

Первичная занятость – трудовая деятельность за вознаграждение на основном месте работы.

Вторичная (повторная) занятость – трудовая деятельность за вознаграждение на дополнительном рабочем месте особы, которая имеет основное место работы или учебы.

Спрос на рабочую силу является главным индикатором состояния рынка труда и возможностей трудоустройства населения.

Нужно отметить, что особенность рабочего механизма распределения и перераспределения общественного труда состоит в том, что он сопряжен объективно с необходимостью резервирования определенной части рабочей силы и разделением рабочего населения, включенного в систем отношения найма, на активно функционирующие и временно бездействующие. Без этого немислимы конкуренция, свободное движение капитала, структурная перестройка. Резервирование рабочей силы – важный элемент механизма самонастройки рынка труда, предполагающие многообразие важных форм её аккумуляции. Резервная часть рынка труда может иметь как скрытый, так и фиксированный характер и аккумулироваться как на открытом (в том числе официальном), так и на внутрифирменном рынке труда.

Рынок труда необходимо рассматривать не только как механизм распределения рабочей силы, но и как сложную систему отношений, формирующихся в обществе по поводу купли – продажи рабочей силы. Основными субъектами отношений рынка труда являются работодатели, наемные работники, безработные и посредники (государственные и негосударственные), обслуживающие соединения факторов производства.

Литература:

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Под ред. Ф. Энгельса. Т. 1, 2, 3 // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., 2-е изд. – Т. 23, 24, 25. ч. 1 и 2.

## **ДО ПИТАННЯ ІДЕНТИФІКАЦІЇ РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ СЕРЕД ВИПУСКНИКІВ ВНЗ**

*Сідякіна Є.О.*

*Науковий керівник: Шевченко І.Ю., к.е.н.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Безробіття населення є надзвичайно важливою проблемою соціально-економічного розвитку будь-якої держави. Безробіття ж молоді (й в першу чергу випускників ВНЗ, що отримали первісну підготовку) є особливо небезпечним, так як перешкоджає формуванню трудового потенціалу нації.

Метою дослідження є ідентифікація рівня безробіття серед випускників ВНЗ (на прикладі Харківської області).

Недосконалість статистичної звітності та, як наслідок, наявної статистичної інформації щодо зайнятості населення не дає змоги визначити, яку саме частину безробітних осіб складають випускники ВНЗ, що отримали первісну підготовку та не змогли відразу працевлаштуватися. Спробуємо це визначити шляхом складання балансу чисельності безробітних осіб з урахуванням даних щодо вивільнення працівників підприємствами та випуску фахівців ВНЗ.

Традиційно статистична звітність складається станом на кінець відповідного року. Тоді, прийнявши дані щодо залишку безробітних осіб у цілому по регіону на кінець 2009 року як дані на початок 2010 року (та далі – за аналогією), складемо баланс чисельності «вільних» трудових ресурсів у Харківській області в 2009-2015 рр. Результати розрахунків наведені в табл. 1.

Таблиця 1

**Дисбаланс чисельності безробітних осіб в Харківській області в період 2009-2015 рр., тис. осіб (розраховано за даними [1-3])**

Період (рік)	Чисельність безробітних на початок року	Усього вивільнено працівників з підприємств протягом року	Усього працевлаштовано безробітних осіб	Залишок безробітних осіб на кінець року (розраховане значення)	Фактичне значення залишку безробітних осіб на кінець року	Перевищення фактичного значення над розрахованим	Усього випущено фахівців НЗ I–IV рівнів акредитації	Умовна мінімальна частка випускників, що після закінчення стали на облік як безробітні, частка од
2009	41,386	10,331	59,745	-8,028	43,492	51,520	61,356	0,13
2010	43,492	6,801	60,881	-10,588	36,762	47,350	59,069	0,18
2011	36,762	4,471	59,494	-18,261	48,213	66,474	57,614	0,32
2012	48,213	10,895	41,716	17,392	32,535	15,143	60,039	н/в
2013	32,535	4,948	47,923	-10,440	33,968	44,408	59,159	0,18
2014	33,968	5,249	51,295	-12,078	29,826	41,904	57,187	0,21
2015	29,826	5,685	52,993	-17,482	29,917	47,399	59,992	0,29

Як бачимо з даних табл. 1, у всі з досліджуваних років фактичне значення залишку безробітних осіб на кінець року було більшим за розраховане значення цього показника. Причому практично в усі роки (за винятком 2012 року), розраховане значення було від’ємним, що вказує на поповнення чисельності безробітних осіб не лише за рахунок вивільнення з підприємств.

Так, виходячи з даних, наведених у графі 5 табл. 1, у 2009 році мінімум 8,028 тис. осіб додатково стали на облік обласного центру зайнятості як безробітні, у 2010 році – 10,588 тис. осіб; у 2011 році – 18,261 тис. осіб; у 2013 році – 10,440 тис. осіб; у 2014 році – 12,078 тис. осіб та в 2015 році – 17,482 тис. осіб. Умовно прийнявши, що дане поповнення чисельності безробітних осіб повністю відбулося за рахунок непрацевлаштування випускників ВНЗ, можна стверджувати, що у 2009 році мінімум 13%

випускників не знайшли робочого місця відразу після закінчення отримання первісної підготовки, у 2010 році – 18%; у 2011 році – 32%; у 2013 році – 18%; у 2014 році – 21% та у 2015 році – 29%. Проте це лише мінімальні значення, визначення яких стало можливим завдяки тому, що згодом ці особи були працевлаштовані, що одержало відображення у статистичних даних.

Реальний же рівень безробіття серед молодих фахівців визначити на основі наявної статистичної інформації практично неможливо. Проте навіть ті дані, що вдалося визначити, вказують на те, що чимало випускників не отримують робочого місця відразу після закінчення відповідного ВНЗ.

Література:

1. Зайнятість і безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/zainiatist-ta-bezrobittia-stat>.
2. Діяльність підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/diialnist-pidpriemstv-stat>.
3. Освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kh.ukrstat.gov.ua/index.php/osvita-stat>.

## **КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Стороженко О.В.*

*Науковий керівник: Курчата І.М., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних ринкових умовах система управління кадровим потенціалом повинна повною мірою враховувати всі зміни, які відбуваються в технології і організації виробництва, у змісті праці, а також вміти забезпечувати ротацію персоналу не тільки всередині підприємства, а й за його межами.

Все це можливо в умовах чіткої переорієнтації на зміни вимог до співробітників, інноваційні здібності керівників до вирішення конфліктів, вмінню створювати згуртовану команду і організовувати групову роботу.

При цьому кадрові служби повинні вміти привести в дію учасників наявних організаційних резервів кадрового потенціалу, висуваючи на перший план задачу створення потужної системи мотивів і стимулів, що спонукують усіх працівників повністю розкривати свої здібності, плідно трудитися.

На практиці дуже важливо встановити ступінь відповідності якісних характеристик працівника вимогам посади або робочого місця. При цьому саме кадрова політика повинна забезпечувати розроблення та здійснення нових механізмів і форм управління людськими ресурсами.

Кадрова політика - сукупність способів впливу на персонал для досягнення конкурентних цілей організації. Кадрова політика повинна повністю відповідати концепції розвитку організації та передбачати формування стратегії управління персоналом, яка будується на систематичному аналізі внутрішнього