

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ ТА ОЦІНКА ВПЛИВУ НА НИХ КРИЗИ

Удод К.С.

У статті за даними статистичної звітності проаналізовано стан зайнятості у фінансовому секторі регіону в динаміці 2006-2009 років, визначено основні тенденції ринку праці сектору. Розглянуто основні чинники, що впливають на забезпеченість людськими ресурсами фінансової діяльності в період кризи.

Ключові слова: криза, людський капітал, трудові ресурси, трудовий потенціал, оборот персоналу, фінансова діяльність, штатна чисельність працівників.

ВСТУП

Ще Франсуа Кене у своїй праці «Економічна таблиця» (1758) розглядав суспільство та економіку як єдиний організм. Народне господарство країни об'єднує взаємопов'язану систему галузей, видів виробництва, які органічно взаємодіють між собою. Безперечно, головна роль при виробництві ВВП та створенні матеріальних та нематеріальних благ належить саме реальному сектору економіки, проте значення фінансової діяльності в цілому та банківської зокрема не можна применшувати. Адже учасники фінансового ринку забезпечують обслуговування реальної економіки через перерозподіл фінансових ресурсів, а власне банківська система виконує функції «кровоносної», через яку проходять усі потоки грошових коштів.

Не потребує додаткового доведення теза, що роль людського капіталу суттєво зросла в період становлення ринкової економіки. За словами Лібанової Е.М. «Постіндустріальний етап цивілізаційного прогресу характеризується передусім домінуванням інтелектуальних технологій та людського фактора. Сучасні економічні системи базуються насамперед на знаннях, а отже, ставлять дуже високі вимоги до якості робочої сили та духовної складової людського розвитку» [9, с.45].

Людина, результати її інтелектуальної та фізичної діяльності впливають не лише на темпи розвитку суспільства, а й на його якість. Трудові ресурси виконують ключову роль у оптимальному формуванні, поєднанні та використанні решти факторів виробництва, і, як результат, забезпечують підвищення ефективності діяльності організації, зростання її доходів та розвиток. Тобто наявність достатньої кількості якісних працівників та вміння правильно ними управляти є запорукою конкурентоспроможного функціонування підприємства на ринку.

На жаль, відповідно до міжнародних оцінок, Україна значно поступається іншим країнам у

вирішенні питань вкладень у людський капітал. Зокрема, згідно з розрахунками ООН, за рівнем індексу людського розвитку Україна у 2010 році посіла лише 69 місце, випередивши з-поміж країн Європи та Центральної Азії лише Вірменію, Грузію, Молдову, Киргизтан, Узбекистан і Таджикистан. Видатки на освіту у 2010 році становили 5,3% від ВВП, а на охорону здоров'я – 4,0% від ВВП (тоді як у лідера рейтингу, Норвегії, ці показники рівні 6,7% та 7,5% відповідно), що свідчить про недостатність фінансування людського розвитку за рахунок джерел різного характеру (державних коштів, вкладень підприємств, домашніх господарств) [15].

Все вищесказане обґрунтовує актуальність теми дослідження.

Різним аспектам трудових ресурсів та трудового потенціалу присвячені праці багатьох вітчизняних науковців: Богині Д.П., Грішнової О.А. [2], Долішнього М.І., Колота А.М., Лібанової Е.М. [9], Лісогор Л.С., Мікловди В.П., Пітюлича М.І. [7]. Завдяки цим та іншим ученим було закладено теоретико-методологічне підґрунтя дослідження проблем ринку праці, розроблено понятійно-категоріальний апарат, розкрито проблеми забезпечення зайнятості населення, виявлено основні фактори, що обумовлюють зростання чи зменшення рівня конкурентоспроможності робочої сили тощо. Проте питанням зайнятості саме фінансового сектору значної уваги не приділяється.

Метою дослідження є аналіз загальних тенденцій розвитку трудових ресурсів фінансового сектору регіону, в тому числі у кризовий період. В процесі дослідження використовувалися наступні методи: порівнянь, систематизації, економіко-статистичний аналіз, факторний аналіз.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Трудові ресурси – це наявне працездатне населення на території країни, адміністративно-територіальної одиниці або підприємства. [6, с.579] Поряд з цим, під поняттям трудові ресурси розуміють наявну масу живої праці, інтеграційні трудові можливості працездатного населення, реальну

Удод Катерина Сергіївна, аспірант кафедри банківської справи Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет» e-mail: ekaterinna333@gmail.com

здатність створювати блага сукупного працівника суспільства [5, с. 697].

Наведені визначення чітко виокремлюють лише кількісні параметри суспільної праці, але при цьому ігноруючи якісні характеристики людського потенціалу, які значно ширше розвивають природу людської сутності [7, с.8].

Розвиток економічної думки та розширення поглядів на людські ресурси зумовили появу таких понять як «трудоий потенціал», «людський потенціал», «людський капітал». Вони враховують не лише кількісні, але і якісні характеристики залученого до виробництва та надання послуг населення. Зокрема, трудоий потенціал – це людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна характеристик працездатного населення як продуктивної сили [5, с.695]. Людський потенціал – міра втілених у людині природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід [4, с. 695].

Богиня Д.П. та Грішнова О.А. дають наступне визначення поняттю людський капітал це «сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника» [2, с.170].

Проте в основі даного дослідження є саме кількісний підхід до оцінки зайнятості фінансового сектору, при цьому не здійснюється аналіз якісного складу: рівня підготовки, вмотивованості, продуктивності праці, стану здоров'я, моральних та особистих якостей, творчості, залежності від умови праці тощо. Через це вважаємо за доцільне використання терміну «трудоі ресурси», незважаючи недостатньо широкий його зміст.

Відповідно до Класифікації видів економічної діяльності секція Фінансова діяльність включає: фінансове та грошове посередництво, діяльність центрального банку, фінансовий лізинг, надання кредитів, страхування, недержавне пенсійне забезпечення, управління фінансовими ринками, біржові операції та іншу допоміжну діяльність. Саме

в такому контексті в статті розглядатиметься зайнятість фінансового сектору.

Активи небанківських фінансових установ (НФУ), що регулює Держфінпослуг, все ще залишаються незначними в порівнянні з активами комерційних банків. Так, в цілому по Україні, активи комерційних банків та небанківських фінансових установ станом на 31.12.10 становили 1 012,0 млрд. грн., у тому числі банків – 942,1 млрд. грн. (93,1%), НФУ – 69,9 млрд. грн. (6,9%). За величиною сукупних активів домінуючі позиції в сегменті небанківських фінансових послуг у 2010 році, як і в попередні періоди, займали страховики (частка активів 64,8 %), кредитні установи (19,5 %) та фінансові компанії (14,6%) [8].

Загалом фінансовий сектор Закарпатської області недостатньо розвинений з позицій кількості зареєстрованих в регіоні установ та різноманітності їх видів. Зокрема, відповідно до Державного реєстру фінансових установ, у Закарпатській області мають реєстрацію: комерційні банки, кредитні спілки, ломбарди, кредитні установи іншого типу. Відсутні ж недержавні пенсійні фонди, їх адміністратори, довірчі товариства, компанії з управління активами, інші фінансові компанії, хоч деякі з них і мають відокремлені підрозділи в області. До прикладу, у м. Києві на початку 2009 р. було зосереджено майже 78 % усіх фондів, тоді як у Закарпатській, Вінницькій, Волинській, Кіровоградській, Луганській, Рівненській, Тернопільській, Хмельницькій, Чернівецькій та Чернігівській областях не створено жодного фонду. Недержавні пенсійні фонди формувалися там, де потужно працює виробництво та промисловість і підприємства спроможні сплачувати внески за своїх працівників. Частка трудових ресурсів зайнятих у ломбардах та кредитних установах іншого типу є незначною, тому в процесі аналізу можна нехтувати процесами, що в них відбувалися (зміна кількості установ, доходів та витрат, спектру надаваних послуг, кількості клієнтів тощо).

В цілому по області у період з 2003 по 2009 роки хоч і повільне, але зростання рівня зайнятості населення спостерігалось з 2005 р. по 2008 р. Проте значення показника темпу приросту кількості зайнятих у регіоні у 2009 році відносно 2003 року відображає зниження загальної кількості трудових ресурсів (таблиця 1).

Таблиця 1 Кількість населення, зайнятого у фінансовій сфері та в цілому в економіці Закарпатської області, 2003-2009 *

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість працівників по ВЕД «фінансова діяльність», тис. осіб	3,9	4,2	5,1	5,8	6,2	6,9	6,3
абсолютний приріст, тис. осіб	-	0,3	0,9	0,7	0,4	0,7	-0,6
темпи приросту до 2003 року, %	-	7,69	30,77	48,72	58,97	76,92	50,00
Кількість працівників в економіці області, тис. осіб	551,2	537,8	551,0	543,3	547,6	552,2	524,7
абсолютний приріст, тис. осіб	-	-13,4	13,2	-7,7	4,3	4,6	-27,5
темпи приросту до 2003 року, %	-	-2,43	-0,04	-1,43	-0,65	0,18	-4,81

*Розраховано на основі даних: [10], [11], [12], [13]

Варто відмітити, що структурні зміни, які відбулися в економіці області (скорочення матеріального виробництва і розширення сфери послуг), вплинули на зниження кількості зайнятих у промисловості, сільському лісовому господарстві. Закривалися великі підприємства, натомість починав свою діяльність малий та середній бізнес, розвивалася сфера нематеріального виробництва: приріст робочих місць спостерігався для таких видів економічної діяльності: торгівля, операції з нерухомим майном, державне управління та, зокрема, фінансова діяльність.

Дані табл.1 показують, що стан зайнятості у фінансовій сфері відрізняється від ситуації загально регіональної. Адже зниження кількості працівників фінансової діяльності спостерігалося

тільки у 2009 році, при тому, що темпи приросту кількості працюючих порівняно з базовим 2003 роком приймали виключно позитивні значення. Крім того у загальній структурі зайнятості зростає частка працівників фінансової сфери з 0,71% у 2003 році до 1,25% у 2008 році. Дане зростання було спричинене не тільки розширенням діяльності установ сектору, але й загальним скороченням зайнятості в регіоні.

Скорочення чисельності персоналу фінансового сектору у 2009 році, на нашу думку, є наслідком кількох пов'язаних чинників.

По перше, реакцією на фінансову кризу було обмеження кредитування (постанова НБУ № 319 «Про додаткові заходи щодо діяльності банків»). Як наслідок, кредитний портфель банків почав поступово зменшуватися (рис.1).



Рис. 1 Динаміка наданих кредитів та залучених депозитів комерційними банками Закарпатської області у 2006-2010 роках, млн. грн. [16]

Крім того, цією ж постановою НБУ зобов'язав банки «виконувати свої зобов'язання за всіма типами договорів із залучення коштів у будь-якій валюті лише в разі настання строку завершення зобов'язань, незалежно від категорії контрагентів» [1], тобто дострокове зняття коштів зі строкових рахунків не допускалося. Неповорнення депозитів, з одного боку, в черговий раз підірвало довіру до банків, а з іншого – «заморозило» вкладення страхових фірм, падіння попиту на страхові та банківські послуги.

У 2009 році порівняно з 2008 роком сума залучених банками депозитів знизилася на 12,5% (в абсолютному виразі на 364 млн. грн.), зате у 2010р. порівняно з 2009 р. зросла на 23,4%, перевищивши, на відміну від обсягу наданих кредитів, докризовий рівень. (Рис.1) Після втрати чинності 319-ої

Постанови Нацбанку зростання курсу долара обмежило попит на доларові кредити зі сторони осіб, що одержували дохід у гривні. З іншого боку попит на гривневі кредити був обмежений високими відсотковими ставками.

По-друге, мало місце зниження платоспроможності, банкрутство та закриття кредитних спілок та зниження кількості їх членів (табл. 2).

По-третє, відбувається оптимізація філійної мережі банків та страхових компаній, що пов'язане як і з зниженням попиту на послуги та насиченням ринку, так і з трансформацією організаційної структури установ в напрямку централізації. В Закарпатській області у 2006 році на ринку існувало 42 філії та 7 дирекцій страхових компаній, а у 2009

році – 39 філій та 5 дирекцій. [17] Крім того, зменшилася кількість філій комерційних банків в регіоні у 2009 році порівняно з 2007 роком на 23,07% (їх кількість становила у 2007 році 39, а у 2009 – 30).

Таблиця 2 Кредитні спілки в Україні та Закарпатській області 2007-2010 роки. [17]

Показники	2007	2008	2009	2010
Кількість зареєстрованих кредитних спілок (на кінець періоду)				
в цілому по Україні	800	829	755	659
в Закарпатській області	23	25	22	22
Кількість членів КС, осіб				
в цілому по Україні	2 391614	2 669411	2 190317	1 570343
в Закарпатській області	96068	116127	120114	112755

Варто зазначити, що закриття філій та відділень і скорочення персоналу не обов'язково призводить до зниження банківських витрат. Так, відповідно до статистики НБУ, загальноадміністративні витрати банківського сектора у 2009 році навіть збільшилися, в тому числі й витрати на утримання персоналу (що

становлять більше половини загальних адміністративних витрат).

З метою визначення ступеню впливу кризи на зайнятість населення було проаналізовано динаміку зайнятості за видами економічної діяльності (табл. 3).

Таблиця 3 Динаміка середньої штатної чисельності працівників за видами економічної діяльності у 2008, 2009 роках (тис. осіб, %) [10], [11], [12], [13]

	2008 тис. осіб	2009 тис. осіб	Т приросту, зниження(-) 2009/2008, %
Усього	211,5	202,6	-4,21
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	3,5	3,1	-11,43
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	4,9	4,4	-10,20
Рибальство, рибництво	0,1	0,1	0,00
Промисловість	49,7	43,5	-12,47
Будівництво	7,6	7	-7,89
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	15	14,6	-2,67
Діяльність готелів та ресторанів	1,2	1,1	-8,33
Діяльність транспорту та зв'язку	18,6	18,1	-2,69
Фінансова діяльність	5,9	5,1	-13,56
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	5,6	5,2	-7,14
Державне управління	15,2	15,6	2,63
Освіта	44,7	45,3	1,34
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	30	30,3	1,00
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	9,4	9,3	-1,06

Значення показника темпу зниження зайнятості у фінансовому секторі у 2009 році порівняно з 2008 роком складає - 13,6% і є не просто нижчим від загально-регіонального, а й найнижчим з усіх видів економічної діяльності регіону. Тобто, можемо зробити висновок, що, у відносному вираженні, на зайнятість у фінансовій діяльності криза вплинула найбільше.

Для вивчення руху трудових ресурсів протягом досліджуваного періоду визначають її обіг, який

поділяється на зовнішній та внутрішній. Зовнішній обіг полягає у прийнятті працівників та робітників на підприємство і їх звільнення з підприємства. Внутрішній обіг характеризується переходом працюючих з однієї категорії в іншу, переміщенням усередині установи.

З метою порівняння динаміки руху трудових ресурсів фінансового сектору області із загально-регіональною динамікою доцільним є

використання коефіцієнтів обороту персоналу по прийому, по звільненню та загального обороту.

Оборот персоналу визначається як відношення кількості усіх вибулих (оборот по звільненню) або усіх прийнятих (оборот по прийняттю) за певний

період до середньооблікової чисельності працюючих протягом того самого періоду. Коефіцієнт загального обороту визначається як сума обох величин. Вищеперераховані показники для фінансового сектору та економіки регіону зведені у табл. 4.

Таблиця 4 Показники обороту персоналу фінансового сектору та в цілому по економіці Закарпатської області, %

Показник	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<i>По ВЕДу «Фінансова діяльність»</i>							
Коефіцієнт обороту персоналу по прийняттю	30,29	32,10	33,53	27,76	36,32	31,50	15,53
Коефіцієнт обороту персоналу по звільненню	25,64	23,24	21,89	19,32	27,20	30,96	35,90
Загальний коефіцієнт обороту	55,93	55,35	55,42	47,08	63,52	62,47	51,43
<i>В цілому по економіці</i>							
Коефіцієнт обороту персоналу по прийняттю	24,38	26,41	23,27	25,40	25,43	23,56	20,33
Коефіцієнт обороту персоналу по звільненню	29,30	26,94	25,41	26,62	26,59	27,45	24,45
Загальний коефіцієнт обороту	53,69	53,34	48,69	52,02	52,02	51,00	44,78

Таблиця відображає наступний позитивний аспект: у фінансовому секторі коефіцієнт обороту по прийому випереджає коефіцієнт обороту по звільненню (виняток складає 2009 рік). Це свідчить, що протягом аналізованого періоду існувала тенденція до нарощення трудових ресурсів. Значення коефіцієнта обороту по звільненню носить стрибкоподібний характер, що не дозволяє чітко виявити закономірного підвищення стабільності кадрового забезпечення сектору. Динаміка руху персоналу у сфері фінансової діяльності не співпадає із цією ж динамікою в цілому по економіці. По перше, в економіці області кількість вибулих працівників переважає над кількістю прийнятих. По-друге, загальний коефіцієнт обороту по регіону нижчий ніж у секторі фінансової діяльності, що свідчить про менший рух трудових ресурсів. Рівень стабільності кадрів області досяг свого найнижчого значення у 2009 році – 44,78%.

Склад працівників постійно змінюється у зв'язку із скороченням штату, звільненням з власного бажання, виходом працівників на пенсію, пересуванням їх на посадах у межах структурних підрозділів та прийманням нових працівників замість вибулих або у зв'язку з розширенням виробництва. Надто велика плинність кадрів спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових працівників, знижує на певний час продуктивність праці не тільки нових, а й тих, що звільняються і потребують певного часу для пошуків нової роботи, працівників.

Тому вирішення питань мобільності кадрів фінансових установ потребують виваженого підходу, який би враховував всі вигоди та втрати від звільнення працівників чи створення нових робочих місць, від переводу співробітника на іншу посаду чи

скорочення певної посади. Важлива роль в цьому процесі належить оцінці персоналу.

ВИСНОВКИ

Трудові ресурси доцільно розглядати як один із ключових резервів розвитку виробництва та економіки. Він дозволяє, вдало поєднавши можливості працівників у колективі, досягнути синергетичного ефекту, тобто вищої продуктивності ніж у кожного окремого працівника. Тому питанням зайнятості, трудових ресурсів та інвестиціям у людський капітал повинна приділятися велика увага як з боку науковців, так і з боку практиків-управлінців та держави.

Частка працівників фінансових установ у всьому зайнятому населенні Закарпатської є незначною, на відміну від темпів їх приросту (кількість фінансистів, банкірів та страховиків у докризовий період непинно зростала). Ринок праці цього сектору характеризується вищим, ніж у регіоні, ступенем плинності кадрів. Не кожен дипломований спеціаліст на практиці виявляється кваліфікованим працівником. До кризи фінансові установи могли наймати кількох менеджерів, аналітиків чи продавців середньої кваліфікації, а після її початку обирають одного – чиї навички та підготовка варті двох, трьох працівників. Вплив кризи на зайнятість фінансового сектору відобразив його високу чутливість до процесів що відбуваються в економіці та певну неефективність кадрової політики. В зв'язку з цим потребують подальшого дослідження питання систем підбору персоналу, його оцінки, підготовки та перепідготовки, розрахунку оптимальної кількості працюючих.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про додаткові заходи щодо діяльності банків. Затверджено постановою правління НБУ № 319 від 11 жовтня 2008р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/PB08014.html
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання Прес, 2000. – 313 с.
3. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2000. — 864 с.
4. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2001. — 848 с.
5. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. — К.: Видавничий центр «Академія», 2002. — 952 с.
6. Економічний словник / За ред. П.І. Багрія, С.І. Дорогунцова. - К. : Укр. енцикл., 1973. - 622 с.
7. Мікловда В.П., Пітюлич М.І., Сембер С.В., Соціальні ресурси регіону: активізація трудового потенціалу: Монографія / Заг. редакція – член.-коресп. НАН України, д.е.н., проф. В.П. Мікловда. – Ужгород: Карпати, 2008. – 248 с.
8. Огляд ринків фінансових послуг та підсумки діяльності небанківських фінансових установ, державне регулювання та нагляд за діяльністю яких здійснюється за 2010 рік [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://uainsur.com/wp-content/uploads/2010/01/OGLYAD2010.pdf>
9. Перспективи трансформації соціальної сфери України / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. - 2004. - № 1-2. - С. 45-51.
10. Праця у Закарпатській області. Статистичний збірник. – Ужгород, 2009. – 115с.
11. Праця у Закарпатській області. Статистичний збірник. – Ужгород, 2008. – 120с.
12. Праця у Закарпатській області. Статистичний збірник. – Ужгород, 2006. – 112с.
13. Праця у Закарпатській області. Статистичний збірник. – Ужгород, 2005. – 110с.
14. Річний звіт Національного банку України за 2009 рік [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.bank.gov.ua/Publication/an_rep/A_report_2009.pdf
15. Human Development Index (HDI) - 2010 Rankings [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/statistics/>
16. Сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/>
17. Сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.dfp.gov.ua>
18. Державний реєстр фінансових установ України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://reestr.dfp.gov.ua/pls/dfp/www_flow.accept