

Євген КАЧАН

к. е. н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу, ЗУНУ

БАЛАНС РОБОЧОЇ СИЛИ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД І ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ

В умовах повномасштабного вторгнення росії відбулася суттєва деформація ринку праці України. В останні роки скоротився природний приріст економічно активного населення. В результаті воєнних дій значна частина населення у працездатному віці, особливо жіночої статі, емігрували за межі України, а понад мільйон чоловіків мобілізували на воєнну службу. Таким чином, як наслідок суттєво скоротилася пропозиція робочої сили на ринку праці і особливо кваліфікованих кадрів. Більшість організацій і підприємств вимушені миритися з дефіцитом персоналу, що істотно впливає на обсяги виробництва, а у багатьох випадках до вимушеного закриття діючих підприємств. У багатьох територіальних громадах бракує кваліфікованих кадрів, що негативно впливає на діяльність підприємств критичної інфраструктури, які забезпечують населення теплом, світлом, водою або надають освітні, медичні або соціальні послуги. Особливо складна ситуація є в аграрних областях, де брак кадрів гальмує виконання сільськогосподарських робіт, що знижує ефективність господарювання.

Сьогодні проблема забезпечення персоналом організацію і підприємства є не тільки дуже важливою на галузевому мікрорівні, але й на регіональному, тобто в територіальних громадах. Сьогодні адміністративно-територіальний устрій України в умовах відсутності перепису населення дозволяє більш детально оцінити трудовий потенціал кожної територіальної громади і виходячи з обсягів цього потенціалу робити певні висновки щодо можливості забезпечення потреб у робочій силі за рахунок наявних трудових ресурсів.

Для цього, щоб адміністрація територіальних громад володіла інформацією про наявну робочу силу у населених пунктах, що

об'єдналися у громади, нами пропонується у виконках кожної громади створити службу статистики і зайнятості населення. Працівники цієї служби могли б на 1 січня звітного року формувати баланс робочої сили, який має складатися з двох розділів. У першому розділі необхідно подати дані щодо наявного населення у віці 15-60 років, 61-70 років і старше 70 років. Серед тих, хто входить у категорію 15-60 років варто виділяти чисельність учнів, студентів, військових, тобто тих, хто не може бути залучений до праці на виробництві. Таким чином чисельність осіб у віці 15-60 років за винятком учнів, студентів, військових, інвалідів I групи, є фактично реальною, наявною робочою силою. Особи у віці 61-70 років є потенційною робочою силою, а також інваліди II і III групи, які в умовах дефіциту робочої сили можуть бути залучені у суспільному виробництві на пільгових умовах.

У другому розділі балансу робочої сили відображається розподіл наявної робочої сили за веденням економічної діяльності. Статистичні дані про розподіл робочої сили можна отримати із статистичної звітності, яку організації і підприємства подають на 1.01 в офіси державної статистики, податкову службу та Пенсійний фонд. Статистичні дані про вакантні робочі місця мають місцеві Центри зайнятості населення Державної служби зайнятості.

Аналіз балансу робочої сили, співставлення даних I і II розділів та даних ДСЗ про вакантні робочі місця дають можливість органам державної влади, місцевого самоврядування у стратегічних планах розвитку територіальної громади розробляти заходи щодо запобігання формування дефіциту робочої сили або ефективно використати її профіцит.