

УДК 331.1:631.11:338.43

А. Д. Чикуркова,

д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та адміністрування, Заклад вищої освіти "Подільський державний університет"
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8867-4357>

Д. Г. Фурман,

к. е. н., виконуюча обов'язки директора, Відокремлений структурний підрозділ "Кам'янець-Подільський фаховий коледж харчової промисловості Національного університету харчових технологій"
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7305-5833>

DOI: 10.32702/2306-6792.2023.3-4.24

ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ЧИННИКІВ І ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

A. Chykurkova,

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Management and Public Administration,
Higher Educational Institution "Podillia State University"

D. Furman,

PhD in Economics, Acting Director, Separate Structural Subdivision "Kamyanyets-Podilsky Professional College of Food Industry of the National University of Food Technologies"

ASSESSMENT OF SOCIO-DEMOGRAPHIC PREREQUISITES FOR THE FORMATION OF ENTERPRISE PERSONNEL

Мета. Метою статті є узагальнення та удосконалення теоретико-методичних і практичних підходів до оцінки тенденцій і соціально-демографічних чинників формування персоналу підприємств.

Методика дослідження: При написанні статті було використано сукупність загальнонаукових та специфічних методів економічних досліджень, зокрема, методи теоретичних узагальнень: аналіз, абстрактно-логічний метод (при обґрунтуванні проблематики процесів відтворення трудових ресурсів, забезпеченості підприємств персоналом), економіко-статистичні методи (при оцінці сучасного стану соціально-демографічних процесів, тенденцій зайнятості населення в розрізі різних сфер економічної діяльності і областей); методи порівняння та наукового синтезу (при обґрунтуванні та систематизації стратегічних пріоритетів розвитку сільського господарства і персоналу підприємств); методи табличного відображення одержаних результатів досліджень.

Результати дослідження. У результаті проведених досліджень визначено, що важливим елементом продуктивних сил є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Конкурентоспроможність підприємства, рівень добробуту його працівників залежить від якості персоналу, який змінюється під впливом процесів виробництва, технології, організації виробництва і праці, а також демографічних процесів, правових та моральних норм, особливостей ринку праці тощо. Аналіз кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу села дозволив оцінити зміни, що відбуваються на ринку праці, і ефективніше управляти ними. Разом з тим, повномасштабні воєнні дії, що відбуваються на території України, призводять до фізичних руйнувань цивільної та економічної інфраструктури, втрати контролю чи згорання виробництва економічних суб'єктів на тимчасово окупованих територіях або територіях, де відбуваються активні бойові дії, порушення логістичних і виробничих зв'язків. Через повномасштабну війну ринок праці України і Хмельниччини зазнав істотних змін. Отже, з урахуванням визначених соціально-демографічних чинників формування персоналу підприємств в Україні на тлі військових подій і старіння населення, а також відтоку молодих кадрів з села зусилля у сфері стійкого функціонування сільськогосподарських підприємств повинні спрямовуватися на вирішення таких завдань, як створення мотивації персоналу для управління ресурсним потенціалом сільськогосподарських підприємств; удосконалення організаційних структур управління через упровадження інноваційних ефективних систем управління з використанням реф-

лексивного підходу до управління, розвиток соціокультурного забезпечення працівників села, що підвищить привабливість працевлаштування на сільськогосподарських підприємствах області висококваліфікованих працівників.

Наукова новизна результатів дослідження полягає у окресленні основних тенденцій і соціально-демографічних чинників формування персоналу підприємств з метою обґрунтування перспективних напрямів забезпечення зайнятості населення та підвищення ефективності використання персоналу підприємств.

Практична значущість результатів дослідження. Виявлені в результаті проведених досліджень тенденції, пріоритети і ціннісні орієнтири є визначальними для подальшого вирішення завдання забезпечення зайнятості населення, формування та підвищення ефективності використання персоналу підприємств на тлі військових подій і старіння населення, а також відтоку молодих кадрів з села.

Goal. The purpose of the article is to generalize and improve theoretical and methodological and practical approaches to assessing trends and socio-demographic factors of formation of enterprise personnel.

Research methodology: A set of general and specific methods of economic research have been used when writing the article, in particular, methods of theoretical generalizations: analysis, abstract-logical method (in substantiating the problems of processes demographic processes, trends of employment in the context of different spheres of economic activity and regions); methods of comparison and scientific synthesis (in substantiation and systematization of strategic priorities of agricultural development and enterprise personnel); Methods of tabular display of the obtained research results.

Results of the research. As a result of the research, it is determined that an important element of productive forces is people, their skill, education, preparation, motivation of activity. The competitiveness of the enterprise, the level of welfare of its employees depends on the quality of personnel, which changes under the influence of production processes, technology, organization of production and labor, as well as demographic processes, legal and moral standards, features of the labor market, etc. Analysis of quantitative and qualitative characteristics of the labor potential of the village allowed to evaluate the changes that occur in the labor market and to manage them more effectively. However, full-scale hostilities occurring in the territory of Ukraine lead to physical destruction of civil and economic infrastructure, loss of control or curtailment of production of economic entities in temporarily occupied territories or territories where active fighting, violations of logistics and production 'Due to the full-scale war, the labor market of Ukraine and Khmelnytsky region has undergone significant changes. Therefore, taking into account the identified socio-demographic factors of enterprise personnel formation in Ukraine against the background of military events and aging of the population, as well as the outflow of young personnel from the village efforts in the field of sustainable functioning potential of agricultural enterprises; Improvement of organizational management structures through the introduction of innovative effective management systems using a reflexive approach to management, development of socio-cultural support of village employees, which will increase the attractiveness of employment in agricultural enterprises of highly qualified workers in agricultural enterprises.

The scientific novelty of the research results is tendencies, priorities and value orientations identified as a result of the research are determined to further solve the task of ensuring employment, the formation and improvement of the efficiency of use of enterprise personnel against the background of military events and aging of the population, as well as the outflow of young personnel from the village.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал, населення, демографічна ситуація, зайнятість, ринок праці, управління.

Key words: labor resources, staff, population, demographic situation, employment, labor market, management.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливим елементом продуктивних сил є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Конкурентоспроможність підприємства, рівень добробуту його працівників залежить від якості персоналу, який змінюється під впливом процесів виробництва, технології, організації виробництва і праці, а також демографічних процесів, правових та моральних норм, особливостей ринку праці тощо. Персонал — об'єкт постійної турботи з боку керівництва підприємства і значення його постійно зростає. Інвестиційний характер виробництва, його висока наукомісткість, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до працівника,

підвищили значущість творчого ставлення до праці і високого професіоналізму. Це зумовило істотні зміни у принципах, методах та соціально-економічних питаннях управління персоналом на підприємстві. Сьогодні важливе значення надають удосконаленню процесів зайнятості персоналу та підвищенню ефективності його використання. Узагальнення та оцінка тенденцій і соціально-демографічних чинників в контексті забезпечення розвитку теоретико-методичних і практичних засад зайнятості персоналу та підвищення ефективності його використання як важливого напряму конкурентоспроможного організаційного розвитку є вкрай важливою проблемою.

**АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ
І ПУБЛІКАЦІЙ**

Теоретико-методичні і наукові положення зайнятості персоналу підприємств та підвищення ефективності його використання в контексті забезпечення організаційного розвитку закладені в роботах таких науковців, як І. Белко, К. Бояринова, С. Воскобийник, М. Вельбой, В. Дергачева, Н. Лук'яновець, І. Маркіна, Н. Сімченко, О. Покатаєва, А. Семенова, А. Пронько, А. Чиркова та інших.

Разом з тим, враховуючи вагомий внесок провідних вітчизняних науковців у розв'язанні проблем формування персоналу підприємств та підвищення ефективності його використання, залишаються ще досі нерозкритими окремі питання. Зокрема, потребують подальших досліджень тенденції і соціально-демографічні чинники формування персоналу підприємств, зайнятості населення і ринку праці в контексті забезпечення підприємств трудовими ресурсами з огляду на військові події в Україні. Усе це зумовило актуальність обраної теми дослідження, його мету і завдання.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

В Україні розбудовується нова система управління. З метою створення ефективно працюючого механізму управління ключового значення набуває вибір стратегії подальшого розвитку управлінських інститутів, конкретних шляхів і засобів подолання недоліків. Вирішення цього завдання потребує розвиненої теоретичної бази для підготовки спеціалістів. Багато в чому удосконалення системи управління залежатиме від людей, які будуть здійснювати цей процес та керувати ним. Ідеться про підготовку фахівців-менеджерів та керівників, здатних на сучасному рівні здійснювати управління на підприємствах.

Враховуючи актуальність і потребу у подальшому розкритті теоретичних і практичних положень даної проблематики, можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в узагальненні та удосконаленні теоретико-методичних і практичних підходів до оцінки тенденцій і соціально-демографічних чинників формування персоналу підприємств.

**ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ
ДОСЛІДЖЕННЯ**

Кризовий стан сучасного ринку праці в Україні характеризується недостатнім рівнем реформування трудової сфери; посиленням дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили; великими масштабами недовикористан-

ня робочого часу зайнятого населення; низькою ефективністю праці та недостатнім рівнем її оплати. Щодо сільського ринку праці, то тут наявна ще додаткова низка негативних тенденцій, таких як сезонність сільськогосподарських робіт, а отже, й нестабільність і нерівномірність оплати праці, а також втрата навиків кваліфікованих кадрів через закриття або ліквідацію сільськогосподарських формувань. Як наслідок, відбувається перехід таких фахівців у неформальну сферу зайнятості або трудову міграцію в мегаполіси та за кордон у пошуках нових робочих місць [1, с. 86].

Підготовка компетентного персоналу, його раціональне просторове та структурне розміщення, результативна культура управління, і є запорукою досягнення успіху підприємства. Без кваліфікованих і мотивованих працівників не в змозі ефективно працювати системи маркетингу, логістики, продажу, фінансів тощо. Роль та місце персоналу особливо важливе у нинішніх умовах глобальної конкуренції, стрімкого науково-технічного прогресу, тоді коли продукти, технології, операційні методи та навіть організаційні структури швидко старіють, а знання та навички працівників стають вагомим джерелом постійного розвитку підприємств [2, с. 95].

Персонал є стратегічним ресурсом і запорукою успішного функціонування будь-якої організації, а отже, і головним фактором формування та забезпечення її конкурентоспроможності [3]. Результатом впровадження заходів із забезпечення ефективності управління персоналом сільськогосподарських підприємств є досягнення цілей діяльності підприємства, структурні зміни на ньому, підвищення рівня продуктивності праці управлінського персоналу та здобуття конкурентних переваг [4].

Побудова науково-практичних підходів до управління розвитком починається з формування головних цілей розвитку підприємства, які мають бути обґрунтованими й несуперечливими. У практиці господарюючих суб'єктів бачення майбутнього стану визначається з урахуванням динаміки кон'юнктури ринку сільськогосподарської продукції, тенденцій розвитку аграрної галузі, можливості зміни діючої моделі конкурентного профілю. Однак керівництво і найманий персонал можуть по-різному оцінювати ситуацію. І саме для того, щоб уникнути можливих проблем, має бути досягнуто загальне розуміння головної мети як керівництвом, так і персоналом сільськогосподарського підприємства [5, с. 350].

Таблиця 1. Чисельність постійного населення України
(на 1 січня, тис. осіб)

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2021 р. до 2017 р.	2021 р. у до 2017 р.
Усього	42216,8	41983,6	41732,8	41418,7	40997,7	-1219,1	97,1
у тому числі							
чоловіки	19558,2	19455,3	19343,5	19195,4	19007,0	-551,2	97,2
жінки	22658,6	22528,3	22389,3	22223,3	21990,7	-667,9	97,1
Сільське населення	13084,6	12965,7	12832,2	12698,0	12542,9	-541,7	95,9
у тому числі							
чоловіки	6194,4	6148,0	6093,5	6037,1	5972,8	-221,6	96,4
жінки	6890,2	6817,7	6738,7	6660,9	6570,1	-320,1	95,4
Частка сільського населення, %	31,0	30,9	30,7	30,7	30,6	-0,4	98,7
у тому числі							
чоловіків	31,7	31,6	31,5	31,5	31,4	-0,3	99,1
жінок	30,4	30,3	30,1	30,0	29,9	-0,5	98,4
Населення у віці 16-59 років	25641,3	25293,7	24968,1	24618,9	24294,9	-1346,4	94,7
у тому числі							
чоловіки	12541,2	12391,8	12253,2	12100,6	11961,8	-579,4	95,4
жінки	13100,1	12901,9	12714,9	12518,3	12333,1	-767	94,1
Сільське населення у віці 16-59 років	7707,6	7605,9	7495,4	7386,7	7281,8	-425,8	94,5
у тому числі							
чоловіки	3905,4	3858,5	3807,4	3756,4	3707,3	-198,1	94,9
жінки	3802,2	3747,4	3688,0	3630,3	3574,5	-227,7	94,0
Частка сільського населення у віці 16-59 років, %	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	0	100,0
у тому числі							
чоловіків	31,1	31,1	31,1	31,0	31,0	-0,1	99,7
жінок	29,0	29,0	29,0	29,0	29,0	0	100,0

Джерело: складено авторами на основі [6, с. 19].

Трудові ресурси країни формуються і використовуються під впливом багатьох чинників. Аналіз кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу села дозволяє оцінити зміни, що відбуваються на ринку праці, і ефективніше управляти ними.

Як показали дослідження, за 2017—2021 рр. чисельність сільського населення в Україні скоротилася на 541,7 тис. осіб, або на 4,1%, зокрема чоловіків на 221,6 тис. осіб, або на 3,6%; жінок на 320,1 тис. осіб, або на 4,6%. Частка сільського населення протягом цього періоду коливалася від 30,0 до 30,6 %. Кількість працездатного населення у сільській місцевості скоротилася на 425,8 тис. осіб, або на 5,5%, зокрема чоловіків на 198,1 тис. осіб, або на 5,1% та

жінок на 227,7 тис. осіб, або на 6,0%. Частка сільського населення працездатного віку протягом цього періоду становила 30,0 % (табл. 1).

Чисельність наявного населення в Україні, за оцінкою, на 1 січня 2023 р. становила 41,2 млн осіб. Загальне скорочення чисельності населення у 2022 р. склало 421,0 тис. осіб. При цьому природне скорочення становило 442,3 тис. осіб (на 118,9 тис. осіб більше, ніж у 2020 р.), міграційний приріст — 21,3 тис. осіб (на 12,0 тис. осіб більше). Природний рух населення у 2021 р. характеризувався суттєвим перевищенням кількості померлих над живонародженими: на 100 померлих — 38 живонароджених (табл. 2).

Відтік і деградація сільського населення призвели до його дефіциту, що позначається на відсутності якісних людських ресурсів, здатних забезпечити перехід до інформаційного типу економічного зростання в сільському господарстві. Господарства корпоративного сектору аграрної економіки з високим рівнем організації виробництва, що застосовують новітні агротехнології та техніку, відчувають нині дефіцит кваліфікованих кадрів, з одного боку, а з іншого — автоматизація та роботизація технологічних процесів скорочує пропозицію місць зайнятості. Отже, за таких умов сформувалася тенденція до зниження рівня народжуваності, а також збільшення міграції чоловічого працездатного населення із сільськогосподарської галузі в більш ефективні і високооплачувані галузі економіки, ніж сільське господарство [7, с. 65].

Упродовж 2017—2021 рр. спостерігається скорочення чисельності зайнятого населення в Україні на 546,4 тис. грн, або на 3,4%; чисельність зайнятого у сільському та рибному господарстві скоротилася на 168,0 тис. осіб, або на 5,9%. Зменшення чи-

Таблиця 2. Природний рух населення, тис. осіб

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2021 р. до 2017 р.
Кількість живонароджених	364,0	335,9	308,8	293,4	272,0	-92
Кількість померлих	574,1	587,7	581,1	616,8	714,3	140,2
у т.ч. дітей у віці до 1 року, осіб	2786	23973	2189	1988	1971	-815
Природне скорочення населення	-210,1	-251,8	-272,3	-323,4	-442,3	*

Джерело: складено авторами на основі [6, с. 36].

сельності працюючих обумовлене зменшенням загальної кількості сільського населення України (на 541,7 тис. осіб) та, як наслідок, кількості працездатного населення сільських територій (на 218,5 тис. осіб). Це є негативним фактором та свідченням погіршення демографічного стану сільських територій, "старіння" сільського населення України та зниження рівня працездатного населення (табл. 3).

За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення в середньому за 2021 рік становила 15,6 млн осіб, зокрема 7,4 млн жінок та 8,2 млн чоловіків. Серед зайнятих громадян, 3,0 млн осіб, або 19% були зайняті у неформальному секторі економіки. Рівень зайнятості населення становив 55,7%. Серед чоловіків цей показник становив 61,5%, а серед жінок — 50,4%. За видами економічної діяльності, найбільше громадян було зайнято у сфері торгівлі (3,6 млн осіб), сільському господарстві (2,7 млн осіб), промисловості (2,3 млн осіб), освіті (1,2 млн осіб), на транспорті (1,0 млн осіб), охороні здоров'я (0,9 млн осіб). Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у 2021 році становила 1,7 млн осіб, зокрема 842 тис. жінок та 870 тис. чоловіків. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) становив 9,9% робочої сили, серед жінок — 10,2%, чоловіків — 9,6%. Серед молоді віком до 25 років рівень безробіття був майже удвічі більшим — 19,1%. В середньому по країнах Євросоюзу, у 2021 році рівень безробіття становив 7,0%, зокрема серед молоді у віці до 25 років — 16,6%. За даними обстежень щодо пошуку роботи безробітними, найчастіше вони зверталися за допомогою у працевлашту-

Таблиця 3. Зайнятість населення за видами економічної діяльності в Україні, тис. осіб

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2021 р. до 2017 р.	2021 р. у до 2017 р.
Усього	16156,4	16360,9	16578,3	15915,3	15610,0	-546,4	96,6
Сільське, лісове та рибне господарство	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2	2692,7	-168,0	94,1
Промисловість	2440,6	2426,0	2461,5	2358,6	2313,2	-127,4	94,8
у тому числі							
Переробна промисловість	1774,9	1786,3	1833,3	1737,2	1701,1	-73,8	95,8
Будівництво	644,3	665,3	699,0	664,4	690,8	46,5	107,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3525,8	3654,7	3801,3	3648,7	3604,7	78,9	102,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	991,6	995,1	999,0	975,2	961,0	-30,6	96,9
Тимчасове розміщення й організація харчування	276,3	283,0	304,0	285,4	285,2	8,9	103,2
Інформація та телекомунікації	274,1	280,3	289,2	283,7	289,0	14,9	105,4
Фінансова та страхова діяльність	215,9	214,0	211,6	212,5	210,6	-5,3	97,5
Операції з нерухомим майном	252,3	259,4	259,7	251,2	248,2	-4,1	98,4
Професійна, наукова та технічна діяльність	415,8	437,9	421,6	418,2	422,2	6,4	101,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	297,9	304,3	317,9	304,6	317,9	20	106,7
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	979,7	939,3	870,51	901,91	873,9	-105,8	89,2
Освіта	1423,4	1416,5	1388,7	1394,9	1244,0	-179,4	87,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1013,6	995,4	974,2	935,4	913,4	-100,2	90,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	199,8	196,9	197,6	196,0	178,7	-21,1	89,4
Інші види економічної діяльності	344,6	355,2	372,1	363,4	364,5	19,9	105,8

Джерело: складено авторами на основі [6, с. 52].

ванні до Державної служби зайнятості (40% всіх безробітних) [8].

На думку фахівців Європейської Бізнес Асоціації, 2021 рік можна назвати періодом адаптації українського бізнесу до нових умов праці. Бізнес протягом року навчився працювати в умовах локдауну та гібридного формату, бути більш гнучким. Цей рік вчинив вплив і на компанії, і на працівників. Відбулися трансформації в ключових сферах. Динаміка вакансій показує, як відбувалася адаптація компаній до нових умов. На початку року роботодавці не відкривали нові робочі місця та майже не шукали новий персонал. Порівняно з аналогічним періодом 2020 року кількість вакансій значно знизилася. У січні 2021 року обсяг пропозицій роботи знизився майже на третину, в лютому бізнес почав потроху оговтуватися та

Таблиця 4. Кількість зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві за областями України

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2021 р. до 2017 р.	2021 р. у до 2017 р.
Україна	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2	2692,7	-168	94,1
області							
Вінницька	203,7	215,0	225,6	200,5	198,8	-4,9	97,6
Волинська	68,0	74,3	81,2	70,3	74,7	6,7	109,9
Дніпропетровська	106,7	107,4	107,2	102,5	102,5	-4,2	96,1
Донецька	62,9	64,1	65,9	60,6	60,4	-2,5	96,0
Житомирська	74,8	77,0	76,9	67,6	66,4	-8,4	88,8
Закарпатська	126,0	130,8	133,6	127,1	133,2	7,2	105,7
Запорізька	117,8	120,8	129,3	118,2	114,3	-3,5	97,0
Івано-Франківська	162,1	168,0	169,5	154,3	151,1	-11	93,2
Київська	48,8	48,5	48,5	43,7	41,3	-7,5	84,6
Кіровоградська	106,0	109,0	114,4	98,7	98,0	-8	92,5
Луганська	38,0	39,6	40,3	36,5	36,1	-1,9	95,0
Львівська	191,5	194,8	191,8	176,0	175,3	-16,2	91,5
Миколаївська	137,1	142,5	145,4	133,9	129,0	-8,1	94,1
Одеська	158,6	163,2	165,2	148,9	148,5	-10,1	93,6
Полтавська	125,9	125,6	129,9	117,2	120,9	-5	96,0
Рівненська	80,9	85,9	88,4	78,4	78,0	-2,9	96,4
Сумська	113,6	116,8	118,9	105,5	100,6	-13	88,6
Тернопільська	118,4	128,4	137,1	124,1	124,6	6,2	105,2
Харківська	172,1	172,4	176,7	155,5	153,3	-18,8	89,1
Херсонська	135,1	136,4	137,9	126,2	125,9	-9,2	93,2
Хмельницька	144,2	146,7	150,1	134,7	129,7	-14,5	89,9
Черкаська	145,0	146,3	149,8	132,9	128,7	-16,3	88,8
Чернівецька	110,7	111,7	111,5	103,6	102,6	-8,1	92,7
Чернігівська	108,3	107,9	110,7	99,6	94,6	-13,7	87,3

Джерело: складено авторами на основі [11, с. 166; 12, с. 162].

повертатися до звичного режиму функціонування. З березня 2021 року можна побачити позитивну динаміку в прирості нових вакансій. Пошук персоналу активізувався та протягом року показав приріст більше ніж у два рази. Варто зауважити, що це означає не лише розвиток бізнесу та відкриття нових робочих місць, яких не було до цього періоду. Нових співробітників шукали й на заміну тим, хто звільнився. У період локдауну люди відчували, що робота може бути не лише в офісі. І певній частині працівників це сподобалося. Люди почали активніше шукати більш зручну для себе роботу. Першою причиною звільнення та пошуку роботи, як і раніше, залишається розмір заробітної плати. Але умови праці займають другу позицію та набувають більшого значення [8].

В період становлення політичної й економічної самостійності України велику увагу приділяють дослідженню регіонів як цілісних суб'єктів економічних відносин. Глибокий аналіз суспільних процесів і явищ, що відбуваються в регіоні, допомагає визначити загальні тенденції розвитку. Врахування регіональних особливостей ринку праці, рівня економічної активності трудового потенціалу дозволить ефективніше керувати економічними процесами і раціональніше використовувати трудові ресурси як на місцевому рівні, так і в масштабах держави.

Кількість зайнятого населення за видами економічної діяльності в Хмельницькій області у віці 15—70 років за період 2017—2021 рр. скоротилася на 23,6 тис. осіб, або на 4,6%. У сільському, лісовому та рибному господарствах кількість зайнятих скоротилася на 14,5 тис. осіб, або на 10,1%, зокрема частка працівників в сільському, лісовому та рибному господарствах зменшилася за проаналізований період на 1,7 в.п. [9, с. 9].

Хмельницька обласна служба зайнятості прозвітувала, що за 2022 рік їхніми послугами скористалися майже 39 тис. громадян. Про потребу у кваліфікованих працівниках в області проінформували 4,3 тис. роботодавців. Завдяки співпраці 62,3% вакансій було укомплектовано. Понад 60% вакансій припадають на робітничі професії. Популярними залишаються професії у сферах торгівлі та послуг, транспорту, сільського господарства та переробної промисловості. З початку року було працевлаштовано майже 12 тис. осіб. З них 9,7 тисяч були зареєстровані безробітні. Ще 1,3 тисячі осіб залучили до громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру. Більше 2,0 тисяч осіб проходили професійне навчання. Також видано три ваучера для підвищення конкурентоспроможності особам старше 45 років. Державна служба зайнятості ухвалила позитивне рішення щодо надання мікрогранту 85 жителям Хмельниччини. Кожен з них отримав від 50 до 250 тисяч гривень на розвиток власної справи. Станом на 1 грудня 2022 р. кількість зареєстрованих безробітних в області становила 6,0 тисяч людей, з них 746 вимушених переселенців. Серед безробітних близько 70% складали жінки, чверть — молодь, віком до 35 років [10].

Головними причинами сучасного досить високого рівня безробіття є:

- вивільнення працівників з економічних причин, скорочення штатів;
- звільнення за власним бажанням працівників;

— не працевлаштування випускників загальноосвітніх шкіл та закладів вищої і фахової передвищої освіти;

— звільнення осіб у зв'язку із закінченням строку контракту тощо.

Дослідження показали, що кількість зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві України скоротилася на 168,00 тис. чол., або на 5,9%. У Хмельницькій області ця кількість зменшилася на 14,5 тис. чол., або на 10,1% (табл. 4).

Дослідження свідчать, що третина аграрних працівників була звільнена з роботи у зв'язку з ліквідацією виробництва, скороченням штатів, реформування підприємств. Практично така ж сама кількість населення опинилася у категорії безробітних у результаті звільнення з роботи за власним бажанням. Причинами такого масового явища стало незадоволення оплатою праці, умовами праці. Немаловажне значення також має відсутність дитячих дошкільних закладів у сільській місцевості, що в свою чергу створює проблеми у жінок — немає з ким залишити дітей, щоб піти на роботу. Аналіз показав, що серед безробітних переважають чоловіки, їх чисельність на 12,6% перевищує кількість безробітних жінок.

Отже, на основі проведеного аналізу можна зазначити, що соціально-демографічна ситуація, що склалася в Хмельницькій області, характерна для України в цілому. Спостерігається скорочення сільського населення області. Темпи зменшення населення тут є найвищими на Україні. Показники смертності селян теж перевищують середні показники для країни на 3-6 в.п. Падіння рівня народжуваності трохи уповільнилося у 2021 році, але положення залишається критичним у 2022 році з огляду скорочення народжуваності майже на третину. Зростає демографічне навантаження груп людей похилого віку.

Повномасштабні воєнні дії, що відбуваються на території України, призводять до фізичних руйнувань цивільної та економічної інфраструктури, втрати контролю чи згортання виробництва економічних суб'єктів на тимчасово окупованих територіях або територіях, де відбуваються активні бойові дії, порушення логістичних і виробничих зв'язків. Через повномасштабну війну ринок праці України і Хмельниччини зазнав істотних змін. Ситуація, що склалася в Україні, вплинула як на звичайних громадян, так і на підприємства та бізнес в цілому. Так за 2022 рік послугами Хмельницької обласної служби зайнятості скористалися 40,3 тисяч громадян, з яких 31,2 тисяч мали статус

безробітного. Серед них понад 2,6 тисяч — вимушено переміщені громадяни з тимчасово окупованої території України, які перебували на обліку у Хмельницькій обласній службі зайнятості [13].

Протягом 2022 року до обласної служби зайнятості надійшло 18,4 тисяч пропозицій роботи. Середній розмір заробітної плати становив 8204 грн. Найбільшим попитом користувалися професії сфер сільського господарства, торгівлі та послуг, переробної промисловості та транспорту. Завдяки співпраці між роботодавцями та службою зайнятості 62,3% вакансій було укомплектовано.

Серед основних показників діяльності Хмельницької обласної служби зайнятості у 2022 році можна виділити такі:

— 13,2 тис. громадян працевлаштовано, в тому числі 10 тисяч зареєстрованих безробітних;

— 1,3 тис. осіб було залучено до громадських та інших робіт тимчасового характеру;

— 2,2 тис. осіб проходили професійне навчання;

— видано 3 ваучера громадянам старше 45 років;

— послуги з професійної орієнтації отримали понад 33 тис. громадян, з них близько 29 тис. осіб — зареєстровані безробітні [13].

У 2022 році стартували урядові проекти щодо надання фінансової підтримки бізнесу. З березня минулого року почала діяти програма надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Станом на 31 грудня 2022 року до Хмельницької обласної служби зайнятості звернулося 473 роботодавця за працевлаштування 662 внутрішньо переміщених осіб. А з липня, громадяни мали можливість отримати мікрогрант до 250 тисяч на розвиток власного бізнесу в рамках урядової програми "єРобота: СВОЯ СПРАВА". У підсумку, на Хмельниччині отримали грант 118 підприємців [13].

Отже, з початку повномасштабного наступу Росії сільське господарство України зазнало чималих втрат: йдеться і про складнощі збуту продукції, неможливістю ведення сільського господарства на замінованих або забруднених землях або ж нестачею добрив, палива. За даними Агроцентру Київської школи економіки, сільське господарство через вторгнення Росії зазнало непрямих втрат у розмірі 23,3 млрд доларів США через зниження внутрішніх цін внаслідок блокади портів, або ж зниження виробництва (за даними червня 2022р). Війна уразила глобальні агропродов-

вольчі системи, які й у довоєнний час не були міцними й надійними через монополізацію та глобалізацію ринку, інтенсивне ведення сільського господарства і загострення питання зміни клімату. А повномасштабне вторгнення Росії ще більше показало крихкість і вразливість системи. Сільське господарство, як й інші сектори промисловості, потребує системного, сталого відновлення з урахування довкілєвих та соціальних аспектів задля досягнення довгострокової стабільності агросистем і побудови гнучких продовольчих ланцюгів. Тому Український уряд й міжнародні партнери мають сфокусуватися на таких принципах:

— Екологічно сталі рішення для агровиробництва.

— Належний моніторинг стану довкілля (земельних та водних ресурсів) та відповідне коригування землекористування.

— Скорочення викидів парникових газів та адаптація до зміни клімату [14].

Вважаємо слушною думку фахівців Національного інституту стратегічних досліджень, які вважають, що основні принципи й напрями оновленої політики зайнятості повоєнної економіки мають містити три основні напрями:

— перший напрям, зорієнтований на екстерне забезпечення зайнятості та доходів за умов стабілізації безпеки та соціогуманітарної ситуації для груп осіб, що найбільше постраждали від війни;

— другий напрям, що передбачає створення умов для відновлення економіки приймаючих громад;

— третій напрям, що визначає загальнодержавну політику створення й розвитку робочих місць, яка має ґрунтуватися на принципах концепції гідної праці, а також сприяти розбудові інституційної спроможності ринку праці та соціального діалогу на національному рівні [15].

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Отже, з урахуванням представлених соціально-демографічних чинників формування персоналу підприємств в Україні та на тлі військових подій і старіння населення, а також процесів відтоку молодих кадрів з села за кордон розвиток сільського господарства повинен бути пов'язаний зі збереженням та виявленням нерозкритих можливостей кадрового потенціалу сільського господарства, а саме: здібностей, професійних якостей, творчих та новаторських задатків працюючих та потенційних сільськогосподарських працівників.

Зусилля у сфері стійкого функціонування сільськогосподарських підприємств повинні спрямовуватися на вирішення таких завдань: створення мотивації персоналу для управління ресурсним потенціалом сільськогосподарських підприємств; удосконалення організаційних структур управління через впровадження інноваційних ефективних систем управління з використанням рефлексивного підходу до управління, розвиток соціокультурного забезпечення працівників села, що підвищить привабливість працевлаштування на сільськогосподарських підприємствах області висококваліфікованих працівників.

Література:

1. Воскобійник С.Я. Управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання. Економіка АПК. 2018. № 9. С. 86—92.

2. Олійник А.С., Вельбой М.Б., Лук'яновець Н.М. Роль персоналу та виробничих витрат при ефективному управлінні підприємством. Агросвіт. № 7—8, 2021. С. 94—102.

3. Markina I., Chykurkova A., Pokataieva O., Semenov A., Hrei Yu. Innovative methods of enterprise personnel motivation. International Journal of Management and Business Research. 2019. Vol. 9. No. 4. pp. 215—226.

4. Белко І.А. Обґрунтування стратегії розвитку сучасного аграрного підприємства. Збірник наукових праць подільського державного аграрно-технічного університету. 2015. Т. 1. № 23. С. 354—365.

5. Дергачова В.В., Сімченко Н.О., Бояринова К.О. Конкурентні домінанти стратегічного розвитку підприємств. Черкаси. Видавець Чабаненко Ю.А., 2013. С. 340—353.

6. Статистичний щорічник України за 2021 рік. Державна служба статистики України. 2021. 447с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/11/Yearbook_2021.pdf (дата звернення 02.01.2023). Назва з екрана.

7. Пронько Л.М. Економічні аспекти відтворення людського капіталу сільських територій. Агросвіт. № 9—10, 2022. С. 62—68.

8. Ринок праці у 2021 році. Підсумки у цифрах і фактах. Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-u-2021-rotsi-pidsumky-u-tsyfrah-i-faktah/> (дата звернення 02.01.2023). Назва з екрана.

9. Сільське господарство Хмельницької області у 2021. Головне управління статистики в Хмельницькій області. 2022. 124 с.

10. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-вересні 2022 року. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infodata/09_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2022_.pdf (дата звернення 03.02.2023). Назва з екрана.

11. Сільське господарство України у 2020. Державна служба статистики України. 2021. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/09/zb_sg_20.pdf (дата звернення 04.01.2023). Назва з екрана.

12. Сільське господарство України у 2021. Державна служба статистики України. 2022. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm (дата звернення 02.01.2023). Назва з екрана.

13. Підсумки 2022 року: ринок праці Хмельниччини. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://kp-rda.gov.ua/news/1673334931/> (дата звернення 07.01.2023). Назва з екрана.

14. Стале відновлення та розвиток для сільського господарства: позиція. Громадська організація "Центр екологічних ініціатив "Екодія". [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://ecoaction.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/pozytsia-ekoperehod-sg-u-vidbudovi-ekodiya.pdf> (дата звернення 09.01.2023). Назва з екрана.

15. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. Національний інститут регіональних досліджень. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viynytendentsiyi-ta-perspektyvy> (дата звернення 07.01.2023). Назва з екрана.

References:

1. Voskobijnyk, S.Ya. (2018), "Personnel management in agricultural enterprises of various organizational and legal forms of management", *Ekonomika APK*, vol. 9, pp. 86—92.

2. Olijnyk, A.S., Vel'boj M.B. and Luk'ianovets', N.M. (2021), "The role of personnel and production costs in effective management of the enterprise", *Ahrosvit*, vol. 7—8, pp. 94—102.

3. Markina, I., Chyurkova, A., Pokataieva, O., Semenov, A. and Hrei, Yu. (2019), "Innovative methods of enterprise personnel motivation", *International Journal of Management and Business Research*, vol. 9, no. 4, pp. 215—226.

4. Bielko, I.A. (2015), "Justification of the development strategy of a modern agrarian enterprise", *Zbirnyk naukovykh prats' podil's'koho der-*

zhavnoho ahrarno-tekhnichnoho universytetu, vol. 1, no. 23, pp. 354—365.

5. Derhachova, V.V. Simchenko, N.O. and Boiarynova, K.O. (2013), *Konkurentni dominanty stratehichnoho rozvytku pidpriemstv* [Competitive dominants of strategic development of enterprises], Vydavets' Chabanenko Yu.A., Cherkasy, Ukraine, pp. 340—353.

6. State Statistics Service of Ukraine (2021), "Statistical Yearbook of Ukraine for 2021", available at: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/11/Yearbook_2021.pdf (Accessed 02.01.2023).

7. Pron'ko, L.M. (2022), "Economic aspects of human capital reproduction in rural areas", *Ahrosvit*, vol. 9—10, pp. 62—68.

8. European Business Association (2021), "The labor market in 2021. Results in numbers and facts", available at: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-u-2021-rotsi-pidsumky-u-tsyfrah-i-faktah/> (Accessed 02.01.2023).

9. Holovne upravlinnia statystyky v Khmel'nyts'kij oblasti (2022), *Sil's'ke hospodarstvo Khmel'nyts'koi oblasti u 2021* [Agriculture of the Khmelnytsky region in 2021], Holovne upravlinnia statystyky v Khmel'nyts'kij oblasti, Khmelnytskyi, Ukraine.

10. State Employment Service (2022), "The situation on the labor market and the activities of the state employment service in January-September 2022", available at: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infodata/09_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2022_.pdf (Accessed 03.02.2023).

11. State Statistics Service of Ukraine (2021), "Agriculture of Ukraine in 2020", available at: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/09/zb_sg_20.pdf (Accessed 04.01.2023).

12. State Statistics Service of Ukraine (2022), "Agriculture of Ukraine in 2021", available at: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm (Accessed 02.01.2023).

13. Kamianets-Podilskyi District State Administration (2022), "Results of 2022: the labor market of Khmelnytskyi", available at: <https://kp-rda.gov.ua/news/1673334931/> (Accessed 07.01.2023).

14. Ekodiia (2022), "Sustainable recovery and development for agriculture: position", available at: <https://ecoaction.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/pozytsia-ekoperehod-sg-u-vidbudovi-ekodiya.pdf> (Accessed 09.01.2023).

15. NISS (2022), "The labor market in the conditions of war: trends and prospects", available at: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy> (Accessed 07.01.2023).

Стаття надійшла до редакції 18.01.2023 р.