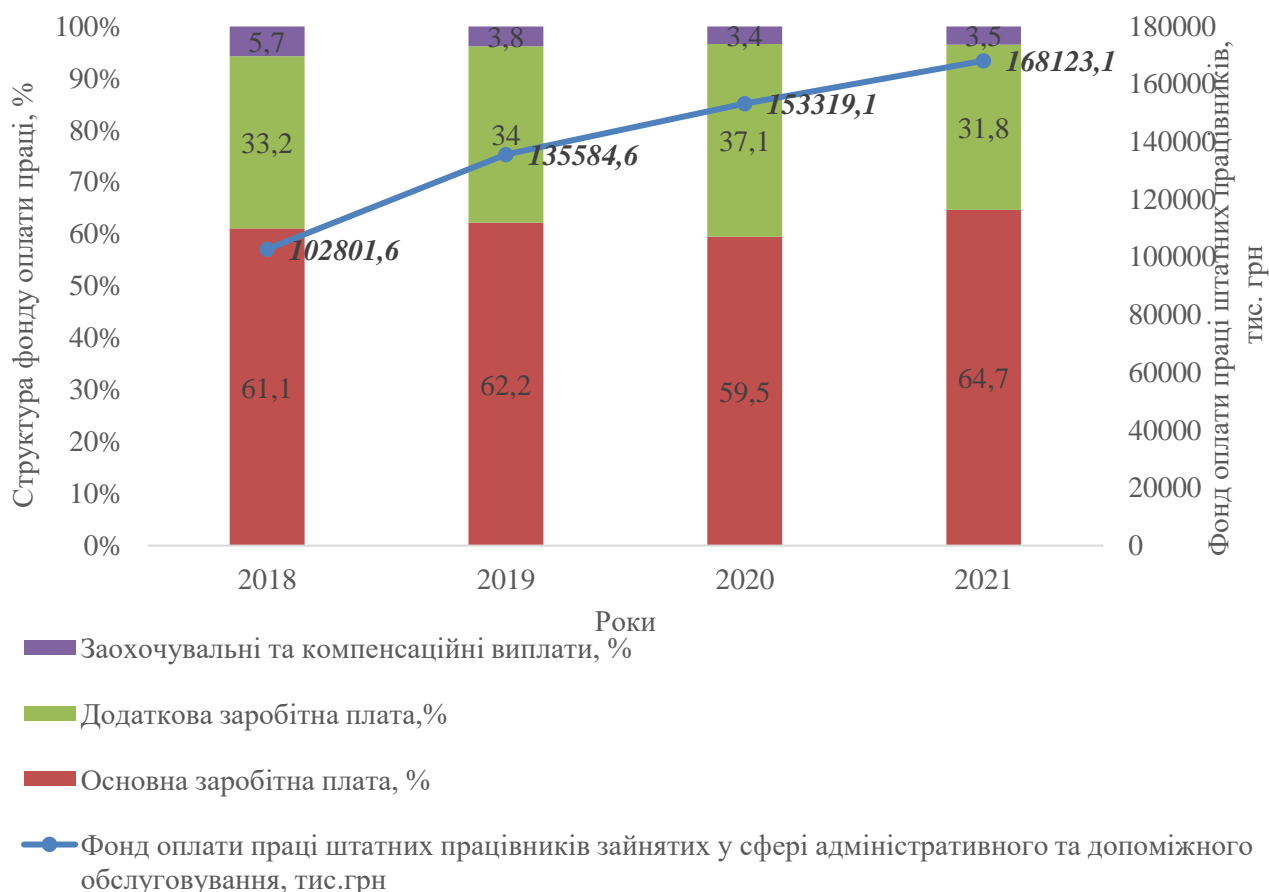


Рисунок 2.13. – Аналіз структури фонду оплати праці штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2018-2021 рр. (побудовано автором на основі джерел [26; 28])

Сама структура фонду оплати праці працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області упродовж досліджуваного періоду також змінилась:

- зросла частка основної заробітної плати на 3,6%, що вказує на посилення її значимості, як елемента загальної виплати працівникам в порівнянні з іншими компонентами фонду оплати праці;

- зменшилась частка додаткової заробітної плати на 1,4%;

- зменшилась частка заохочувальних та компенсаційних виплат на 2,2%, вказує на певну зміну пріоритетів і спрямованості підприємств (організацій), що здійснюють діяльність у досліджуваній сфері щодо оплати праці, також мотивації працівників.

На останок, пропонуємо здійснити аналіз заборгованості із виплати

заробітної плати у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області, адже це дасть більш повну інформацію про стан фінансової стабільності підприємств (організацій), що здійснюють діяльність у досліджуваній сфері (рис. 2.14).

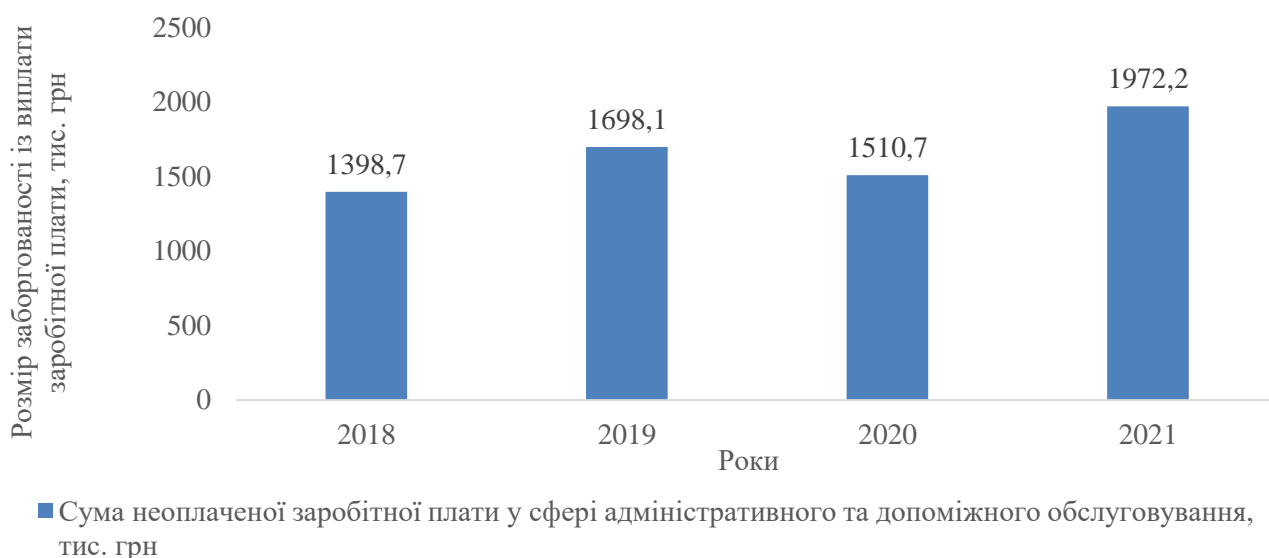


Рисунок 2.14. – Аналіз розміру заборгованості із виплати заробітної плати у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області за період 2018-2021 рр. (побудовано автором на основі джерел [26; 28])

Упродовж 2018-2021 рр. сума неоплаченої заробітної плати працівникам у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області зросла на 41,0%, що вказує на певні проблеми фінансово-економічного характеру, недосконалістю системи управління, а також оплати праці. Тому, вважаємо потрібно значно більше приділяти уваги і здійснення відповідних заходів для продуктивного вирішення проблем, що виникли із метою забезпечення необхідних умов для здійснення стабільної й своєчасної виплати заробітної плати працівникам.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. У результаті проведеної роботи було ретельно розглянуто зміст такої соціально-економічної категорії як «зайнятість», і на основі думок різних вчених сформовано власне розуміння її трактування, що означає стан, за якого людина має здатність, можливість, мотиви й бажання працювати, тобто здійснювати суспільно корисну діяльність, що приносить їй не лише бажаний дохід (прибуток), а й задоволення від того, що вона робить вагомий внесок у соціо-еколого-економічний розвиток суспільства.

2. Виявлено, що на рівень зайнятості населення в регіоні впливає низка факторів різного характеру, вивчення яких є просто необхідним для забезпечення сталого розвитку регіональних соціо-еколого-економічних систем.

3. Встановлено, що між зайнятістю та рівнем економічного розвитку регіону наявні дуже складні причинно-наслідкові взаємозв'язки, яким притаманний здебільшого соціально-економічний характер, адже вони формуються під впливом різних зовнішніх й внутрішніх чинників.

4. Проведено систематизацію показників аналізу й оцінки рівня зайнятості в регіоні. Встановлено, що вони відіграють важливе значення, адже за їх допомогою можна отримати важливу й цілком змістовну інформацію щодо стану ринку праці, а також динаміки його зміни й зробити прогнози на майбутні періоди.

Дані показники виконують функцію важливого інструменту для прийняття найбільш правильних рішень в процесі реалізації політики зайнятості регіону, розвитку регіональної економічної системи, а також навчання й належної підготовки працівників.

5. Зайнятість у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування є важливим показником економічного розвитку регіону. Аналіз зміни кількості працівників у цій сфері може вказувати на зміни в економічному середовищі та попиті на послуги цієї галузі.

За 2015-2021 рр. чисельність зайнятого населення у сфері адміністративного

та допоміжного обслуговування у Волинській області зростає усього лише на 1000 осіб, а також має тенденції до подальшого зростання, що вважаємо позитивним явищем.

Зростання чисельності зайнятого населення у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування може свідчити про розширення цього сектору, а також підвищений попит на його послуги. Це може бути позитивним сигналом для економічного зростання регіону.

6. Загалом у 2015-2021 рр. середньооблікова чисельність штатних працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області зменшилась на 14,9% і має очевидні тенденції до подальшого зменшення.

Зменшення середньооблікової кількості штатних працівників у даній сфері діяльності може вказувати на певні зміни в організаційних структурах, наприклад, на використання альтернативних форм зайнятості, таких як контрактна робота або аутсорсинг.

7. Аналіз зміни чисельності штатних працівників за організаційно-правовими формами господарювання дав певне уявлення про розподіл працівників у різних типах організацій й підприємств, а також їхню роль у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування.

Найбільший внесок у даному контексті зробили такі організаційно-правові форми господарювання, як комунальні й приватні підприємства, комунальна організація, товариства із обмеженою відповідальністю, а також інші організаційно-правові форми господарювання.

8. Аналіз руху штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області дало певні уявлення про міграційні процеси, зміни робочих місць, а також стабільність працівників у даній сфері діяльності.

Даний аналіз показав, що упродовж 2018-2021 рр. чисельність звільнених працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області постійно переважала річну чисельність прийнятих

працівників, при цьому, чисельність прийнятих на роботу працівників на 19 осіб, а чисельність звільнених працівників зменшилась на 11 осіб.

9. Загалом збільшення значення коефіцієнтів, що визначають рух персоналу у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області у період 2018-2021 рр. свідчить про позитивні зміни. Зокрема:

– зростання коефіцієнта обороту кадрів може свідчити про часті зміни працівників, що може впливати на стабільність та продуктивність праці в сфері адміністративного та допоміжного обслуговування;

– зростання коефіцієнта загального обороту кадрів може вказувати на збільшення обсягу руху працівників у даній галузі, що може мати вплив на стабільність та організацію робочих процесів;

– зростання частки прийнятих працівників порівняно зі звільненими може свідчити про позитивний розвиток галузі, збільшення виробничих потреб та попиту на працю.

10. Упродовж 2010-2021 рр. спостерігається суттєве зростання середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області на 657,2%, що говорить про певне поліпшення рівня соціально-економічного розвитку регіону, незначне підвищення рівня конкуренції на ринку праці в даній сфері діяльності, а також підвищення життєвого рівня, добробуту й споживчого попиту серед місцевого населення тощо.

Зростання середньомісячної заробітної плати упродовж 2018-2021 відбулось зокрема за рахунок збільшення фонду оплати праці штатних працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області на 63,5%.

Дана тенденція можуть нести як позитивний так і негативний характер. Однак, щоб дати однозначну відповідь потрібно поглиблювати вивчення цього питання (явища).

11. Сформовано ґрунтовні висновки і розроблено певні методичні рекомендації щодо удосконалення (формування нової) методики оцінки

зайнятості, а також підвищення рівня зайнятості в регіоні у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування.

На нашу думку, основні шляхи (напрями) вирішення питання, що полягає у підвищенні рівня зайнятості працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні повинні передбачати ряд важливих заходів, переважно, такого плану:

- запровадження ефективних механізмів захисту внутрішнього регіонального ринку праці, а також застосування відповідних інструментів високої сили впливу;

- формування й реалізація на державному й регіональному рівні спеціальних програми та стратегій зайнятості населення у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування;

- суттєве зниження податкового тиску на підприємства різних організаційно-правових форм у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування за умови гарантії збереження робочих місць;

- застосування ефективного фінансово-економічного інструментарію стимулювання фінансово-кредитного механізму, спрямованого, головним чином, для створення сприятливого інвестиційного клімату, а також ефективного ринкового середовища;

- активний розвиток розгалуженої системи державної служби зайнятості із метою поліпшення процесів професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки, а також підвищення кваліфікації кадрів;

- активне сприяння (стимулювання) підвищенню рівня конкурентоспроможності наявної у регіоні робочої сили, зокрема за рахунок поліпшення рівня освіти по професіях, необхідних на регіональному ринку праці;

- сприяння посиленню кооперації, спеціалізації, а також інтенсифікації виробництва на інноваційній основі із урахуванням можливої зональної спеціалізації способом ефективного відновлення;

- гарантування своєчасних й повних виплат заробітної плати, яка обов'язково повинна знаходитись на рівні, не нижче законодавчо встановленого

мінімального рівня заробітної плати, а також на належному рівні організувати постійний всебічний ефективний контроль із сторони відповідних державних й регіональних органів тощо.

«Вважаємо, що на державному й регіональні рівні повинні проводитись певні серйозні заходи у напрямку суттєвого зниження рівня безробіття у регіоні, зокрема у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, а саме:

- оптимальне вдосконалення нормативно-правової бази у відповідності до міжнародних норм і стандартів;
- стимулювання створення нових робочих місць, зокрема, у сфері малого та середнього бізнесу;
- перепідготовка звільнених працівників, що працювали у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, залучення їх до спільних робіт» [31].

Вважаємо, що для підвищення зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області можна використати наступні пропозиції:

- створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу в регіоні, що може забезпечити створення нових робочих місць у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування;
- забезпечення повного й належного доступу до якісної професійної підготовки, а також навчання працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, щоб в результаті підвищити їхню кваліфікацію. а також конкурентоспроможність на ринку праці;
- стимулювання (сприяння) впровадженню новітніх інноваційних технологій та ряду інноваційних рішень у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, що, у свою чергу, може зробити процеси більш ефективними, а також забезпечити розширення ринку праці;
- сприяння активному розвитку суміжних сфер, наприклад, туризму та послуг у регіоні, що може створити нові робочі місця в галузі адміністративного та допоміжного обслуговування;

– надання належної фінансово-економічної підтримки й всіляке сприяння підприємцям, які бажають розпочати власний бізнес у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, а також надання безкоштовних консультацій й здійснення конкретних дій у сприянні вирішенні визрілих адміністративних питань;

– сприяння швидкому залученню інвестицій для розвитку сфери адміністративного та допоміжного обслуговування, що, в подальшому, сприятиме створенню нових робочих місць, а також зростанню зайнятості;

– проведення різноманітних соціальних заходів, таких як підтримка сімей з дітьми, забезпечення соціальних гарантій та соціального захисту працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, що сприятиме залученню та утриманню кваліфікованого персоналу;

Вище наведені пропозиції спрямовані, головним чином на створення сприятливих умов для процесу успішного зростання зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області, розвиток даної сфери, а також поліпшення якості найманих працівників. Варто також враховувати і особливості нашого регіону та потреби ринку праці для найбільш ефективної реалізації запропонованих нами пропозицій.

Для пришвидшення реалізації викладених вище пропозицій щодо підвищення зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні можемо порекомендувати використання наступних інструментів:

1. Фінансова підтримка – забезпечення усіх необхідних фінансових ресурсів для розвитку малих та середніх підприємств, надання кредитів за сприятливими (оптимальними) пільговими умовами для створення нових робочих місць і розвитку підприємництва у галузі адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні.

2. Професійна підготовка та навчання – запровадження дієвих програм професійної підготовки та навчання працівників (потенційних працівників), організація спеціальних тренінгів і семінарів із метою максимального

підвищення кваліфікації працівників у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні.

3. Заходи стимулюючого впливу – становлення стимулюючих заходів для впливу на підприємства, які створюють нові робочі місця, (зокрема, таких як податкові пільги, суттєве зниження витрат на оренду приміщень, дозвіл на спрощену процедуру реєстрації для певних суб'єктів бізнесу, а також інші пільги).

4. Партнерство з громадськими організаціями та освітніми установами – тісна співпраця з різними громадськими організаціями, професійними спілками, а також освітніми установами для підтримки належного розвитку й підвищення рівня якості освіти і підготовки працівників зайнятих у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування.

5. Інформаційна підтримка та реклама – діяльність із розробки й ефективного поширення інформаційних матеріалів про всі переваги роботи у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, проведення різноманітних кампаній для привертання уваги працівників до переваг і можливостей зайнятості в цій сфері.

6. Моніторинг ринку праці – проведення належного регулярного моніторингу ринку праці у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, здійснення аналізу попиту й пропозиції робочих місць на регіональному ринку праці, виявлення найбільш перспективних напрямків розвитку даної сфери, а також планування відповідних заходів.

Ці інструменти можна вдало поєднувати та адаптувати відповідно до конкретних потреб нашої області, а також особливостей сфери діяльності адміністративного та допоміжного обслуговування.

Щоб уникнути будь-яких перешкод у досягненні вище зазначених заходів, можна врахувати ряд нижче викладених рекомендацій:

1) важливо створити сприятливе правове середовище – забезпечення наявності такого чіткого й стабільного (непорушного) законодавства, що регулюватиме належним чином діяльність у сфері адміністративного та

допоміжного обслуговування. Таке середовище активно сприятиме стабільності, а також надійності для багатьох підприємств, що займаються цією діяльністю;

2) важливо активно залучати до процесу розробки й реалізації заходів усіх зацікавлених сторін, наприклад, таких як представників бізнесу, професійних спілок, громадських організацій, а також вищих державних й регіональних органів влади. Це допоможе забезпечити широку підтримку, а також сильну взаємодію між різними сторонами для цілком успішної реалізації заходів;

3) забезпечення належної фінансової підтримки для успішної реалізації запропонованих заходів – може включати виділення суми додаткових коштів на розвиток досліджуваної сфери, створення спеціальних фондів для підтримки підприємств й цільових програм фінансування професійної підготовки, а також навчання працівників;

4) проведення широкої інформаційної кампанії, спрямованої на поширення інформації про усі переваги працевлаштування у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, розкриття можливостей для кар'єрного росту, а також розвитку в цій галузі;

5) регулярний моніторинг та об'єктивна оцінка ефективності реалізації заходів, що спрямовані на стрімке підвищення зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні. Це, у свою чергу, дозволить вчасно виявляти проблеми, а також коригувати належним чином стратегію для досягнення бажаних результатів;

6) встановлення тісних партнерських відносин з різними навчальними закладами для підготовки кваліфікованих кадрів у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування. Це реально допоможе забезпечити відповідність навчальних програм потребам регіонального ринку праці, а також значно полегшить працевлаштування випускників.

Вище зазначені рекомендації дійсно можуть сприяти подоланню перешкод на шляху досягнення успішних результатів у напрямку підвищення зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у Волинській області. Проте, варто звернути увагу на те, що конкретні заходи й інструменти можуть

варіюватися залежно від контексту та найбільш актуальних потреб регіону, а тому ретельне вивчення ситуації й належна інформативна консультація з експертами в цій справі, є досить важливими етапами планування, а також реалізації таких заходів.

Що ж стосується питання удосконалення методики оцінки зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування у регіоні, то можна, з цього приводу, запропонувати такі методичні рекомендації, що передбачають:

- розширення кількості показників для проведення оцінки – в даному випадку потребує перегляду і розширення показників зайнятості в регіоні із метою відображення більш широкого, ніж є спектру аспектів даної сфери. Варто використовувати показники, які відобразатимуть не тільки кількісні аспекти зайнятості, але й саму якість робочих місць (умов праці), рівень навичок й умінь працівників, а також ступінь задоволеності роботою тощо;

- проведення оцінки на основі більш детальних даних про зайнятість у регіоні – чим більш детальними й уточненими є дані про стан і процеси зайнятості в регіоні, тим краще, адже це дає змогу отримати більш точне уявлення і «правдивіший» висновок про поточний рівень зайнятості, а також вдало виявити можливі проблемні групи;

- проведення міжрегіонального порівняння показників зайнятості – передбачає порівняння показників свого регіону із аналогічними регіонами держави, а також відповідність національним (світовим) нормам і стандартам. В даному випадку, пропонується використовувати комплекс даних про найкращі (та найбільш вдалі) світові практики, а також успішні приклади в інших регіонах держави або організаціях із метою виявлення ряду можливостей покращення рівня зайнятості;

- залучення до процесу оцінки зайнятості різних зацікавлених сторони, наприклад, таких як представників підприємств, профспілок, урядових органів, експертів тощо. Тут варто врахувати їхні особисті погляди й зроблений внесок у розробку методики оцінки, щоб забезпечити найбільш широкий спектр перспектив, а також отримати більш об'єктивні результати;

– здійснення постійного й належного моніторингу , а також оновлення наявної (сформованої) методики оцінки зайнятості відповідно до змін у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіоні. Результати, отримані внаслідок здійснення даного моніторингу (контролю) необхідно сповна використовувати для формування оптимальної політики у сфері зайнятості, розробки ефективних програми підтримки, а також розвитку даної сфери.

Вважаємо, що вище наведені рекомендації допоможуть значно удосконалити наявну методику оцінки зайнятості у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування в регіонах нашої держави, а також спроможні будуть забезпечити більш точну і комплексну оцінку ситуації, що склалась.

Удосконалення наявної методики аналізу й оцінки зайнятості, зокрема, в сфері адміністративного та допоміжного обслуговування може мати суттєвий сумарний ефект у процесі забезпечення сталого соціо-еколого-економічного розвитку регіону. Наприклад, можна буде значно ефективніше здійснювати планування й розподіл усіх наявних ресурсів для підтримки сфери адміністративного та допоміжного обслуговування; виявляти найбільш проблемні групи, а також найбільш вразливі категорії працівників у даній сфері; досягти найбільшого рівня ефективності показників продуктивності праці; сприяти зменшенню рівня безробіття; сприяти злагодженому сталому розвитку наявних в регіоні соціо-еколого-економічних систем.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Завалевська В. О. Виробництво сільськогосподарської продукції та зайнятість населення. *Агроінком*. 2013. № 4–6. С. 15–21.
2. Харчук С. А. Зайнятість населення як індикатор розвитку сільських територій. *Агросвіт*. 2015. № 11. С. 19–23.
3. Воловик Л. М. Зайнятість та проблеми безробіття населення як важливий чинник розвитку сільських територій України (на прикладі Згурівського району Київської області). *Економічний вісник університету*. 2017. Вип. № 32/1. С. 45–51.
4. Давидова І. О. Зайнятість: теоретичні підходи до аналізу та стадії. *Ефективна економіка*. 2013. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2167> (дата звернення: 25.04.2023).
5. Качан Є., Кошіль А. Зайнятість населення України в контексті збереження її трудового потенціалу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. Вип. 23. С. 66–72.
6. Туленков М. Ринок праці та зайнятість населення в сучасному соціологічному дискурсі. *Релігія та соціум*. 2015. № 3. С. 120–125.
7. Легкий В. І. Поняття і особливості категорії «зайнятість» в умовах трансформації економіки. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 3. С. 142–146.
8. Кравець І. М., Крушинська А. В. Зайнятість та соціальне страхування: аспекти захисту економічно активного населення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2021. № 6. Т. 1. С. 113–119.
9. Лисицина О. Б. Зайнятість та працевлаштування: питання теорії. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2011. № 2. С. 231–239.
10. Мельниченко О. А. Зайнятість населення: сутність, форми, механізми державного регулювання. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2016. Вип. 1. С. 78–85.
11. Гайдар О. Є. Праця та зайнятість – найважливіші фактори інклюзивного соціально-економічного розвитку. *Економічна теорія та право*. 2016. № 4 (27).

С. 35–48.

12. Мельничук Д. П. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 2 (22). С. 135–144.

13. Машика Ю. В. Ефективна зайнятість та причини безробіття населення в сучасних умовах розвитку економіки України. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка»*. 2013. Вип. 7 (4). С. 38–41.

14. Куцеволова М. В. Фактори впливу на зайнятість населення регіонів: можливості використання при формуванні політики зайнятості. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 2. С. 225–236.

15. Волківська А. М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В., Аксьонова О. В., Ніколайчук С. В. Оцінка індикаторів та факторів впливу на управління зайнятістю населення житомирської області. *Економіка та держава*. 2021. № 12. С. 104–111.

16. Збрицька Т. П., Мінін В. С. Соціально-економічна ефективність зайнятості молоді: регіональний аспект. *Економіка і організація управління*. 2021. № 3 (43). С. 156–167.

17. Збаржевецька Л. Д., Рябоволик Т. Ф. Вплив інноваційної діяльності підприємств на зайнятість населення та економічний розвиток. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2016. Вип. 21(1). С. 28–32.

18. Жовтанецький В. І., Заблоцький Б. Ф. Політика інвестицій і зайнятості в системі конвергентного розвитку економіки регіону. *Регіональна економіка*. 2013. № 3. С. 66–72.

19. Іванова Т. Л., Зубрикiна М. В. Зайнятість населення як складова сталого розвитку регіону. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 2. С. 148–152.

20. Чугунов І. Я., Ігнатюк І. М. Формування видатків бюджету у системі соціально-економічного розвитку країни. *Економічний вісник університету*. 2016. Вип. 28 (1). С. 217–226.

21. Бесчастна Д. О., Довгих Т. О. Аналіз ринку праці у сучасних умовах

економічних змін. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5046>.

22. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. *Державна служба статистики України*. URL: [https://ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2011/12/metod.htm](https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm).

23. Наумова М. А. Статистичне оцінювання стану і розвитку ринку праці: аналіз світового досвіду. *Економіка і організація виробництва*. 2017. № 4 (28). С. 91–110.

24. Статистичний щорічник Волинь 2021 / за ред. В. Науменка. Луцьк : Головне управління статистики у Волинській області, 2022. 425 с.

25. Робоча сила України 2021 / за ред. А. Солоп. Київ : Державна служба статистики України, 2022. 216 с.

26. Праця Волині у 2021 році : статистичний збірник / за ред. В. Грабаровської. Луцьк : Головне управління статистики у Волинській області, 2022. 97 с.

27. Мазур Н. О., Вербицька Н. В. Систематизація показників і джерел інформації кількісного руху персоналу організації. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 166–174.

28. Головне управління статистики у Волинській області : офіційний веб-сайт. URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>.

29. Балабанюк Ж. М. Аналіз показників руху персоналу організації. *Ефективна економіка*. 2011. № 8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=650>.

30. Пасінович І. І., Кіндзюр О. С. Оцінка продуктивності праці в Україні та фактори її підвищення в контексті забезпечення стійкого інклюзивного зростання. *Бізнес Інформ*. 2020. № 5. С. 260–268.

31. Гітіс В. Б., Маргієва М. М., Дріго С. С., Юркін А. О. Дослідження можливості підвищення рівня зайнятості в Україні за результатами аналізу проблем безробіття. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3(61). С. 198–204

## **ДОДАТКИ**

## Додаток А

Таблиця А.1. – Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності у Волинській області

(тис. осіб)

	2010	2015	2020	2021
<b>Всього</b>	<b>200,2</b>	<b>170,6</b>	<b>160,0</b>	<b>148,1</b>
Сільське, лісове та рибне господарство	14,9	9,0	8,2	9,1
у тому числі сільське господарство	12,0	6,2	5,7	7,0
Промисловість	41,9	38,4	37,5	35,8
Будівництво	8,1	3,8	3,9	4,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	15,2	13,1	19,8	20,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11,6	11,3	9,9	9,2
діяльність транспорту	4,0	5,2	5,3	4,8
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	5,1	4,0	к	к
поштова та кур'єрська діяльність	2,5	2,1	к	к
Тимчасове розмішування й організація харчування	2,0	0,9	0,7	0,4
Інформація та телекомунікації	2,5	1,5	1,1	1,1
Фінансова та страхова діяльність	4,2	2,3	1,6	1,5
Операції з нерухомим майном	3,1	2,1	1,6	1,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	3,4	1,9	1,7	1,3
з неї наукові дослідження та розробки	0,2	0,1	к	к
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3,9	2,0	1,8	1,7
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14,0	11,9	9,3	10,5
Освіта	44,0	43,6	40,0	29,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	27,2	24,8	19,5	19,6
з них охорона здоров'я	24,2	22,0	17,3	17,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3,5	3,4	2,7	2,2
у тому числі				
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2,3	1,4	1,5	1,1

Примітка. Взято із джерела [24].

## Додаток Б

Таблиця Б.1. – Рух штатних працівників за видами економічної діяльності у 2021 році

(осіб)

	Прийнято		Звільнено	
	всього	з них жінок	всього	з них жінок
<b>Всього</b>	<b>45151</b>	<b>21563</b>	<b>46801</b>	<b>21452</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3616	790	3443	818
з них сільське господарство	2399	583	2280	590
Промисловість	10565	3854	11460	4095
Будівництво	1537	99	1771	160
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	11693	6735	12121	6734
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2734	956	3414	1385
з них діяльність у сфері транспорту	1314	136	1520	208
Тимчасове розміщування й організація харчування	276	207	238	180
Інформація та телекомунікації	287	148	411	198
Фінансова та страхова діяльність	233	109	573	293
Операції з нерухомим майном	432	182	473	206
Професійна, наукова та технічна діяльність	131	70	172	96
з неї наукові дослідження та розробки	к	к	к	к
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	457	128	559	142
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2861	1807	2505	1250
Освіта	7332	4554	5006	2785
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2305	1541	4092	2820
з них охорона здоров'я	1920	1274	3136	2359

Примітка. Взято із джерела [26].

## Додаток В

Таблиця В.1. – Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у Волинській області

(грн)

	2010	2015	2020	2021		
				грн	відсотків до <sup>1</sup>	
					2020	середнього рівня в економіці і соціальній сфері області
<b>Всього</b>	1692	3291	9256	11445	123,6	100,0
Сільське, лісове та рибне господарство	972	3340	9387	12534	133,5	109,5
у тому числі сільське господарство	832	2810	8991	11033	122,7	96,4
Промисловість	1947	4334	10766	12953	120,3	113,2
Будівництво	1368	3238	9709	11098	114,3	97,0
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1242	2716	7335	8846	120,6	77,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1879	3317	8082	9416	116,5	82,3
складське транспорту	1372	3378	7937	9138	115,1	79,8
допоміжна діяльність у сфері транспорту	2561	4028	к	к	к	к
поштова та кур'єрська діяльність	1286	1862	к	к	к	к
Тимчасове розміщення й організація харчування	1007	1941	4304	7702	179,0	67,3
Інформація та телекомунікації	2037	3278	8635	10183	117,9	89,0
Фінансова та страхова діяльність	3720	5281	14435	16893	117,0	147,6
Операції з нерухомим майном	1549	2367	6336	7850	123,9	68,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	1336	2849	7204	9590	133,1	83,8
з неї наукові дослідження та розробки	1823	2299	к	к	к	к
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1059	2241	6455	8019	124,2	70,1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	2308	3653	13832	15609	112,8	136,4
Освіта	1715	2931	8677	11079	127,7	96,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1493	2581	8553	10929	127,8	95,5
з них охорона здоров'я	1505	2621	8818	11156	126,5	97,5
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1598	2726	7337	8879	121,0	77,6

Примітка. Взято із джерела [24].