

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ О. М. БЕКЕТОВА

На правах рукопису

НОВІКОВ ДМИТРО АНТОНОВИЧ

УДК 331.522.4

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ
ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОСТІ
РЕГІОНІВ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.05 – розвиток продуктивних сил
і регіональна економіка

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник
ОРЛОВ ПЕТРО АРКАДІЙОВИЧ
доктор економічних наук, професор

Харків – 2016

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. Теоретичні основи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України	12
1.1. Визначення сутності та змісту економічної категорії «трудовий потенціал промисловості регіону»	12
1.2. Узагальнення теоретичних підходів до управління трудовим потенціалом регіону	28
1.3. Обґрунтування умов формування, реалізації, використання та розвитку трудового потенціалу	37
Висновки до розділу 1	53
Розділ 2. Аналіз стану та обґрунтування тенденцій розвитку промисловості регіонів України	56
2.1. Аналіз стану промисловості регіонів України	56
2.2. Сучасні тенденції розвитку промисловості в регіонах України	72
2.3. Аналіз результатів вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості на основі методу побудови таксономічного показника рівня розвитку	92
Висновки до розділу 2	104
Розділ 3. Методичне забезпечення управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України	107
3.1. Методичний підхід до формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів	107
3.2. Методичний підхід до інтегрального вимірювання й оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України	121
3.3. Обґрунтування управлінських рішень щодо розвитку трудового потенціалу промисловості регіонів на основі економіко-математичного моделювання	144
Висновки до розділу 3	161

Висновки	165
Список використаних джерел	169
Додаток А. Результати морфологічного аналізу економічної категорії «трудоий потенціал регіону»	190
Додаток Б. Промисловий потенціал регіонів України	193
Додаток В. Ранжування регіонів України за видами економічної діяльності	200
Додаток Г. Результати інтегрального вимірювання трудового потенціалу промисловості регіонів України	218
Додаток Д. Акти та довідка про впровадження результатів дисертаційної роботи	243

ВСТУП

Актуальність теми. Економіка регіонів України потребує використання нових наукових підходів до управління трудовими ресурсами з метою ефективної реалізації їх потенційних можливостей по забезпеченню зростання промислового виробництва на основі вдосконалення кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу в контексті підвищення вартості кваліфікованої праці, попиту на неї залежно від освітньо-професійного рівня підготовки найманих працівників. Результативна спрямованість управління трудовим потенціалом потребує здатності господарюючих суб'єктів промисловості регіону ефективно використовувати наявні трудові ресурси для досягнення виробничих цілей і задоволення економічних потреб.

З розвитком регіональної економіки вдосконалювалися теоретичні, методологічні та методичні основи управління трудовим ресурсами, людським капіталом, які заклали такі видатні вчені, як Г. Гант, П. Дуглас, А. Маслоу, М. Портер, А. Сміт, Ф. Тейлор, А. Файоль та ін. Усебічно процеси праці з історичної, економічної, фізіологічної, психологічної та соціальної точок зору розглядали такі вчені, як О. Гастєв, П. Керженцев, Є. Климов, С. Струмилін та ін.

Наукові дослідження щодо управління людськими ресурсами на сучасному етапі розвитку економічної науки пов'язані з їх потенційними можливостями, вирішенням проблем забезпечення ефективної зайнятості, раціонального використання робочого часу. Теоретичні, методологічні та прикладні аспекти актуальних проблем регіональної економіки, регіонального менеджменту, управління трудовим потенціалом дістали значного розвитку в роботах таких вчених, як: В. Антонюк, О. Амоша, І. Бажан, І. Благун, Н. Брюховецька, Б. Буркинський, В. Василенко, О. Васильєв, Н. Верхоглядова, Н. Гавкалова, М. Долішній, Б. Данилішин, І. Джаїн, І. Заблодська, О. Карлова, Н. Кондратенко, В. Костів,

О. Красноносова, А. Криклій, О. Левченко, В. Лич, Т. Момот, Г. Назарова, Л. Ноджак, П. Орлов, А. Панкратов, Л. Петкова, С. Пирожков, В. Приймак, В. Родченко, Л. Семів, Т. Уманець, Н. Шаталова, Л. Шамільова, Л. Шаульська, А. Шевчук та ін. Але ускладнення сучасних умов розвитку та використання продуктивних сил потребує постійного вдосконалення теоретико-методичних основ обґрунтування управлінських рішень, реалізація яких сприяє зміцненню трудового потенціалу промисловості та його ефективному використанню в регіональній економіці. При цьому інформаційну основу обґрунтування управлінських рішень створюють результати вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України, що формує управлінську інформацію про стан об'єкта управління в процесі взаємодії складових системи управління, аналізу і синтезу управлінських процесів. Особливої актуальності це набуває в умовах економічної кризи, що негативно відбивається на стані трудового потенціалу, руйнуючи можливості збереження і покращення його якісних характеристик внаслідок зростання безробіття, зниження мотивації праці й унеможливорює ефективну реалізацію трудового потенціалу як важливого фактора промислового виробництва та ресурсу його розвитку.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Обраний у дисертації напрямок досліджень відповідає тематичній спрямованості наукових розробок у межах державних бюджетних робіт Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця на теми: «Концептуальні засади формування регіональної інноваційної системи» (державний реєстраційний номер 0108U000474, 2008 р.), автором запропоновано вдосконалений метод формування статистичної інформації для аналізу професійного потенціалу працездатного населення регіонів України; «Формування концептуальних засад і методичного інструментарію прогнозування потреби національної економіки у фахівцях з вищою освітою» (державний реєстраційний номер 0113U001112, 2013 р.), автором запропоновано методичний підхід до аналізу ринку

трудоу ресурсів на основі розмежування показників трудового потенціалу на стимулятори та дестимулятори промислового розвитку; Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова на тему «Інформаційно-аналітичне забезпечення стратегічного управління фінансово-економічною безпекою суб'єктів господарювання України в умовах глобалізації: теорія, методологія, практика» (державний реєстраційний номер 0112U003092, 2015 р.), автором запропоновано методичне забезпечення формування інформаційної бази управління трудовим потенціалом промисловості регіонів.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є вдосконалення та обґрунтування теоретико-методичного базису управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України. Для досягнення зазначеної мети було поставлено та вирішено такі завдання:

уточнено визначення поняття «трудоу потенціал промисловості регіону» як об'єкта управління та узагальнено поняття «процес управління», «система управління», обґрунтовано доцільність використання системного підходу до управління трудовим потенціалом промисловості регіону;

узагальнено умови формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу промисловості регіону, які чинять вплив на його якісні та кількісні характеристики;

охарактеризовано стан промисловості регіонів України, виявлено проблеми її функціонування та розвитку, визначено та оцінено стан трудового потенціалу промисловості регіонів;

розроблено модель системи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів, функціональною основою якої є системоутворююча та системозабезпечуюча підсистеми;

удосконалено методичне забезпечення управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України, розроблено методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу та визначено шляхи підвищення результативності регіонального менеджменту.

Об'єктом дослідження є процес управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України.

Предметом дослідження є теоретичні положення, методичні та практичні підходи до формування і функціонування системи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та вирішення завдань використано такі загальнонаукові та спеціальні методи дослідження і програмні продукти: системний підхід – для визначення об'єкта і предмета дослідження; метод діалектичної логіки – для формування системи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів; контент-аналіз – для уточнення змістовного складу понятійно-категоріального апарату щодо управління трудовим потенціалом промисловості регіону; дедуктивний метод – для систематизації методичних підходів до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіону; індуктивний метод – для узагальнення результатів експериментальної перевірки методичних підходів до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу; методи аналізу та синтезу – для визначення тенденцій і функціональних закономірностей управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України; статистичний і порівняльний аналіз – для характеристики стану й обґрунтування сучасних тенденцій у промисловості регіонів України; кластерний аналіз – для класифікації трудового потенціалу промисловості регіонів України; кореляційно-регресійний аналіз – для визначення характеру та обґрунтування ступеня впливу часткових показників трудового потенціалу промисловості регіонів на результативні показники економічного розвитку регіону («Statistica 10.0», «MS Excel»); морфологічний аналіз – для узагальнення теоретичних підходів до визначення понять «трудовий потенціал промисловості регіону», «управління трудовим потенціалом» і методичних підходів до його вимірювання та оцінювання; графічний метод – для наочного подання отриманих результатів («Microsoft Office Visio»); метод нечіткої логіки – для розробки критеріїв оцінювання трудового

потенціалу промисловості регіонів України («Fuzzy Logic NoolBox» пакета «Matlab»).

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі акти України; нормативні документи центральних органів виконавчої влади; офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України; монографії, статті та інші публікації в іноземних і вітчизняних виданнях та мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в поглибленні теоретико-методичних положень щодо управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України. Найвагомішими науковими результатами, що виносяться на захист, є такі:

удосконалено:

методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів, який, на відміну від існуючих, оснований на розмежуванні часткових показників на стимулятори і дестимулятори промислового розвитку, визначенні рівня кожного показника в певній сукупності, що дає можливість отримати адекватну управлінську інформацію та знизити негативний вплив випадкових факторів на результати управління внаслідок необґрунтованого вибору еталонів;

методичне забезпечення розмежування кількісних значень інтегральних показників трудового потенціалу промисловості регіонів з використанням методу нечіткої логіки за функцією приналежності, особливість якого полягає у визначенні трьох якісних інтервалів (від низького до великого) та їхніх кількісних меж, що, на відміну від існуючих, мають імовірнісні характеристики попадання інтегральних значень трудового потенціалу до певного інтервалу розпізнавання та є адекватними об'єкту управління за його можливими станами;

методичний підхід до формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України,

відмінність якого від існуючих полягає в описі станів системоутворюючої та системозабезпечуючої підсистем, взаємодія яких визначається загальною метою управління на основі використання управлінської інформації, отриманої в результаті інтерпретації результатів вимірювання, оцінювання, впливу трудового потенціалу промисловості регіонів на їх економіку. Перевагою такої системи управління є об'єднання цілей і завдань, функцій, ресурсів, інструментів, принципів, методів, процесу і результатів управління з регламентацією взаємозв'язків між складовими системи;

набуло подальшого розвитку:

теоретичне обґрунтування соціально-економічної природи та змісту категорії «трудоий потенціал промисловості регіону» для вдосконалення характеристики об'єкта управління, особливість якого полягає в поєднанні кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу працездатного населення, яке зайнято в промисловості регіону, з економічними, соціальними, демографічними умовами формування, реалізації та розвитку трудового потенціалу;

моделювання впливу показників-факторів на результативний показник, що, на відміну від існуючих, обґрунтовує ступінь і характер впливу показників-факторів трудового потенціалу промисловості регіонів України на валову додану вартість за регіональною ознакою на основі побудови, розрахунку та аналізу кореляційно-регресійної моделі, інтерпретації її часткового виду для створення інформаційної бази прийняття управлінських рішень і обґрунтування напрямів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом у регіональному менеджменті.

Практичне значення одержаних результатів полягає в доведенні розроблених теоретичних положень і методичного забезпечення управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України до рівня практичних рекомендацій, використання яких спрямовано на підвищення ефективності регіонального менеджменту шляхом створення інформаційного базису для

прийняття та реалізації обґрунтованих управлінських рішень в динамічному економічному середовищі. Прикладний аспект одержаних результатів обґрунтовано їхнім практичним використанням у діяльності державних установ, органів місцевого самоврядування, промислових підприємств Харківського регіону, навчальному процесі, що підтверджено відповідними актами впровадження в роботу Департаменту інноваційного розвитку промисловості Харківської обласної державної адміністрації (акт № 02-01-05/1168 від 20.07.2015 р.); Департаменту праці та соціальної політики Харківської міської ради Харківської області (акт № 277/0/147-16 від 17.02.2016 р.); Харківського Державного авіаційного виробничого підприємства (№ 105-1/196 від 11.09.2015 р.) і довідкою про впровадження результатів дисертаційного дослідження Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова (№ 2418 від 28.07.2015 р.) (Додаток Д).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею, у якій використано лише ті положення, які є результатом особистого дослідження автора. У роботах, виконаних у співавторстві, особисто автором обґрунтовано методи вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіону [105, за списком використаних джерел].

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження доповідалися й обговорювалися на Міжнародних і Всеукраїнських науково-практичних і науково-технічних конференціях «Розвиток економіки України в умовах глобалізації», (м. Харків, 18 березня 2011 р.); «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики», (м. Харків, 10–11 травня 2012 р.); «Современные направления развития информационно-коммуникативных технологий и средств управления», (м. Полтава, м. Баку, м. Кіровоград, м. Харків, 4–5 грудня 2013 р.); «Сучасні напрями розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та засобів управління», (м. Харків, 23–24 квітня 2015 р.) та Міжнародному форумі молодих вчених: «Young researchers in the

global world: vistas and challenges», (м. Харків, 25–26 мая, 2015 р.). Перелік статей і тез доповідей подано у списку використаних джерел на с. 178–180.

Публікації основних положень дисертаційної роботи подано у 12 наукових працях. Загальний обсяг публікацій, що належать автору, становить 3,077 ум. друк. арк., серед них 7 статей у фахових наукових виданнях (з них 1 – у співавторстві), з яких особисто автору належить 2,138 ум. друк. арк.; 5 тез доповідей на конференціях і міжнародному форумі.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОСТІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

1.1. Визначення сутності та змісту економічної категорії «трудовий потенціал промисловості регіону»

Трудовий потенціал стає стратегічним ресурсом будь-якого виду економічної діяльності як на регіональному, так і на національному рівнях господарювання. Загальний підхід до визначення трудового потенціалу базується на тому, що він характеризується сукупною чисельністю громадян працездатного віку, які за певних ознак (станом здоров'я, психофізіологічними особливостями, освітнім, фаховим та інтелектуальним рівнями, соціально-етнічним менталітетом) здатні та мають намір здійснювати трудову діяльність. Метою розвитку трудового потенціалу промисловості регіонів є покращення якості трудових ресурсів промислового виробництва, забезпечення зростання продуктивності праці та якості життя працездатного населення. У державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року зазначено, що однією з цілей державної регіональної політики є створення умов для продуктивної праці населення, підтримка та розвиток його інтелектуального і творчого потенціалу, реалізація якої орієнтована на територіальну соціально-економічну інтеграцію і просторовий розвиток [27].

«Трудовий потенціал» як науковий термін почав використовуватися в період переходу економіки до інтенсивного розвитку. Це була реакція науки на потреби практики забезпечити якісне вдосконалювання всієї системи формування та використання сукупної здатності людей до праці, виявити резерви та шляхи творчої активізації людини як суб'єкта виробництва та

суспільного життя. Різні автори в науковій літературі дають неоднозначне тлумачення поняття «трудоий потенціал», що ускладнює розгляд його внутрішньої структури як об'єкта управління та виявлення закономірностей і протиріч на етапах його формування, використання, реалізації та розвитку. Класифікація трудового потенціалу як об'єкта управління, який має економічну, соціальну та психологічну природу, дає уявлення про багатогранність сутності цього поняття в регіональному менеджменті [10; 32; 41; 50; 58; 59; 72; 77; 109; 115; 117; 124; 130; 152; 154; 155; 172; 174].

Україна має потужний потенціал для економічного розвитку, основою якого є промислове виробництво на базі раціонального використання ресурсів, у тому числі й трудових, які є носіями якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу. Вивчення, аналіз та узагальнення існуючих теоретичних підходів до визначення «трудоий потенціалу регіону» та вдосконалювання поняття «трудоий потенціал промисловості регіону» дає підставу для розвитку теоретико-методичної бази управління одним з найважливіших ресурсів регіональної економіки.

На думку А. Амоши, М. Долішнього, С. Злупко, трудоий потенціал регіону – це, перш за все, працездатне населення території, яке не може ні розвиватися, ні функціонувати поза технічних, економічних, соціальних, організаційних, екологічних та інших умов. Сукупність перерахованих елементів представляють якість трудового потенціалу на кожному етапі його розвитку [1; 2; 157; 158] В. Гриньова вважає, що трудоий потенціал є багатофакторним і багатоаспектовим об'єктом дослідження. На її думку, існують два основні напрямки дослідження трудового потенціалу як об'єкта управління: ресурсний і результативний. Ресурсний напрям розглядає трудоий потенціал як сукупність трудових ресурсів, а його оцінка зводиться до визначення вартості доступних ресурсів. Результативний напрям визначає трудоий потенціал як здатність господарюючих суб'єктів ефективно використовувати наявні трудові ресурси для досягнення власних цілей при задоволенні суспільних потреб [23; 26].

На думку А. Криклій, доцільно розглядати трудовий потенціал території як можливість найбільш ефективного використання зайнятих у відповідному його вигляді за допомогою системи цілеспрямованого впливу на їх кількісні та якісні параметри в поточному періоді та в перспективі. При цьому під кількісними параметрами розглядаються такі характеристики: кількість економічно активного населення; соціальна, професійна, статевовікова, кваліфікаційна, посадова та демографічна структури населення; співвідношення їх зайнятості за видами економічної діяльності регіону; ресурси робочого часу і т. ін. Під якісними параметрами слід розглядати стан здоров'я населення, рівень його освіти, професійну підготовку, здібності, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість і т. ін. [65–67].

В. Антонюк вважає, що трудовий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності. Трудовий потенціал регіону пов'язаний з кількісними і якісними характеристиками населення та його економічною активністю [2; 3; 133]. Л. Шаульська характеризує трудовий потенціал як ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення щодо активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці. Функціонування трудового потенціалу здійснюється в рамках відтворювального циклу, який охоплює п'ять взаємопов'язаних етапів: формування, збереження, реалізацію, використання та розвиток [170].

О. Левченко розглядає трудовий потенціал як динамічну, інтегральну характеристику здібностей та можливостей населення регіону, які визначаються у формі ресурсів та резервів живої праці населення у сукупності їхньої кількісної та якісної характеристик, що можуть бути реалізовані в суспільно корисній діяльності в умовах певного рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин [73].

О. Чалий і А. Лобза розглядають трудовий потенціал як сукупність трьох його підсистем: демографічної, соціально-економічної та соціально-психологічної, що утворюють кількісні та якісні параметри його динамічного розвитку. Трудовий потенціал визначається демографічним фактором (природним приростом, станом здоров'я, міграційною рухливістю і т. п.), попитом суспільного виробництва на робочу силу і відповідними можливостями задоволення попиту працездатного населення в робочих місцях. На їхню думку, якість трудового потенціалу – поняття відносне. Її показники визначаються в показниках якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупності працівників або робочої сили. Якісні характеристики трудового потенціалу можуть бути визначені за допомогою сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, науково-технічних тощо [167].

В економічному словнику В. Золотгорова трудовий потенціал території визначено як узагальнюючу характеристику кількості, якості та міри сукупної здатності до праці, яку має працездатне населення при даному рівні стану економіки, розвитку науки та техніки, освіти та ін. Трудовий потенціал характеризується чисельністю трудових ресурсів, їх статево-віковою структурою, регламентованою тривалістю робочого дня, середніми фізичними можливостями участі людини в праці при даному рівні її інтенсивності. Трудовий потенціал визначено як наявні та передбачувані в майбутньому трудові можливості країни, регіону [34].

І. Бажан та І. Джаїн пропонують розглядати трудовий потенціал території як сукупність демографічного, етнокультурного потенціалів та потенціалу сукупної праці, який характеризується формами поєднання індивідуальних потенціалів у суспільному виробництві та забезпечується відповідним рівнем спеціалізації, концентрації, кооперації виробництва та розміщення продуктивних сил по території регіону [5; 29; 30].

На думку Н. Оленцевич, трудовий потенціал – це узагальнююча характеристика міри та якості сукупної здібності до праці, що визначає

потенціальні можливості участі як окремих індивідів, так і працездатного населення в цілому в суспільно корисній діяльності. Вихідною структуроутворюючою одиницею аналізу трудового потенціалу є особистий трудовий потенціал, який створює основу трудових потенціалів більш високих рівнів. Маючи своєю природною основою працездатне населення та трудові ресурси, як інтегратори системи продуктивних сил, трудовий потенціал більш широко визначає можливості окремої людини та працездатного населення в цілому [108].

С. Пучкова визначає трудовий потенціал як сукупність потенційних природних здібностей освітнього потенціалу та трудової активності, які визначають результативність трудової діяльності при використанні відповідного соціально-економічного механізму приведення робочої сили до руху [129]. К. Чолбаєв вважає, що поняття «трудова потенціал» охоплює не тільки наявні трудові ресурси, але й потенційні можливості підвищення ефективності їх використання та відтворення. У трудовий потенціал включаються і показники демографічної чисельності працездатного населення, його якісної та динамічної структури з урахуванням можливості перерозподілу в межах галузевої та територіальної пропорційності, залучення додаткових ресурсів за рахунок використання праці частково непрацездатного населення. Таким чином, узагальненим показником трудового потенціалу є сукупна кількісна та якісна характеристика міри людських здібностей і можливостей в суспільно корисній праці забезпечувати в соціально-економічний розвиток економіки [169].

А. Тарасевич пропонує визначати трудовий потенціал як сукупність дієздатності трудових ресурсів за участю в суспільно корисній діяльності та реалізації цілей соціально-економічного розвитку. На його думку, трудовий потенціал формується, перш за все, в економічній сфері, де людина є головною продуктивною силою; у соціальній сфері, що надає дії та режими відтворення населення через умови життя, їх якісні сторони, де здійснюється становлення та розвиток людей [153].

О. Козлова вважає, що існують два основні підходи до визначення трудового потенціалу: ресурсний і факторний, та, на її думку, найправильнішим і повнішим представляється факторний підхід. Відповідно до ресурсного підходу поняття трудового потенціалу включає всіх громадян, здатних брати участь у процесі суспільного виробництва з урахуванням їхніх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок. Разом з безпосередньо зайнятою на виробництві робочою силою в нього входять особи, які в принципі можуть працювати, але з деяких причин не зайняті в національному господарстві. Факторний підхід доповнює ресурсну характеристику трудового потенціалу оцінкою можливостей суспільства щодо забезпечення особистого фактора як активного суб'єкта виробництва [54].

А. Ревва визначає трудовий потенціал як сукупну чисельність громадян, які за ознаками стану здоров'я, психофізичних особливостей, освітнього, професійного та інтелектуального рівнів, соціально-етичного менталітету здатні та мають бажання здійснювати трудову діяльність. На його думку, кількісними складовими трудового потенціалу є: природний приріст, міграційний рух, чисельність працездатних контингентів; а якісними: стан здоров'я, статево-вікова структура у взаємозв'язку з довготривалістю життя в робочому періоді, зайнятість населення, рівень освіти та кваліфікації, особисті якості робітника: інтелектуальний рівень, мотиви, ціннісні орієнтації, досвід, рівень соціальної зрілості [131].

Л. Згалат-Лозинська пропонує розрізняти номінальний (існуючий) та реальний (реалізований) трудовий потенціал. Під номінальним трудовим потенціалом вона розуміє оптимальні можливості окремої людини, різних груп населення, а також працездатного населення в цілому щодо здійснення трудової діяльності в процесі відтворення матеріальних і духовних цінностей. Це ті можливості індивідів, які вже реалізуються чи можуть бути оптимально реалізовані при існуючому в суспільстві рівні розвитку продуктивних сил і соціально-економічних відносин [40].

Є. Качан, Д. Шушпанов під трудовим потенціалом розуміють систему з просторовою та часовою орієнтацією, елементами якої є трудові ресурси з урахуванням усєї сукупності їхніх кількісних та якісних характеристик, зайнятості та робочих місць. При цьому кількість трудового потенціалу визначається демографічними чинниками (природним приростом, станом здоров'я, міграційною рухливістю та ін.), потребами суспільного виробництва в робочій силі та, відповідно, можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях. Якість трудового потенціалу – поняття відносне, яке характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляються в сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних та ін. [46].

Г. Осовська і О. Крушельницька під трудовим потенціалом розуміють сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Поняття «трудовий потенціал» ширше, ніж трудові ресурси, тому що воно характеризується не тільки загальною чисельністю індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. По-перше, якість пов'язана зі здібностями та бажанням до праці, станом здоров'я, типом нервової системи, тобто всіма якостями, що відображають фізичний і психологічний потенціал. По-друге, це обсяг загальних і спеціальних знань людини, її трудових навичок та умінь, здатність до певного виду діяльності. По-третє, враховується рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб [113].

В. Костів вважає, що трудовий потенціал (суспільства, регіону, колективу, особистості) – це можливості, що можуть бути мобілізовані та приведені в дію в процесі праці та які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь-якому рівні. Трудовий потенціал є поліфакторним явищем в життєдіяльності суспільства на тому чи іншому етапі розвитку, а

його якісні параметри розкриваються за допомогою загальнодемографічних, медико-біологічних, кваліфікаційних, екологічних, науково-технічних, соціальних, психологічних та інших істотних ознак. Природною основою трудового потенціалу є населення. Це означає, зокрема, що якість населення – головна передумова рівня розвитку трудового потенціалу [60].

В. Приймак розглядає дві форми трудового потенціалу: номінальний і реальний. Під номінальним трудовим потенціалом розуміється максимальні можливості (реалізовані і нереалізовані) працездатного населення до трудової діяльності, сукупність його кількісних і якісних характеристик з урахуванням умов і регіональних особливостей. Цей потенціал визначений здоров'ям населення, демографічними, освітніми, кваліфікаційними, інтелектуальними, етнокультурними та іншими параметрами. Реальний трудовий потенціал характеризує відношення між номінальним трудовим потенціалом і його використанням. Це частина номінального трудового потенціалу, яка реалізує себе за заданих умов [125; 126].

В. Лич дотримується точки зору, що категорії трудового потенціалу мають двоєдину природу. З боку продуктивних сил – людські ресурси з їхніми розумовими і фізичними можливостями, здібностями до трудової діяльності, які в процесі їх використання мають здатність до розширеного відтворювання. Одночасно трудовий потенціал як економічна категорія виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворювання елементів суспільного виробництва та їх привласнення з метою задоволення потреб особистості, сім'ї, організації, держави, вирішення глобальних проблем [75].

Л. Крочевська відзначає, що трудовий потенціал – це сукупність кількісних та якісних властивостей працездатного населення, що реалізовані чи можуть бути реалізовані і зумовлюють його здатність до продуктивної трудової діяльності у конкретних геопросторово-часових координатах, яка залежить від економічних, освітньо-культурних, науково-технічних, демографічних, медико-соціальних та екологічних умов. Напрямами

розвитку трудового потенціалу України є: розвиток інноваційного потенціалу; регулювання ринку праці; підвищення якості освіти; покращення матеріальної забезпеченості; зменшення соціальної напруженості; поліпшення демографічного стану; стимулювання здоров'я; оптимізація екологічної політики [68].

Л. Ільїч вважає, що трудовий потенціал – це соціально-економічна категорія, яка виражається сукупністю продуктивних характеристик економічно активного населення, що визначають інноваційний розвиток країни. Номінальний трудовий потенціал – це інтегральний критерій спроможності економічне активного населення до суспільно корисної діяльності, що обчислюється як середня арифметична часткових індексів структурних компонентів трудового потенціалу, які характеризують фазу його формування. Реальний трудовий потенціал – це номінальний трудовий потенціал з урахуванням індексу економічної компоненти, яка характеризує фазу використання трудового потенціалу та враховує можливості реалізації здатності до праці [42].

С. Писаренко, С. Сирота та Є. Синіцин вважають, що в трудовому потенціалі розмежовуються ресурси (джерела) і резерви праці. Ресурси праці визначаються ступенем участі в суспільному виробництві (процесі праці) як трудових ресурсів, так і осіб за межами працездатного віку, але які володіють здатністю і можливістю брати посильну участь в праці. Визначення трудового потенціалу має ґрунтуватися на сумі потенційних ресурсів, реальних ресурсів і резервів живої праці [118; 119].

В. Горох, Т. Решетіло, П. Тархов дотримуються думки, що носієм трудового потенціалу є людина, а сам трудовий потенціал представляє здатність суспільства виконувати певну роботу [18].

М. Саєнко пропонує визначати трудовий потенціал як трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні в даний час і передбачені на перспективу, що сформовані та формуються у певних виробничих відносинах та умовах відтворення і характеризуються

певною діалектичною сукупністю кількісних та якісних ознак; це складне суспільно-економічне явище, що має свою структуру, просторову і часову орієнтацію, є процесом, перебуває в кожний даний момент одночасно в різних формах [142].

В. Циганков відзначає, що трудовий потенціал є складовою частиною економічного потенціалу суспільства, сукупною здатністю національного господарства виробляти матеріальні блага і послуги. Найважливішою формою реалізації трудового потенціалу є трудова активність як міра кількості та якості трудової діяльності, яка виражає відношення людей до праці через його кінцеві результати. Рівень трудової активності можна розглядати як основний показник використання трудового потенціалу. Між трудовим потенціалом, результатами праці та рівнем життя людини існує безпосередня залежність – зростання одних чинників викликає відповідну зміну інших [166].

На думку Г. Сергєєвої та Л. Чижової, трудовий потенціал – це ресурси праці, які має в своєму розпорядженні суспільство. Чисельність працездатного населення і його якісні характеристики (стать, вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація та ін.) визначають реальне значення трудового потенціалу. Поліпшення якісних характеристик практично збільшує трудовий потенціал в межах однієї і тієї ж чисельності працездатного населення [145].

С. Трубич і М. Хоміцька розглядають якість трудового потенціалу як сукупність властивостей трудового потенціалу, що обумовлюють його здатність задовольняти певні потреби національного господарства. У найзагальнішому вигляді якісна сторона трудового потенціалу визначається такими компонентами: фізичним і духовним станом здоров'я населення; інтелектуальною підготовленістю і професійною майстерністю працівника; розширенням світогляду; зростанням морального потенціалу [156].

На думку Б. Кліяненко і С. Большенко, конкурентну привабливість регіону становить наявність усіх видів потенціалу: трудового (кадрового),

економічного, наукового-технічного, інноваційного, зовнішньоекономічного тощо. Трудовий потенціал регіону – це така соціально-економічна категорія, під якою розуміється сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості регіону щодо виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та надання послуг відповідно до попиту регіонального, національного та міжнародних товарних ринків; розвитку інфраструктури, сфери освіти і мистецтва, активізації інноваційної діяльності. Конкурентоспроможністю трудового потенціалу регіону слід вважати сукупність його кількісних і якісних структурних елементів, які у взаємодії та оптимальному співвідношенні сприяють економічному та соціальному розвитку окремого регіону з випереджуючими темпами щодо інших [51; 52].

Н. Левчук вважає, що трудовий потенціал – це важлива соціально-економічна категорія, що характеризує трудові можливості та потенції того чи іншого суспільства і служить інтегральною оцінкою тієї діяльності людини, що пов'язана зі сферою праці. Сукупність характеристик людини, що виникли в результаті матеріальних і духовних вкладень у неї, інтелект, творчі здібності, стан здоров'я освіта, професіоналізм, моральність, активність, організованість визначають трудовий потенціал особистості. При цьому, якщо трудовий потенціал реалізується, то це вже не потенціал, а фактор виробництва [74].

С. Сембер пропонує розглядати локальний трудовий потенціал, що характеризується кількісними і якісними параметрами, тобто може розглядатися і як соціально-економічна, і як обліково-статистична категорія. Кількісна сторона локального трудового потенціалу характеризується чисельністю працездатного населення, статеві-віковою структурою, кількістю робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням, чисельністю безробітних. Якісними характеристиками локального трудового потенціалу є: стан здоров'я, загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівні, схильність носіїв праці до мобільності, конкурентоздатність робочої сили [143].

І. Антохова вважає, що трудовий потенціал має комплексний характер, складну структуру, потребу відокремлення різних якісних характеристик. Аналізуючи трудоресурсний, демографічний, політекономічний підходи, авторка наголошує на необхідності більш широкого розуміння та трактування трудового потенціалу за рахунок включення економічних, освітніх, соціально-мотиваційних, медичних, психологічних, етнокультурних складових [4].

Л. Чвертко у процесі з'ясування соціально-економічної сутності трудового потенціалу розглядає ресурсний, політекономічний, факторний та демографічний підходи до його визначення. Вона вважає, що відмінності між ними зводяться до того, що трудовий потенціал розглядається як кількість трудових ресурсів з урахуванням тією чи іншою мірою їхніх якісних характеристик; як міра і якість сукупної здатності до праці; як форма втілення особистого фактора виробництва чи людського фактора, та пропонує розглядати трудовий потенціал з позицій демоекономічного підходу. Це дозволяє розглядати трудовий потенціал населення у взаємодії економічних і демографічних факторів його формування і відтворення. Залежно від відмінностей у трактуванні категорії «трудовий потенціал» є певні відмінності й у підходах до його кількісної та якісної характеристик. Набір цих характеристик, притаманних стійкій, цілісній, якісно визначеній сукупності індивідів, умовно розділяють на статистичні та потенційні. Кількісна сторона трудового потенціалу розглядається як частина життєвого потенціалу і вимірюється як загальна кількість людино-років трудового життя, яку належить прожити сукупності осіб у складі економічно активного населення за існуючих порядку вимирання та характеру міграційних процесів, а також закономірностей змін трудової активності з віком [168].

О. Балацький вважає, що трудовий потенціал регіону визначається наявними трудовими ресурсами даної території як зайнятими в регіональному господарстві, так і незайнятою їхньою частиною. При цьому зайняті трудові ресурси розглядаються у сфері матеріального виробництва і в

невиробничій сфері як у державному, так і в приватному секторах економіки. Науковець пропонує під трудовим потенціалом розуміти сукупну здатність економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживних вартостей, відповідних потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних і науково-технічних умовах. Величина трудового потенціалу території залежатиме від кількості та якості трудових ресурсів, якими володіє дана територія на даний момент часу; від сукупності умов, що забезпечують сприятливе середовище для формування трудового потенціалу (його кількісних і якісних характеристик) і його найефективнішого використання. Кількісно величина трудового потенціалу може бути оцінена сукупним обсягом матеріальних і нематеріальних благ, які можуть бути вироблені на даній території її економічно активним населенням протягом року (річна оцінка) або періоду реалізації трудового потенціалу (інтегральна оцінка) при відповідній технічній, технологічній та інформаційній оснащеності праці [6; 7].

Узагальнення існуючих теоретичних підходів до визначення сутності та змісту категорій «трудоий потенціал» і «трудоий потенціал регіону» дає можливість зробити такі висновки (Додаток А, табл. А.1) [38; 71; 165; 185]:

трудоий потенціал промисловості регіону має кількісні та якісні компоненти. Кількісні компоненти обумовлені кількістю трудових ресурсів або кількістю працездатного населення, що зайняті та можуть бути зайняті в суспільно корисній (промисловій) діяльності на даній території, а якісні – їхнім станом здоров'я, віковими та освітньо-кваліфікаційними характеристиками, творчою активністю, здатністю досягати певних виробничих цілей у процесі трудової діяльності;

трудоий потенціал регіону може бути реальним і номінальним. Реальний трудоий потенціал характеризується його досягнутим рівнем, а потенційний – перебуває на стадії формування або відтворювання та може бути реалізований у майбутньому;

трудоий потенціал регіону, що реалізується, є ресурсом праці, а той, що буде реалізовуватися в майбутньому, є резервом праці.

Різноманіття трактування сутності категорії «трудоий потенціал промисловості регіону» потребує його класифікації, що дає можливість не підміняти різні характеристики його ознак при визначенні його змісту (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Класифікація трудового потенціалу промисловості регіону

Класифікаційні ознаки	Класифікаційні види
1. За етапами функціонування	Трудоий потенціал промисловості регіону, що: 1.1. формується 1.2. реалізується 1.3. використовується 1.4. розвивається
2. За компонентами	Трудоий потенціал промисловості регіону, що характеризується: 2.1. якісними компонентами 2.2. кількісними компонентами
3. За чинниками впливу	Трудоий потенціал промисловості регіону, на який впливають: 3.1. економічні чинники 3.2. соціальні чинники 3.3. демографічні чинники 3.4. екологічні чинники
4. За умовами формування та реалізації	Трудоий потенціал промисловості регіону, що формується та реалізується у: 4.1. сприятливих умовах 4.2. несприятливих умовах
5. За формами існування	Трудоий потенціал промисловості регіону: 5.1. номінальний 5.2. реальний
6. За видами економічної діяльності	6.1. Трудоий потенціал промисловості регіонів за видами промисловості (рис. 1.1). 6.2. Трудоий потенціал інших видів економічної діяльності регіонів: сільського, лісового та рибного господарства; будівництва; оптової та роздрібної торгівлі; транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності; тимчасового розміщення й організації харчування; інформації та телекомунікації; фінансової та страхової діяльності; операцій з нерухомим майном; освіти; наукової та технічної діяльності; державного управління й оборони; адміністративного обслуговування; обов'язкового соціального страхування; охорони здоров'я та надання соціальної допомоги; мистецтва, спорту, розваг та відпочинку

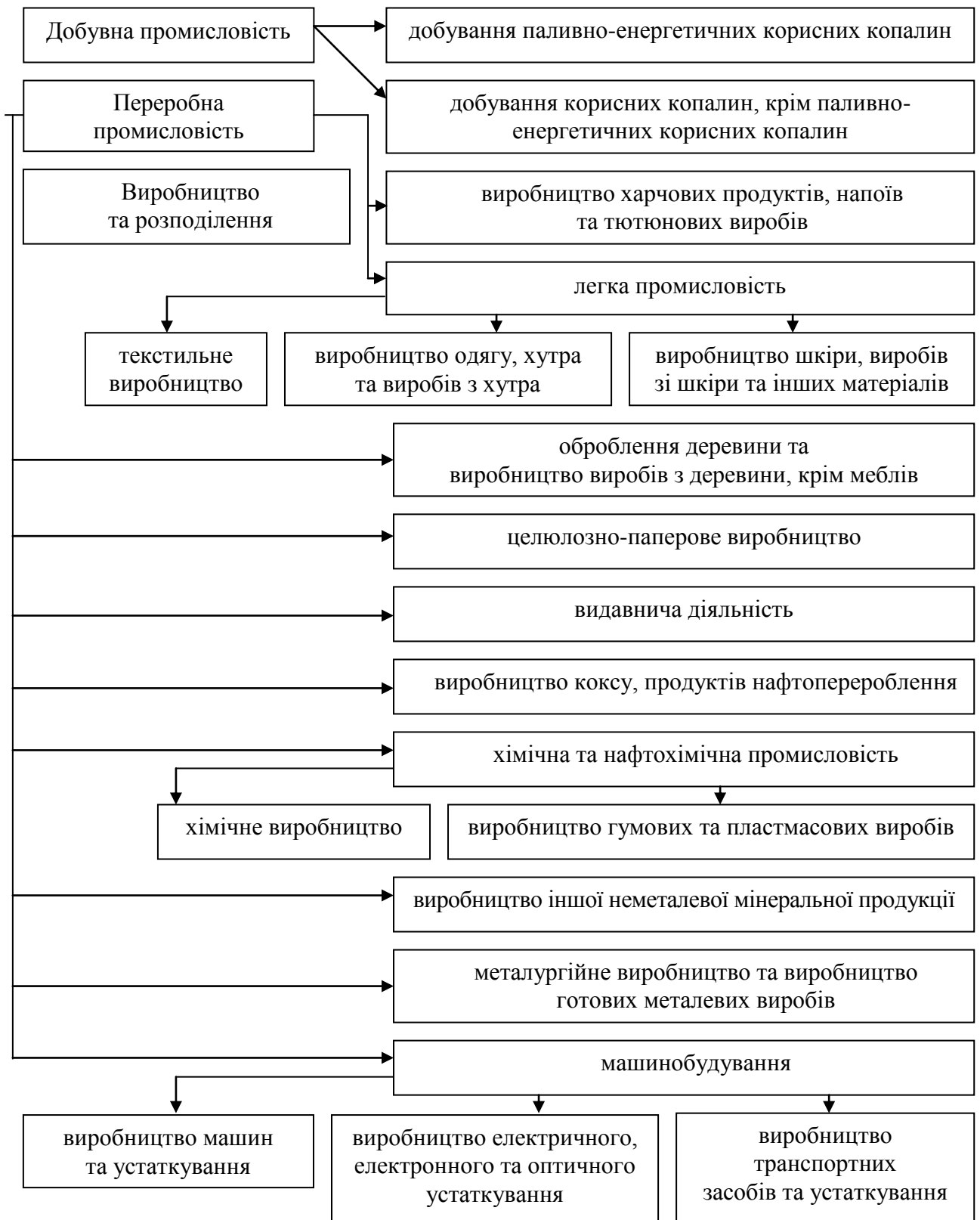


Рис. 1.1. Класифікація видів промисловості

Таким чином, трудовий потенціал регіону та трудовий потенціал промисловості регіону є складними соціально-економічними поняттями, які мають просторову та часову орієнтацію, свою компонентну структуру та характеризується кількісними і якісними параметрами. Під трудовим потенціалом регіону розуміють соціально-економічну категорію, що характеризує сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, що визначають максимальні трудові можливості регіону щодо виробництва конкурентоспроможної продукції та надання послуг відповідно до попиту регіонального, національного та міжнародних ринків; розвитку інфраструктури, активізації інноваційної діяльності. Трудовий потенціал регіону характеризує ресурсні можливості, що можуть бути мобілізовані та приведені в дію в процесі праці. Він визначає сукупну здатність економічно активного населення території забезпечувати виробництво споживних вартостей відповідно до потреб суспільства на певному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних і науково-технічних умовах. Величина трудового потенціалу території залежить від кількості та якості трудових ресурсів, якими володіє дана територія на даний момент часу; від сукупності умов, що забезпечують сприятливе середовище для формування трудового потенціалу (його кількісних і якісних характеристик) і його найефективнішого використання.

Трудовий потенціал промисловості регіону акумулює всі його кількісні та якісні характеристики та показники, використання яких спрямовано на отримання певного запланованого результату функціонування промислового комплексу регіону, який об'єднує суб'єкти господарювання в промисловості, промислову інфраструктуру однієї області або кількох областей, наприклад Харківської, Полтавської, Сумської, та розвивається під впливом одного з найбільших промислових центрів України – міста Харкова. Він займає вигідне економіко-географічне положення стосовно Донецького і Придніпровського промислових регіонів. Основні види корисних копалин представлені природним газом і нафтою, залізними рудами. Промисловий

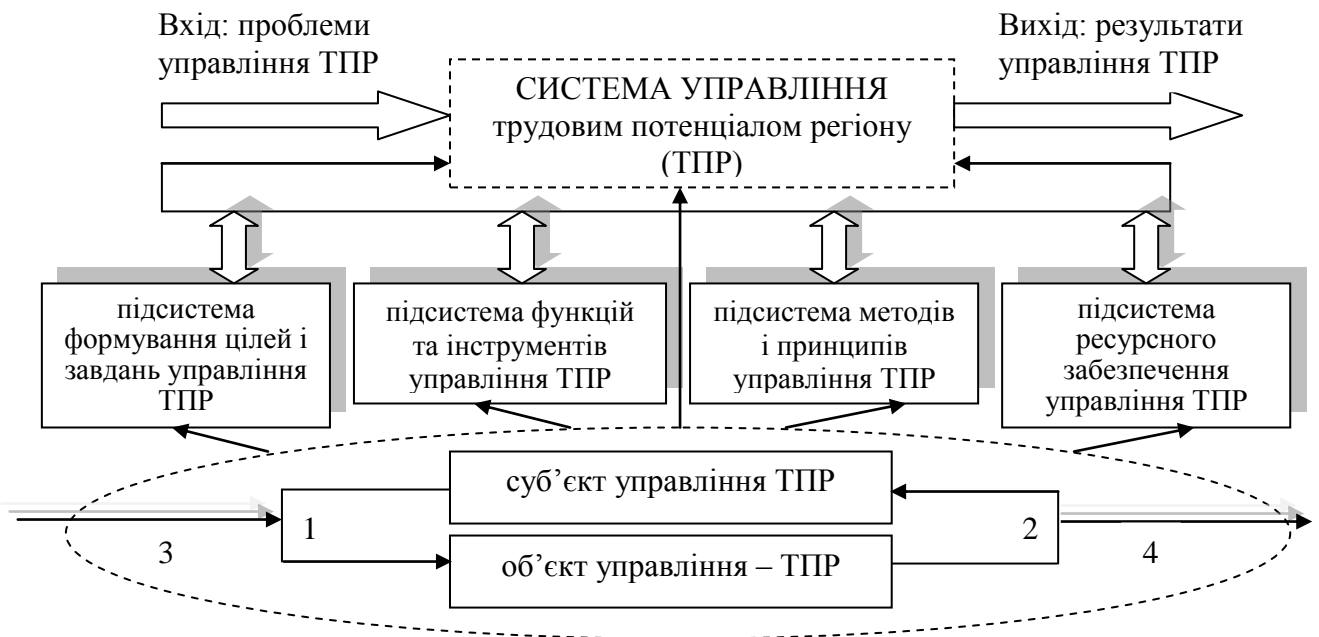
комплекс регіону має значні запаси мінерально-будівельної сировини на території всіх трьох адміністративних областей. У його господарському комплексі провідне місце займає машинобудівний цикл, в якому зайнято працездатне населення з певними ознаками промислово-виробничого персоналу. Такий промисловий комплекс має складну структуру і представлений усіма етапами виробництва.

1.2. Узагальнення теоретичних підходів до управління трудовим потенціалом регіону

Управління трудовим потенціалом регіону в традиційному розумінні представляє процес впливу суб'єкта управління (адміністрації регіону) на об'єкт управління (трудова потенція регіону), але сучасні підходи до управління взагалі та управління трудовим потенціалом зокрема потребують системного підходу до вирішення проблем управління та забезпечення його ефективності. Системний підхід на основі системного аналізу розглядає процес управління трудовим потенціалом регіону як систему, основними складовими якої є цілі та завдання управління, функції управління, процес управління, інструменти управління, методи та принципи управління, ресурсне забезпечення управління. Також складовими системи управління трудовим потенціалом регіону є вхід до системи та вихід з неї, тому що така система є системою відкритого типу. На вході до системи управління акумулюються проблеми управління трудовим потенціалом регіону, а на виході – управлінські рішення, реалізація яких сприяє вирішенню існуючих проблем. Взаємодію процесу та системи управління трудовим потенціалом регіону наведено на рис. 1.2.

Кожна з підсистем є системою нижчого рівня відносно до системи управління трудовим потенціалом на основі принципу ієрархії, що

покладений в теорію систем. Система – це множина, на якій реалізується наперед дане відношення з фіксованими властивостями. Широко поширене визначення системи як сукупності елементів, що знаходяться у взаємодії [84; 146]. Проте воно охоплює, наприклад, формально-логічні системи.



Умовні позначення:

1. Передача управлінської інформації.
2. Передача інформації про результати виконання управлінських рішень.
3. Вплив середовища на суб'єкт і об'єкт управління.
4. Результати процесу управління.

Рис. 1.2. Взаємодія процесу та системи управління трудовим потенціалом регіону

Інший теоретичний підхід до розуміння системи є розуміння її як множин, для елементів яких визначені деякі відносини. Оскільки в будь-якій множині можуть бути задані деякі відносини, то це визначення дуже широко використовується в теорії управління. Множина (сукупність) утворює систему в тому випадку, коли на ньому реалізується наперед дане відношення з фіксованими властивостями. Б. Мізюк розглядає систему як наукову категорію певного рівня абстракції, яка є засобом вирішення актуальних проблем управління. На його думку, необхідно та достатніми

для визначення цього поняття є три атрибути: елементи системи; зв'язки між ними; композиції елементів за певними відношеннями [84]. Зміст поняття «система» як важливої складової системного підходу до управління, разом з її інваріантними властивостями, доповнюється важливою категорією «структура».

Узагальнюючи існуючі теоретичні підходи до визначення поняття «система», можна зробити висновок про те, що вона є комплексом взаємодіючих складових (елементів), що знаходяться в певних відносинах, які визначаються певними зв'язками. Концептуальна модель системи управління трудовим потенціалом регіону визначає склад і зміст її основних елементів, які знаходяться в певному взаємозв'язку. Система управління трудовим потенціалом регіону – це цілеспрямована система, взаємозв'язок складових якої визначається загальною метою формування, використання, реалізації та розвитку [22; 84; 107].

Основними функціональними завданнями управління трудовим потенціалом регіону є такі: виявлення проблем формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону; визначення цілей формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону; пошук шляхів вирішення проблем (розробка альтернативних варіантів вирішення проблем); оцінка управлінських рішень і вибір найприйнятнішого варіанта в конкретних умовах; узгодження і затвердження найприйнятнішого варіанта рішення; реалізація затвердженого рішення; оцінка ефективності реалізації найприйнятнішого варіанта рішення в певних умовах управління.

Слід зазначити, що під управлінням трудовим потенціалом регіону розуміється управління процесами його формування, використання, реалізації та розвитку. Формування трудового потенціалу регіону необхідно для формування найманих працівників певних кількісних і якісних характеристик; використання трудового потенціалу передбачає залучення одного з найважливіших економічних ресурсів до процесу виробництва;

реалізація трудового потенціалу необхідна для забезпечення певних результатів виробництва; розвиток трудового потенціалу необхідно для поліпшення якості та отримання необхідної кількості найманих працівників, які потрібні для виконання певних завдань промислового виробництва [110].

Проблеми на вході до системи управління трудовим потенціалом регіону обґрунтовує підставу для формулювання цілей та завдань, реалізація яких дозволяє усунути існуючі проблеми. Якість формулювання цілей і завдань досягається шляхом їх узгодження в системі формування цілей за допомогою розробки ієрархії цілей, що дозволяє сформулювати головну мету, основні цілі, певні завдання, рішення яких сприяє досягненню головної мети, через послідовне досягнення основних цілей. Формування цілей у вигляді дерева цілей передбачає формулювання цілей, їх зіставлення, ранжирування й узгодження, а також реалізацію за допомогою інструментарію управління [21; 22].

Рішення проблем управління формуванням, використанням, реалізацією та розвитком трудового потенціалу регіону через досягнення головної мети здійснюється шляхом виконання основних функцій управління. До таких функцій необхідно віднести: аналіз трудового потенціалу регіону та оцінка його стану; розробку стратегії формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону; розробку програми формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону; організацію управління формуванням, використанням, реалізацією та розвитком трудового потенціалу регіону; мотивацію ефективного формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону, контроль ефективності формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону [21].

Важливим є обґрунтування взаємозв'язку перелічених вище функцій управління трудовим потенціалом регіону не тільки з іншими складовими системи управління, але і між собою. Функція аналізу спрямована на одержання результатів, які мають бути інтерпретовані на основі адекватних

обґрунтованих методичних підходів, що дозволить розробити регіональні стратегію і програму формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону [21]. Для аналізу інформаційних даних найчастіше використовують один або декілька з таких методів: горизонтальний (часовий) аналіз – проводиться порівняння кожної інформаційної позиції з аналогічною в попередньому періоді; вертикальний (структурний) аналіз – визначається структура результативних показників з виявленням впливу кожної інформаційної позиції на результативний показник; трендовий (екстраполяційний) аналіз – порівняння кожної інформаційної позиції з низкою попередніх для визначення основних тенденцій динаміки показника; аналіз відносних показників (коефіцієнтів) – розрахунок відношень між окремими інформативними позиціями; порівняльний аналіз – порівняння показників в певному регіоні з аналогічними показниками в інших регіонах; факторний аналіз – аналіз впливу окремих факторів на результативний показник за допомогою детермінованих та стохастичних методів аналізу [35; 160]. Як базисні (нормативні) значення певних показників можуть бути усереднені по часовому ряду показники певного регіону, значення показників, розраховані для регіона-еталона.

Стратегія управління трудовим потенціалом регіону повинна розроблятися відповідними органами державної виконавчої влади на місцях в альтернативних варіантах її реалізації на основі можливих оптимістичного, базового та песимістичного сценаріїв. Правильний вибір одного з варіантів реалізації стратегії дозволить забезпечити належний рівень ефективності формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу в перспективі при врахуванні факторів впливу зовнішнього середовища. Стратегія формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону має деталізуватися в програмі, що сприятиме досягненню стратегічних цілей. Організація управління трудовим потенціалом регіону спрямована на вдосконалювання існуючих організаційних структур

управління, що необхідно для ефективно організації формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу. Мотивація ефективного формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону передбачає використання дієвих методів і впровадження адекватних систем мотивації та стимулювання, що забезпечують досягнення запланованих результатів регіональної економіки, у тому числі промислового виробництва. Контроль за ефективним формуванням, використанням, реалізацією та розвитком трудового потенціалу регіону спрямований на досягнення певних цілей шляхом систематичної перевірки ефективності реалізації основних функцій управління через сукупність певних показників на основі системи моніторингу. Засобом реалізації функцій управління трудовим потенціалом регіону є інструменти управління. До них необхідно віднести такі: стратегія, програма, формування, використання, реалізація та розвиток трудового потенціалу регіону; організаційні структури управління; адекватні системи мотивації та стимулювання; система моніторингу.

Перелічені вище функції управління трудовим потенціалом регіону можуть бути реалізовані на основі показників, що характеризують трудовий потенціал регіону, тому необхідно їх обґрунтувати. До таких показників необхідно віднести: економічно активне населення; зайняте населення; попит на робочу силу; підготовку кадрів; підвищення кваліфікації кадрів; фахівців вищої кваліфікації, які зайняті в економіці регіону; безробітне населення; вивільнення працівників з економічних причин; навантаження незайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце.

Ефективність управління трудовим потенціалом регіону залежить від принципів, на яких воно засновано, тому для забезпечення його якісного формування, використання, реалізації та розвитку доцільно використовувати такі принципи [22; 48]:

обґрунтованості управлінських рішень, що розробляються на основі економіко-математичного апарату моделювання, економічних законів, об'єктивної оцінки трудового потенціалу регіону;

погодженості складових системи управління трудовим потенціалом регіону, що реалізується на основі врахування взаємозв'язку та взаємодії всіх складових системи, її взаємодії із зовнішнім середовищем;

раціоналізації діапазону управління, що реалізується на основі визначення оптимального діапазону керованості суб'єктом управління об'єкта управління;

раціоналізації співвідношення централізації та децентралізації в управлінні трудовим потенціалом регіону;

використання адекватної та достовірної інформації, що реалізується за допомогою створення та функціонування системи інформаційного забезпечення процесу управління;

максимізації результату управління при мінімізації задіяних ресурсів, що реалізується шляхом досягнення ефективності управління.

Методи управління трудовим потенціалом регіону повинні включати правові, адміністративні, економічні, організаційні, соціальні та психологічні. Правові методи управління ґрунтуються на формуванні правового поля управління, що адекватно сучасним умовам господарювання. Адміністративні методи управління ґрунтуються на формуванні управлінсько-розпорядницької інформації, використання якої дає можливість розробляти та реалізовувати управлінські рішення. Економічні методи передбачають створення сприятливих економічних умов для забезпечення ефективного формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону. Організаційні методи управління реалізуються в удосконаленні організаційних структур управління (раціоналізації кількості структурних підрозділів, взаємозв'язків між ними), наповненні структурних підрозділів нормативною чисельністю кадрів потрібного професійно-кваліфікаційного рівня, що є достатній для виконання функціональних завдань щодо формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону. Соціальні методи управління спрямовані на створення сприятливих соціальних умов здійснення трудової діяльності працездатного населення

регіону. Психологічні методи управління засновані на створенні сприятливого морально-психологічного виробничого клімату для працездатного населення регіону [48; 104; 107].

Процес управління є найважливішою складовою управління трудовим потенціалом регіону, тому що він логічно пов'язує суб'єкт і об'єкт управління в процесі їхньої взаємодії. При цьому суб'єктом управління є адміністрація регіону, а об'єктом – трудовий потенціал регіону. Від суб'єкта управління до об'єкта надходить управлінська інформація, а за зворотним зв'язком – інформація про стан об'єкта управління (про виконання управлінських рішень). Таким чином, суб'єкт управління впливає на об'єкт, змінюючи його стан і забезпечуючи виконання запланованих функціональних завдань [107].

Складові системи управління трудовим потенціалом регіону можуть функціонувати на основі ресурсного забезпечення, яке формується за рахунок трудових, фінансових, матеріально-технічних і інформаційних ресурсів. Трудові ресурси забезпечують функціонування системи управління працівниками належної якості та потрібної кількості. Фінансові ресурси регіону формують фінансову основу управління. При цьому основним джерелом фінансових ресурсів є кошти, що акумулюються в місцевих бюджетах. Матеріально-технічні ресурси формують умови для ефективного управління трудовим потенціалом регіону. Інформаційні ресурси забезпечують функціонування складових системи управління якісною та своєчасною інформацією, яка дозволяє приймати адекватні управлінські рішення. Інформаційне забезпечення управління в межах системи управління трудовим потенціалом регіону має здійснюватися на основі моніторингу (стратегічного, тактичного та оперативного) [89; 107; 160].

Стратегічний моніторинг орієнтований на визначення безпосередньої сфери дій, сфери впливу та сфери інтересів системи управління. Сфера дій включає обсяги та види робіт, технології, обладнання, організацію праці та інші фактори, що безпосередньо впливають на управління трудовим

потенціалом регіону. Сфера впливу передбачає аналіз факторів, які можуть впливати на якість процесів у сфері дій, а саме: ситуація на ринку праці, економічні зміни, система матеріально-технічного забезпечення виробництва та збуту продукції, рівень конкуренції тощо. Сфера інтересів пов'язана з потенційно можливою діяльністю, що може здійснювати вплив на систему управління – майбутні технології. Результати стратегічного моніторингу створюють інформаційну основу стратегії формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону.

Тактичний моніторинг орієнтований на деталізацію названих вище факторів та їхній вплив на підсистеми та елементи системи управління трудовим потенціалом регіону на період у межах року. Тактичний моніторинг формує інформацію для розробки альтернативних рішень вирішення проблемних ситуацій та вибору оптимального з них за критеріями мінімізації затрат і підвищення ефективності управління. Результати тактичного моніторингу необхідні для розробки програми формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу.

Здійснення моніторингу включає такі взаємопов'язані етапи: збір зовнішньої та внутрішньої інформації про стан об'єкта управління; систематизація інформаційних потоків для формування бази даних; розрахунок показників; аналіз рівня та динаміки показників; побудова моделей вирішення проблемних ситуацій; вибір оптимальних управлінських рішень, реалізація яких сприяє усуненню проблемних ситуацій. Результатом здійснення моніторингу є первинна інформація, отримана в результаті спостережень, систематизовані та узагальнені дані, що належать до певного часу, індекси та узагальнені показники, отримані в результаті проведеного аналізу, оцінка стану системи управління трудовим потенціалом регіону в цілому або її окремих складових (елементів) та визначення чинників негативного або позитивного впливу, прогнози стану системи управління на майбутнє та розробка рекомендацій, необхідних для управлінських прийняття рішень щодо об'єкта аналізу [43; 45; 107].

Таким чином, система управління трудовим потенціалом регіону дозволяє забезпечити реалізацію системного підходу в управлінні на основі комплексного підходу до проблем формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу регіону, приймати адекватні управлінські рішення, реалізація яких сприяє вдосконалюванню кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу, що необхідно для вирішення складних функціональних завдань регіональної економіки – збільшення обсягів промислового виробництва в регіоні на основі раціонального використання ресурсного потенціалу шляхом забезпечення ефективного регіонального менеджменту.

1.3. Обґрунтування умов формування, реалізації, використання та розвитку трудового потенціалу

Найважливішим чинником ефективного формування, реалізації, використання та розвитку трудового потенціалу регіону є забезпечення сприятливих умов, в яких відбуваються ці процеси [138; 162; 171; 173]. Соціально орієнтована регіональна економіка передбачає ефективне вирішення соціальних питань, що сприяє створенню сприятливих умов проживання працездатного населення на території певного регіону. Враховуючи, що регіон представляє соціально-економічну систему, стає актуальним досягнення не тільки економічних цілей функціонування і розвитку, але і соціальних [144; 149; 179]. Однією з основних соціальних цілей розвитку регіональної економіки є збільшення доходів працездатного населення на основі зростання заробітної плати та покращення соціальних стандартів життя. Досягнення цієї мети дозволить формувати таке соціальне середовище в регіоні, яке сприяє ефективній реалізації трудового потенціалу працездатного населення. Соціальний розвиток регіону передбачає якісне

покращення складових, що характеризують його соціальне середовище. До таких складових можна віднести доходи та заробітну плату працездатного населення регіону; співвідношення розміру середньомісячної реальної заробітної платні одного найманого працівника до розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи; можливість отримати якісну освіту, підвищити професійну кваліфікацію, пройти навчання та перенавчання за рахунок державних коштів або коштів роботодавців [11; 13; 90].

Відповідно до діючого Закону України заробітна плата – це винагорода, виражена, як правило, в грошовому вигляді, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану їм роботу». Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та фінансово-господарської діяльності підприємства. До складу витрат на оплату праці включаються всі витрати підприємства на оплату праці незалежно від джерела їх фінансування [28].

Відомо, що витрати на оплату праці працівників складають фонд оплати праці, що становить загальну суму коштів, витрачену протягом певного часу на заробітну плату основного виробничого персоналу, а також оплату праці працівників, які не включені в штат підприємства, але зайняті в основному виробництві, та складається з:

фонду основної заробітної платні, що становить винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, вироблення, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і розрядних розцінок для працівників і посадових окладів для службовців;

фонду додаткової заробітної плати, що становить винагороду за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи і винахідливість, за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні

виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

заохочувальних і компенсаційних виплат, до яких належать виплати у формі винагород за результатами роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, не передбачені чинним законодавством [28].

Низька вартість робочої сили в Україні призводить до зниження зацікавленості працівників в ефективній реалізації свого трудового потенціалу, що негативно відбивається на економічних результатах [8; 9].

Слід звернути увагу на те, що поняття «фактична вартість робочої сили» значно ширше, ніж поняття «заробітна плата», оскільки воно включає, окрім прямої оплати праці, оплату за невідпрацьований час, премії та нерегулярні виплати, заробітну плату в натуральній формі, пільги, послуги і допомогу в натуральному і грошовому виразах, витрати підприємства на оплату житла працівників, витрати на соціальне забезпечення працівників, витрати на професійне навчання та ін., наприклад, витрати на службовий транспорт для працівників підприємства, спецодяг. Цим складовим вартості робочої сили приділяється мінімальне значення, що також знижує фактичну вартість найманої робочої сили. При цьому заробітна плата залишається найважливішим джерелом формування доходів населення, які визначають рівень життя працездатного населення.

Створюючи суспільно корисний продукт, найманий працівник має одержувати відповідну винагороду, у широкому розумінні, за вкладену працю [14; 15; 31; 55; 62; 186]. Таким чином, збільшення валового регіонального продукту може бути отримано за умови відповідного приросту вартості найманої праці. Відомо, що вартість робочої сили – це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили [28]. Виникає питання відносно того, що вважати за необхідне при формуванні сукупності видатків на утримання найманих працівників? Дослідження існуючих підходів до визначення вартості робочої сили показали, що складові витрат

на утримання робочої сили структуровані занадто укрупнено, що знижує можливість об'єктивної оцінки фактичної вартості робочої сили в промисловості регіонів. При цьому кількість та зміст статей витрат на утримання робочої сили залежить від рівня економічного розвитку країни чи регіону. Основними статтями затрат на утримання робочої сили в Україні фактично є прямі витрати на робочу силу [28; 31].

Визначення фактичної вартості робочої сили має два аспекти. Перший пов'язаний з урахуванням тих статей витрат, які обґрунтовано мають бути включені до складу фактичної вартості робочої сили. Другий аспект відображує фактичну вартість робочої сили, яку найманий працівник отримує як винагороду за фактично виконану працю. На жаль, в реальних умовах існує суттєва різниця між цими двома аспектами. Визначення фактичної вартості робочої сили необхідно для забезпечення порівняльного аналізу вартості фактичних витрат на робочу силу та доходів найманих працівників з метою прийняття обґрунтованих рішень щодо підвищення заробітної плати в промисловому секторі регіональної економіки. На основі отриманих даних роботодавець має можливість зіставити фактичну вартість робочої сили на промисловому підприємстві із середньою величиною аналогічного показника у промисловості регіону. Крім того, показник фактичної вартості робочої сили використовується для забезпечення порівняльного аналізу на регіональному, національному та міжнародному рівнях. У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили [28; 164]. Фактична вартість робочої сили включає в себе такі складові:

оплату праці за виконану роботу; витрати на оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством; винагороди та допомоги; витрати на харчування та інші пільги, що надаються в натуральній формі; витрати на утримання житла персоналу та соціальне страхування, що оплачує наймач; витрати наймача на професійну підготовку; утримання служб соціального забезпечення та інші витрати, наприклад, на службовий

транспорт для працівників, спецодяг, а також податки та відрахування, що розглядаються як витрати на робочу силу. Слід звернути увагу на видатки, які не відносяться до витрат на робочу силу. Вони включають:

суми допомоги із соціального страхування (з тимчасової непрацездатності, з вагітності та пологів, при народженні дитини, по догляду за дитиною, виплати на дітей малозабезпеченим сім'ям і т. ін.), відшкодування заробітку або інших витрат у випадку заподіяної шкоди здоров'ю працівників, інші виплати за рахунок фонду соціального страхування, пенсійного фонду та інших позабюджетних фондів;

доходи, одержані працівниками підприємств у вигляді сум, нарахованих за акціями і внесками членів трудового колективу в майно підприємств (дивіденди, проценти);

витрати для здійснення заходів по ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та соціальному захисту населення;

винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції.

Витрати на робочу силу мають зменшуватися на суму дотацій та податкових пільг, наданих згідно з діючими нормативними актами, в частині, спрямованій на утримання робочої сили. Джерелами інформації для розрахунку фактичної вартості робочої сили є первинна документація з обліку особового складу працівників підприємств, використанню робочого часу, обліку виробітку та заробітної плати, розрахунків з робітниками і службовцями по заробітній платі, обліку касових операцій тощо. Збір даних для визначення фактичної вартості робочої сили здійснюється шляхом проведення спеціальних вибірових обстежень (обліків) через заповнення спеціальних обстеження. Основою для формування вибіркової сукупності є Державний реєстр звітних (статистичних) одиниць. Фактичну вартість робочої сили в промисловості регіону можна визначити за такою формулою:

$$ВРС_{\text{факт.}}^t = \sum_{i=1}^n ПВ_i^t + \sum_{i=1}^m НВ_i^t, \quad (1.1)$$

де $PВ_i$ – прямі витрати на робочу силу;

$НВ_i$ – непрямі витрати на робочу силу;

i – часткові показники, що характеризують витрати на робочу силу; n – кількість часткових показників, що входять до прямих витрат на робочу силу;

m – кількість часткових показників, що входять до непрямих витрат на робочу силу; t – певний період часу.

Прямі витрати на робочу силу включають: оплату праці за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; вартість товарів, послуг, робіт, які складають натуральну частину виплат, що входять до заробітної плати. Непрямі витрати на робочу силу включають: витрати промислових підприємств на оплату житла найманих працівників; витрати промислових підприємств на соціальне забезпечення найманих працівників; витрати на професійне навчання та перенавчання; витрати на утримання служб соціальної інфраструктури промислового підприємства; витрати на утримання іншої робочої сили; податки, що відносяться до витрат на робочу силу [53].

Результати економічної діяльності регіону, а також діючі схеми межбюджетної взаємодії створюють фінансову основу для вдосконалення економічного, соціального, демографічного та екологічного середовища формування, реалізації, використання та розвитку трудового потенціалу промисловості регіону. Як показує досвід розвинутих зарубіжних країн, вкладення в людський фактор забезпечують сталі позитивні результати в майбутньому [21; 24; 104; 140; 106; 183; 187]. Основою забезпечення сприятливих умов формування, реалізації, використання та розвитку трудового потенціалу промисловості регіонів є соціальна регіональна політика, що має здійснюватися за такими напрямками: кадрова політика (набір і відбір найманих працівників, його навчання та перенавчання); політика матеріального (формування доходів найманих працівників в матеріальній формі: грошовій і натуральній) та морального стимулювання

найманих працівників, політика забезпечення певних соціальних гарантій (соціального пакета) освітнього, медичного та культурно-розвиваючого характеру; політика формування фондів соціальної підтримки найманих працівників [16; 17; 76]. На формування, використання, реалізацію та розвиток трудового потенціалу промисловості регіону впливають економічні, соціальні, демографічні та екологічні фактори, стан яких обумовлений результатами реалізації державного регіональної політики (рис. 1.3) [61; 70; 139; 182].

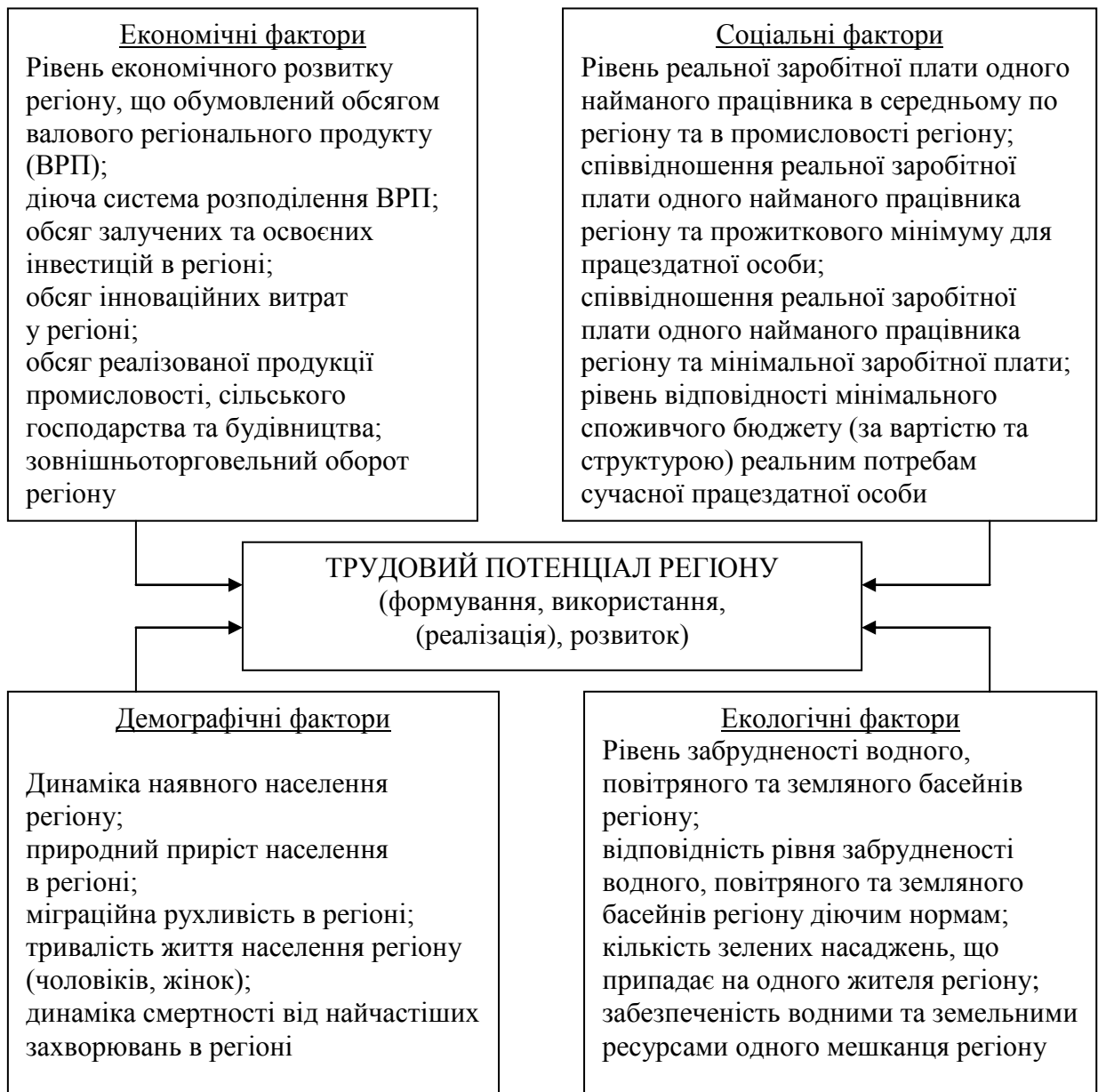


Рис. 1.3. Фактори, що впливають на формування, використання (реалізацію) та розвиток трудового потенціалу регіону

Головною метою державної регіональної політики є створення умов для динамічного, збалансованого розвитку території й усунення регіональних диспропорцій на основі стабілізації регіональної економіки. Головною метою економічної регіональної політики є раціональне використання сукупного ресурсного потенціалу території як основи підвищення його конкурентоздатності шляхом інноваційного розвитку трудового потенціалу [27; 85; 92; 132]. Для досягнення головної мети реалізації регіональної економічної політики повинні бути сформульовані та реалізовані основні цілі. Вони розробляються за кожною складовою регіональної економічної політики. Основні цілі деталізуються в певні завдання регіональної економічної політики, що можуть бути різними залежно від головної й основної цілей.

В умовах дефіциту сукупного ресурсного потенціалу територій необхідно формувати пріоритетні завдання розвитку промисловості регіонів залежно від поставлених цілей, пріоритетів і можливості залучення конкретних ресурсів для досягнення поставлених цілей [39; 44; 56; 82; 181]. На сучасному етапі розвитку промисловості України до пріоритетних завдань регіональної економічної політики необхідно віднести такі:

оптимізація виробничої структури регіонів, що полягає у використанні ефективних форм господарювання на основі раціонального використання потенційних ресурсів: трудових, матеріально-технічних, фінансових, і інформаційних;

наповнення фінансових ресурсів регіональних бюджетів і бюджетів місцевого самоврядування для зміцнення фінансової основи розвитку економіки регіону;

розвиток міжрегіонального та міжнародного економічного співробітництва;

розширення повноважень і посилення відповідальності за регіональний економічний розвиток місцевих органів влади;

розробка системної стратегії регіонального економічного розвитку, що враховує регіональну специфіку промислового виробництва.

Створення умов для запровадження ефективної регіональної економічної політики, стимулювання динамічного розвитку й ефективного використання трудового потенціалу промисловості регіонів відповідно до завдань державної регіональної економічної політики потребує здійснення певних заходів державного регулювання економічного розвитку регіонів через удосконалення відповідної нормативно-правової бази щодо:

державного стратегічного прогнозування та програмування регіонального економічного розвитку;

розробки та реалізації економічних і соціальних стратегій розвитку регіонів;

надання більшості повноважень і відповідальності органам місцевого самоврядування;

удосконалення організаційно-фінансових механізмів регіонального прогнозування та планування економічного і соціального розвитку територій;

раціоналізації та розвитку економічної та промислової інфраструктури в регіонах України в межах національної інфраструктурної політики;

раціонального використання ресурсного потенціалу територій, у тому числі трудових ресурсів.

Завдання регіональної економічної політики полягають у такому:

створення умов для ефективного економічного розвитку регіонів України, підвищення життєвого рівня населення;

підвищення ефективності використання економічного потенціалу регіонів;

обґрунтування управлінських рішень щодо вдосконалення взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Соціальна державна політика спрямована на розвиток процесів і форм вдосконалювання організації життя людей і суспільного виробництва з точки зору покращення умов праці, побуту та відпочинку найманих працівників,

а також розвитку особистості взагалі. Соціальна політика забезпечує захист прав найманих працівників, створює передумови для відтворення трудового потенціалу для стабільного розвитку економіки. Соціальна політика – це система управлінських, організаційних, регулятивних, саморегулятивних заходів, дій, принципів і засад, спрямованих на забезпечення певного соціального рівня та якості життя, соціального захисту малозабезпечених верст населення, їх соціальної безпеки в суспільстві. Перш за все, реалізація соціальної політики повинна забезпечити державні соціальні стандарти та гарантії [63].

Основні напрями соціальної політики мають за мету створення умов для формування та реалізації соціальної політики на основі стратегії економічного і соціального розвитку, забезпечення кожному громадянину достатній життєвий рівень. Пріоритетами соціальної політики є створення умов для забезпечення гідного життєвого рівня населення, розвитку його трудового потенціалу, недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів, розвитку освіти, культури, проведення реформування національної системи охорони здоров'я населення. До пріоритетних завдань соціальної політики відносять такі:

- удосконалення трудових відносин між державою, роботодавцями та найманою робочою силою;

- збалансування ринку праці та зниження рівня безробіття;

- удосконалення системи соціального забезпечення та системи соціального страхування;

- розвиток гуманітарної сфери: освіти, науки, охорони здоров'я, культури, фізичної культури та спорту, відпочинку та туризму.

Основними напрямами державної політики у сфері оплати праці мають бути:

- забезпечення випереджаючого зростання вартості робочої сили порівняно з іншими складовими доходів населення;

розроблення нового соціального стандарту – регульованої державою мінімальної погодинної заробітної плати (обов'язкової для всіх видів економічної діяльності);

удосконалення системи нормування праці та її почасової оплати ;

застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема таких, як участь працюючих у розподілі прибутків, акціонуванні підприємств, визначенні розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей працівника;

впровадження дієвої системи оплати праці працівників бюджетної сфери з метою посилення мотивації до продуктивної праці та забезпечення об'єктивної оцінки праці найманої робочої сили різних категорій;

забезпечення постійного зростання частки оплати праці в структурі валового внутрішнього та регіональних продуктів;

забезпечення залежності обсягів фондів оплати праці від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємств.

Удосконалення соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління, запровадження нових підходів до підвищення дієвості соціального партнерства, розвитку співробітництва та взаємодії представницьких органів сторін соціально-трудових відносин потребує реалізації таких заходів:

удосконалення нормативно-правової бази у сфері соціально-трудових відносин та соціального партнерства;

підвищення ролі держави як гаранта соціального партнерства та створення сприятливих умов для його розвитку;

посилення державного нагляду і контролю за додержанням соціально-економічних прав найманих працівників;

врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин у сфері праці і зайнятості шляхом удосконалення механізмів проведення колективних переговорів, консультацій, укладення угод відповідних рівнів, колективних договорів на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;

проведення активної політики запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) між соціальними партнерами, їх прогнозування; сприяння врегулюванню спірних питань шляхом посередництва і переговорів, прийняття компромісних рішень.

Необхідно приділяти особливу увагу розвитку гуманітарної сфери з метою розроблення та виконання комплексу заходів, спрямованих на зміцнення трудового потенціалу працездатного населення на всіх етапах її життєдіяльності. Необхідність забезпечення здоров'я населення зумовлюють реформування системи охорони здоров'я. Основний зміст реформування полягає в забезпеченні якісної доступної медичної допомоги.

Основними напрямками державної регіональної соціальної політики мають бути такі:

передача регіонам значної частини управлінських функцій щодо розв'язання проблем соціальної політики, економічного та науково-технічного розвитку, а також розвитку духовно-культурної сфери;

забезпечення ефективного розвитку продуктивних сил на регіональному рівні;

формування ефективної структури соціального управління на регіональному рівні;

створення умов життєзабезпечення і життєдіяльності для соціального відтворення населення і розвитку трудового потенціалу регіону, в тому числі промисловості регіону;

забезпечення зайнятості та ефективного використання трудового потенціалу регіону, формування та реалізації в кожному регіоні комплексних програм забезпечення продуктивної зайнятості працездатного населення;

розвиток соціальної інфраструктури регіону, яка забезпечувала б задоволення потреб населення;

удосконалення фінансового забезпечення здійснення регіональних соціальних заходів (стимулювання інвестиційної діяльності, формування регіонального соціального бюджету, підтримка підприємництва тощо);

формування регіональної інформаційної системи регіонального соціального управління.

Важливою складовою соціальної політики є демографічна політика, яка передбачає активне втручання державних органів управління, за допомогою економічних, адміністративно-правових і пропагандистських заходів, як у природне, так і в механічне рушення (міграційні процеси) населення [69; 91; 141]. Демографічна політика України спрямована на поліпшення основних показників, що характеризують демографічну ситуацію в країні, у тому числі показників, що характеризують міграційні процеси. Тому головною метою демографічної політики є зупинення природного скорочення населення та надання міграційним процесам зрівноваженого характеру з метою стабілізації численності населення України. Основною проблемою при цьому залишається значний розрив між рівнем смертності та рівнем народжуваності, а основним ризиком – погіршення економічної ситуації та низький рівень соціальних стандартів життя працездатного населення [147]. Для реалізації демографічної політики необхідно здійснити такі заходи:

- удосконалити механізми довгострокового кредитування будівництва житла для молодих сімей, що супроводжується заохочувальними заходами для дітонародження;

- забезпечити обов'язкові щорічні профілактичні огляди працюючих в організаціях, установах та на підприємствах усіх форм власності;

- пропагувати на державному рівні цінності сім'ї, здорового способу життя та активного довголіття.

Складовою частиною демографічної політики є міграційна політика, основними цілями якої мають бути такі:

- захист національних інтересів від негативних наслідків неконтрольованої міграції;

- удосконалення системи правового захисту громадян України, які виїжджають за кордон з метою тимчасового працевлаштування;

захист соціально-економічних інтересів і прав українських працівників-мігрантів;

збереження трудового та інтелектуального потенціалу України;

створення правових, економічних, соціальних засад регулювання зовнішньої трудової міграції громадян України.

Тривалість життя в Україні складає в середньому близько 66 років (у Швеції – 80 років, у Польщі – 74 роки). Значною мірою це обумовлено антропогенним навантаженням на навколишнє природне середовище, зокрема його забрудненням промисловими підприємствами [28].

В Україні найвищий в Європі рівень розораності земель, споживання водних ресурсів, вирубки лісів. Близько 15% території України з населенням понад 10 млн осіб знаходиться в критичному екологічному стані [28].

Густина викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря останнім часом складає понад 130 кілограмів на кожного жителя України, що в декілька разів перевищує вказаний показник у розвинених країнах світу. Значна частина водних об'єктів втратила природну чистоту, порушена їх здібність до самоочищення. У ряді областей обсяг скидання забруднених вод у річки перевищує обсяг природного стоку. Водні об'єкти забруднені з'єднаннями важких металів, азоту, сульфатами, нафтопродуктами і фенолами. Витрати свіжої води на одиницю випущеної продукції в Україні перевищують аналогічні показники у Франції в 2,5 разу, Німеччини і Великобританії – у 4,3 разу [28]. Сьогодні на території держави накопичено понад 35 млрд тонн відходів, на 17% її території трапляються підтоплення і понад 18% уражено інтенсивною ерозією [28].

Відсутність ефективної системи реалізації державної політики у сфері охорони навколишнього природного середовища призводить до збільшення рівня забруднення та зумовлює неефективні підходи до використання енергетичних і природних ресурсів.

Поліпшення якості життя і здоров'я населення, а також забезпечення національної безпеки можливі тільки за умови збереження природних

систем, підтримки і покращення якості навколишнього природного середовища. Для цього необхідно послідовно реалізувати державну екологічну політику з питань розвитку всіх сфер життя населення, що забезпечує впровадження принципів охорони навколишнього природного середовища і раціонального використання природних ресурсів. Метою реалізації державної екологічної політики є стабілізація і поліпшення екологічного стану територій шляхом затвердження національної екологічної політики як інтегрованого фактора економічного і соціального розвитку територій для забезпечення ефективної економіки і впровадження екологічно збалансованої системи природокористування.

До основних завдань екологічної політики належать оптимізація структури енергетичного сектора на основі використання енергетичних джерел з низьким рівнем викидів вуглецю, зокрема нарощування обсягів використання відновлюваних і нетрадиційних джерел енергії; використання альтернативних видів палива; розвиток альтернативної енергетики, екологічно безпечних видів транспорту; оптимізація дорожнього руху на території великих міст, подальший розвиток суспільного електротранспорту.

Системна реалізація державної екологічної політики дозволить стабілізувати і поліпшити стан навколишнього природного середовища до рівня, безпечного для життєдіяльності населення; усунути прямий зв'язок між економічним, промисловим зростанням і погіршенням стану навколишнього природного середовища. Також її реалізація дозволить упровадити систему екологічно збалансованого використання природних ресурсів; створити розгалужену екосистему; впровадити дієву систему інформування населення з питань охорони і збереження навколишнього природного середовища, екологічної політики і сталого екологічного розвитку територій.

Таким чином, на формування, реалізацію, використання та розвиток трудового потенціалу в економіці та промисловості регіону певний вплив чинить сукупність факторів, що обумовлюють середовище розвитку

трудо­вих харак­терис­тик пра­цездат­ного на­се­лен­ня, яке пра­цює на пев­ній терит­орії, обумов­люю­чи мож­ли­вості роз­вит­ку ре­гіо­наль­ної еко­но­мі­ки та за­без­пе­чен­ня со­ці­аль­ної ста­біль­но­сті в су­спіль­стві. Ре­алі­за­ція зва­же­ної та аде­кват­ної су­час­ним ви­мо­гам дер­жав­ної ре­гіо­наль­ної полі­ти­ки сприяє зміц­нен­ню тру­до­вого по­тен­ці­алу як ре­гіо­наль­ної еко­но­мі­ки в ці­ло­му, так і її ос­нов­ної скла­до­вої – ре­гіо­наль­ної про­мис­ло­вості.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Трудовий потенціал характеризує сукупну здатність трудових ресурсів здійснювати певні дії для досягнення суспільних цілей у визначених умовах реалізації якісних характеристик потенційних здібностей працездатного населення до праці. Залежно від різних ознак використання потенціалу суспільної праці відбувається класифікація трудового потенціалу як складної соціально-економічної категорії, що обґрунтовує необхідність удосконалювання визначення поняття «трудовий потенціал промисловості регіону» на основі вивчення та узагальнювання існуючих теоретичних підходів за допомогою використання методу морфологічного аналізу. Трудовий потенціал регіону має кількісні та якісні компоненти. Кількісні компоненти обумовлені кількістю трудових ресурсів або кількістю працездатного населення, що зайняті та можуть бути зайняті в суспільно корисній діяльності на даній території, а якісні – їх станом здоров'я, віковими та освітньо-кваліфікаційними характеристиками, творчою активністю, здатністю досягати певних цілей у процесі трудової діяльності.

Трудовий потенціал промисловості регіону – це узагальнена характеристика трудового фактора виробництва конкурентоздатної промислової продукції, послуг, робіт, який має соціально-психологічну природу та економічну раціональність залучення до трудового процесу трудових ресурсів, що спрямовано на запланований результат. Трудовий потенціал регіону може бути реальним і номінальним. Реальний трудовий потенціал характеризується його досягнутим рівнем, а номінальний – перебуває на стадії формування або відтворювання та може бути реалізований у майбутньому. Трудовий потенціал регіону, що реалізується, є ресурсом праці, а той, що буде реалізовуватися в майбутньому, – резервом праці. Трудовий потенціал промисловості регіону акумулює всі кількісні та якісні характеристики та показники, використання яких спрямовано на

отримання певного запланованого результату функціонування промислового комплексу регіону, який об'єднує суб'єкти господарювання в промисловості, промислову інфраструктуру кількох областей.

Управління трудовим потенціалом регіону одними науковцями розглядається як процес впливу суб'єкта управління на об'єкт управління, тобто як процес, результатом якого є прийняття та реалізація управлінських рішень. При цьому суб'єкт управління – профільні департаменти або управління обласних державних адміністрацій – приймає управлінські рішення, а об'єкт – трудовий потенціал регіону, що акумулюється на промислових підприємствах регіону – реалізує їх, про що суб'єкт управління інформується за каналом зворотного зв'язку. Канал прямого зв'язку використовується для передачі управлінської інформації від суб'єкта до об'єкта управління.

Важливим є врахування впливу зовнішнього середовища як на прийняття управлінських рішень, так і на їхню реалізацію – результат управління. Інша група науковців розглядає управління трудовим потенціалом регіону як більш широке поняття. Вивчення їхніх підходів приводить до висновку, що процес управління є однією зі складових системи управління, тому виникає потреба використання системного підходу до управління трудовим потенціалом для забезпечення певних результатів промислового виробництва за регіональною ознакою на основі комплексного використання всіх складових системи управління трудовим потенціалом промисловості регіону.

Враховуючи зміст і сутність поняття «трудовий потенціал промисловості регіону», виникає розуміння того, що це поняття інтегрує в собі як кількісні й якісні характеристики трудових ресурсів, які задіяні в промисловому виробництві певного регіону, так і умови їхньої реалізації, що визначають результативність трудової діяльності. Складовими таких умов є економічний, соціальний, демографічний і екологічний стан певного регіону, що характеризується низкою показників, які створюють єдину збалансовану

систему, що впливає на формування, реалізацію, використання, розвиток та відтворення трудового потенціалу промисловості регіонів. Найважливішою економічною умовою результативної діяльності регіону є високий рівень валового регіонального продукту (ВРП) у розрахунку на одну особу постійного населення регіону. Соціальні умови визначаються, перш за все, рівнем і якістю життя працездатного населення на основі доходів населення регіону, рівня заробітної плати найманих працівників у промисловості регіону. Демографічні умови характеризуються природним приростом населення в регіоні, що визначає потенційну кількість працездатного населення. Екологічні умови впливають, перш за все, на стан здоров'я населення, що визначає його трудові можливості та якість трудового потенціалу регіону. Особливого значення екологічні умови набувають у промислово розвинутих регіонах України .

Основні результати, висновки та положення наукової новизни, що подані в даному розділі, опубліковані автором у таких роботах за списком використаних джерел: [97; 99; 100].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

2.1. Аналіз стану промисловості регіонів України

Характеристика стану та обґрунтування тенденцій розвитку промисловості регіонів пов'язана з побудовою системи показників, що представляє сукупність взаємопов'язаних елементів, використання якої є головним кроком у методиці вимірювання трудового потенціалу. Розглядаючи систему показників, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України, доцільно використати показники, за якими формується офіційна статистична звітність за регіонами України, та побудувати систему показників, що характеризує промисловість у регіональному розрізі та її трудовий потенціал (Додаток Б, табл. Б.2) [28; 49].

На регіональному рівні узагальнюючим показником, що характеризує рівень розвитку економіки регіону, є валовий регіональний продукт (ВРП). В основу визначення цього показника покладено виробничий метод. ВРП регіону складається із суми валових доданих вартостей (ВДВ) усіх видів економічної діяльності, скоригований на величину непрямо вимірюваних послуг фінансового посередництва та податків за виключенням субсидій на продукти. ВДВ відображає додатково створену вартість у процесі виробництва і визначається як різниця між вартістю вироблених (випуск) і вартістю повністю використаних у процесі виробництва (проміжне споживання) товарів і послуг. ВДВ регіону складається із суми ВДВ усіх видів економічної діяльності, у тому числі й промисловості [87; 111; 128].

За період з 2007 по 2013 рр. валова додана вартість у промисловості зростала до попереднього, крім 2011 р., в якому даний показник зменшився

майже на 14%, що негативно характеризує стан промислового виробництва в Україні за період, що досліджувався. При цьому в середньому вищеназваний показник зріс приблизно на 17,5%, що в цілому позитивно характеризує ситуацію в промисловому виробництві.

Структура ВДВ за видами економічної діяльності в регіонах України та дослідження її динаміки показали, що групування областей України за часткою ВДВ, створеній у промисловості регіонів у середньому в періоді, що досліджувався, в загальному обсязі ВДВ України (35,01%) була такою: до першого кластера з максимальної часткою даного показника увійшли Донецька (60,61%), Дніпропетровська (53,59%), Луганська (24,94%), Полтавська (18,17%) і Запорізька (17,76%) області. До другого кластера з меншою часткою даного показника (9,57%) увійшли Харківська (14,87%), Івано-Франківська (8,83%), Київська (8,34%), Львівська (8,13%), Сумська (7,67%) області. До третього кластера (7,94%) увійшли Хмельницька (6,49%), Миколаївська (6,36%), Рівненська (6,36%), Одеська (6,11%) області та Автономна Республіка Крим (5,87%). До четвертого кластера (5,16%) увійшли Вінницька (5,26%), Черкаська (4,34%), Чернігівська (4,17%), Житомирська (4,07%), Кіровоградська (3,26%) області. До п'ятого кластера з мінімальною часткою ВДВ, створеній у промисловості регіонів у середньому (1,91%), у періоді, що досліджувався, увійшли Херсонська (2,21%), Закарпатська (2,17%), Волинська (2,09%), Тернопільська (1,81%) і Чернівецька (1,29%) області.

Таким чином, області України, що увійшли до першого кластера за максимальним значенням показника частка ВДВ у промисловості регіонів у середньому за областями і періодом дослідження (з 2007 по 2013 рр.), можна вважати промислово розвинутими. При цьому Харківська область має за цим показником високу імовірність попадання до першого кластера, якщо його нижня межа знизиться до 14,87%. Слідуючи аналогічній логіці, п'ятий кластер об'єднав низькорозвинуті області за вищеназваним показником, але це не означає, що в цих областях відсутнє промислове виробництво. Так,

у Чернівецькій області функціонують харчовосмакова, легка, лісова і деревообробна промисловість, художні промисли, що створювали в середньому 1,29% ВДВ у її загальному обсязі в періоді, що досліджувався. Особливістю промислово розвинутих регіонів України є те, що в них розвинуті добувна, переробна промисловість, а також виробництво та розподілення газу і води. Наприклад, у Донецькій області частки цих видів промисловості в середньому в періоді, що досліджувався, склали 24,61%; 21,20%; 14,80% відповідно проти аналогічних показників у Чернівецькій області 0,0; 0,5; 0,7. У Донецькій області головними галузями промисловості є вугільна промисловість, чорна та кольорова металургія, важке машинобудування, хімічна промисловість, виробництво будівельних матеріалів, виробництво електроенергії.

Основні засоби – одна зі складових національного багатства країни. Основні засоби – це матеріальні активи, які юридична особа утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік). До них належать земельні ділянки, будівлі, споруди та передавальні пристрої, машини й обладнання, транспортні засоби, інструменти, багаторічні насадження, тварини, довгострокові біологічні активи рослинництва і тваринництва, що пов'язані із сільськогосподарською діяльністю тощо, а також основні засоби, що перебувають в особистій власності населення (житлові будинки, господарські будівлі, багаторічні насадження, доросла худоба тощо). З 2008 р. до вартості основних засобів уключають вартість інвестиційної нерухомості. Вартість земельних ділянок, інвестиційної нерухомості, тварин (які використовують в іншій, ніж сільськогосподарська діяльність) не розподіляють за видами економічної діяльності. Фактична вартість основних засобів наведена з

урахуванням проведення індексацій та переоцінок. Знос – це поступова втрата основними засобами своєї споживчої вартості [150, с. 84].

За період з 2007 по 2013 рр. основні засоби промисловості збільшили свою вартість більше, ніж на 19% у середньому за період, що досліджувався. При цьому зростання відбувалося протягом всього періоду – від 8% у 2008 р. відносно попереднього до 23% у 2013 р. також відносно попереднього, що позитивно характеризує обсяги матеріальних і нематеріальних активів у промисловості України. Однак, слід зазначити, що знос основних засобів у промисловості мав також позитивну динаміку, що негативно впливає на стан основних засобів промисловості України. Так, у середньому за період, що досліджувався, ступінь зносу основних засобів промисловості складав 55,93%, при цьому тенденція збільшення зносу основних фондів спостерігалася протягом усього періоду, але максимально даний показник дорівнював 67,36% у 2013 р.

Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг) визначається за ціною продажу відвантаженої готової продукції (товарів, послуг), що зазначена в оформлених як підстава для розрахунків з покупцями (замовниками) документах (враховуючи продукцію (товари, послуги) за бартерним контрактом), за відрахуванням податку на додану вартість (ПДВ) [137, с. 169].

За період з 2007 по 2013 рр. обсяги реалізованої промислової продукції в Україні збільшилися у середньому на 19,65%. При цьому максимально за період, що досліджувався, даний показник збільшився у 2012 р., а мінімально – у 2008 р. відносно попередніх років. Однак слід звернути увагу на те, що позитивна динаміка даного показника спостерігалася протягом усього періоду, крім 2011 р., коли відбулося зменшення обсягів реалізації промислової продукції приблизно на 15%, що обґрунтовано зниженням попиту на промислову продукцію на національному і світовому ринках.

Індекс промислової продукції розраховується відповідно до міжнародних стандартів. Базовою формулою для розрахунку є індекс

фізичного обсягу Ласпейреса. Розрахунок базується на даних про динаміку виробництва за постійним набором товарів-представників (більше тисячі позицій) та структурі валової доданої вартості за базисний рік. Індекс визначається без урахування діяльності з розподілення газу, теплоенергії, води, оброблення відходів і брухту та видавничої діяльності. Індекс до попереднього року визначається як співвідношення суми місячних індексів року до середньомісячного значення базисного року до відповідної суми попереднього року [137, с. 169].

За період з 2007 по 2013 рр. індекс промислової продукції в Україні в середньому зменшився на 0,39%, що свідчить про здешевлення продукції, але за період, що досліджувався, у 2008 р., 2010 р., 2011 р., 2013 р. відносно попередніх, даний показник зменшився, що позитивно впливає на конкурентоспроможність національної промисловості. У 2011 р. промислові товари та послуги в середньому здешевіли майже на чверть на фоні зменшення обсягів реалізації.

Фінансовий результат до оподаткування (прибуток, збиток) визначається як алгебраїчна сума прибутку (збитку) від операційної діяльності (основної діяльності підприємства), фінансових, інших та надзвичайних доходів (прибутків), фінансових, інших та надзвичайних витрат (збитків). Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток, збиток) визначається як алгебраїчна сума валового прибутку (збитку), іншого операційного доходу, адміністративних витрат, витрат на збут та інших операційних витрат [137, с. 53].

За період з 2007 по 2013 рр. фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування був неоднозначним. Так, у 2008 р. і 2009 р. відносно попередніх періодів він збільшився у середньому на 27,8%, що позитивно характеризує стан промислового виробництва в Україні. У 2010 р. і 2011 р. даний показник зменшився в середньому на 34,8%, але при цьому залишався позитивним. У 2012 р. і 2013 р. відносно попередніх років фінансовий результат від звичайної

діяльності підприємств промисловості до оподаткування був взагалі негативним, тобто низка промисловості підприємств в Україні були збитковими, що характеризує їх або як підприємства, що неефективно працюють, або що система оподаткування в країні неефективна і поступово призводить до втрати промислового потенціалу.

Слід звернути увагу на інноваційно-активні суб'єкти господарювання в промисловості, що займаються інноваційною діяльністю, під якою розуміють усі наукові, технологічні, організаційні, фінансові і комерційні дії, що реально приводять до здійснення інновацій або задумані з цією метою. До інноваційної діяльності також відноситься дослідження і розробки, не пов'язані прямо з підготовкою конкурентної інновації. Впровадження інновацій – це введення у вживання будь-якого нового або значно вдосконаленого продукту (товару, послуги) або процесу, нового методу маркетингу чи нового організаційного методу в діяльність підприємства, організації робочих місць або зовнішніх зв'язків. Інноваційну продукцію поділяють на нову для ринку та нову для підприємства [137, с. 310].

За період з 2007 р. по 2013 р. кількість інноваційно активних підприємств у промисловості за основними напрямками інноваційної діяльності (внутрішні науково-дослідні розробки; придбання науково-дослідних розробок; придбання машин, обладнання та програмного забезпечення; навчання та підготовка персоналу; ринкове запровадження інновацій інші) в середньому збільшилася на 9%, але така тенденція спостерігалася протягом не всього періоду, що досліджувався. Так, у 2008 р. і 2010 р. даний показник незначно зменшився відносно попередніх років. Проте в середньому в досліджуваному періоді впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості України зберігало позитивну динаміку. Так, у середньому цей показник збільшився на 14%, крім 2008 р. відносно попереднього, коли спостерігалася зниження запровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості на 34%. У цілому

ситуацію можна охарактеризувати позитивно, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності промислової продукції, робот і послуг в Україні.

Капітальні інвестиції – це інвестиції у придбання нових активів і тих, що були у використанні, або виготовлення власними силами для власного користування матеріальних і нематеріальних активів, витрати на капітальний ремонт та модернізацію. До інвестицій у матеріальні активи належать інвестиції в житлові та нежитлові будівлі, інженерні споруди, машини, обладнання та інвентар, транспортні засоби, землю, довгострокові біологічні активи тваринництва та рослинництва, інші матеріальні активи. До інвестицій у нематеріальні активи належать інвестиції у придбання або створення власними силами прав користування природними ресурсами та майном, програмного забезпечення та баз даних, прав на комерційні позначення, на об'єкти промислової власності, авторських і суміжних прав, патенти, ліцензії, концесії тощо [137, с. 192].

За період з 2007 р. по 2013 р. структура інвестицій в основний капітал у промисловості в середньому характеризувалася приблизно на рівні 40%. При цьому максимальне значення цей показник дістав у 2011 р. (42,7%), а мінімальний – у 2010 р. (35,9%). Однак слід зазначити, що інвестиції в основний капітал є капітальними інвестиціями і створюють нову вартість в промисловому виробництві, що є вкрай важливим для нарощування обсягів промислового виробництва конкурентоспроможної продукції і послуг та створення основи для сталого зростання економіки.

Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) – це автоматизована система збирання, накопичення та опрацювання даних про всіх юридичних осіб, відокремлені підрозділи юридичних осіб, що знаходяться на території України, а також відокремлені підрозділи юридичних осіб України, що знаходяться за її межами. Суб'єктами ЄДРПОУ є юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб, що знаходяться на території України та провадять свою діяльність на підставі її законодавства. ЄДРПОУ, як адміністративна

складова статистичного реєстру підприємств, є важливим інфраструктурним компонентом державної статистики України. ЄДРПОУ ведеться з метою: забезпечення єдиного державного обліку та ідентифікації суб'єктів; класифікації суб'єктів для отримання статистичної інформації у формалізованому вигляді; проведення статистичних спостережень за структурними змінами в економіці щодо видів економічної діяльності, демографією підприємств; залучення даних із адміністративних джерел для забезпечення організації та проведення статистичних спостережень; взаємодії з інформаційними системами інших органів державної влади. Суб'єктів у ЄДРПОУ класифікують за територією їх місцезнаходження, організаційно-правовою формою господарювання, видами економічної діяльності тощо відповідно до національних (державних) класифікаторів [137, с. 43].

Кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості за період з 2007 по 2013 рр. у середньому збільшилася приблизно на 2%. Однак у 2009 р. і 2012 р., відносно попередніх, цей показник мав негативну динаміку. У цілому в промисловості України нові підприємства практично не створюються, що негативно впливає на розвиток промисловості регіонів.

Одним з важливих показників, що характеризує промисловість регіонів, є частка суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості регіону в загальній кількості суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості України. Так, у середньому за період з 2007 по 2013 рр. цей показник за першим кластером, до якого увійшли Донецька (0,83%), Дніпропетровська (0,79%), Харківська (0,70%) області, Автономна Республіка Крим (0,68%), Львівська (0,60) область, складав 0,72%. За другим кластером, до якого увійшли Одеська (0,49%), Київська (0,47%), Полтавська (0,45%), Луганська (0,401%), Запорізька (0,397%) області, складав 0,44%. За третім кластером, до якого увійшли Миколаївська (0,31%), Черкаська (0,29%), Вінницька (0,272%), Житомирська (0,265%), Івано-Франківська (0,26%) області, складав 0,28%. За четвертим кластером, до якого увійшли Херсонська (0,253%), Хмельницька (0,253%),

Закарпатська (0,21%), Сумська (0,19%), Тернопільська (0,18%) області, складав 0,22%. За п'ятим кластером, до якого увійшли Рівненська (0,183%), Кіровоградська (0,178), Чернігівська (0,153%), Чернівецька (0,150%), Волинська (0,13%) області, складав 0,16%. Таким чином, у п'ятому кластері, до якого увійшли регіони України з найменшою кількістю суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості в періоді, що досліджувався, функціонують 187 345 промислових підприємств, на яких працюють 270 472 особи.

Зайнятими (за матеріалами вибіркового обстеження) вважають осіб, які:

працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину: за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Розподіл загальної кількості зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюється на основі комплексної оцінки шляхом інтеграції даних вибіркового обстеження населення, державних статистичних спостережень підприємств, установ, організацій та адміністративної звітності [136, с. 70].

Кількість зайнятого населення в промисловості України за період з 2007 по 2013 рр. у середньому зменшилася на 3,43%. Така тенденція спостерігалася протягом усього періоду, що досліджувався. Максимальне зменшення кількості зайнятих відбулося у 2011 р., а мінімальне – у 2009 р. у порівнянні з попередніми роками. Це є негативним фактом, тому що зниження кількості зайнятих відбувалося внаслідок скорочення обсягів виробництва промислової продукції та послуг.

Частка зайнятого населення в промисловості регіонів є другим після частки ВДВ, створеній в промисловості регіонів, важливим показником, що обґрунтовує значення промислового виробництва для економіки регіону та змістовно визначає потенціал трудового фактора за цим видом економічної діяльності. Так, у рамках дослідження та обґрунтування промислово розвинутих регіонів України було отримано такі результати: до першого кластера за показником «частка зайнятого населення в промисловості регіону в загальній кількості зайнятого населення в економіці України в періоді, що досліджувався» (1,76%), увійшли Донецька (2,94%), Дніпропетровська (2,22%), Луганська (1,36%), Харківська (1,22%) і Запорізька (1,06%) області. До другого кластера з меншою часткою даного показника (0,61%) увійшли Львівська (0,85%), Київська (0,72%), Полтавська (0,53%), Одеська (0,50%) області та Автономна Республіка Крим (0,482%). До третього кластера (0,44%) увійшли Сумська (0,477%), Вінницька (0,46%), Житомирська (0,45%), Черкаська (0,43%) і Миколаївська (0,40%) області. До четвертого кластера (0,35%) увійшли Івано-Франківська (0,39%), Хмельницька (0,39%), Рівненська (0,33%), Закарпатська (0,32%), Кіровоградська (0,30%) області. До п'ятого кластера з мінімальною часткою зайнятого населення в промисловості регіону в загальній кількості зайнятого населення за всіма видами економічної діяльності в періоді, що досліджувався (0,24%), увійшли Волинська (0,27%), Херсонська (0,27%), Тернопільська (0,23%), Чернігівська (0,22) і Чернівецька (0,20%) області.

Таким чином, області України, що увійшли до першого кластера за максимальним значенням показника «частка зайнятого населення в промисловості регіону в загальній кількості зайнятого населення в економіці України» за середнім значенням, у періоді, що досліджувався, можна вважати промислово розвинутими за другим важливим показником економічного розвитку регіонів. Слідуючи такій логіці, п'ятий кластер об'єднав низькорозвинуті області за вищеназваним показником, але це не означає, що економіку даних областей слід спрямовувати тільки на розвиток

інших видів економічної діяльності. Так, кількість зайнятих у промисловості Волинської (55 271 особа), Херсонської (55 243 особи), Тернопільської (48 257 осіб), Чернігівської (45 586 осіб) і Чернівецької (40 186 осіб) областей складало в досліджуваному періоді 244 543 особи. Якщо не сприяти розвитку промислового виробництва в цих областях, то вищезазначене зайняте населення стане або безробітним, або необхідно буде затратити ресурси для його перенавчання, тому економічно доцільним є підтримувати функціонування харчовосмакової, легкої, лісової й деревообробної та інших видів промисловості в даних регіонах України.

Вивільнення працівників з економічних причин – кількість осіб, звільнених із підприємств, установ та організацій у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, скороченням кількості або штату працівників. Показники стосовно кількості працівників визначаються на підставі даних державного статистичного спостереження, які використовують найману працю. З 2010 р. запроваджено нові методичні засади формування сукупності одиниць спостереження для організації проведення цих спостережень. Так, великі та середні підприємства, установи, організації та їхні відокремлені підрозділи із середньою кількістю працюючих (включаючи позаштатних працівників) 50 і більше осіб, підлягають обстеженню на суцільній основі, а підприємства з кількістю працюючих від 10 до 49 осіб – із застосуванням вибіркового методу (вибірки) [136, с. 115].

Вивільнення працівників в промисловості з економічних причин за період з 2007 по 2013 рр. мало негативну тенденцію, що підтверджується збільшенням цього показника в середньому за період, що досліджувався, на 13,75%. Позитивна динаміка цього показника в 2010 р. і 2012 р. у порівнянні з попередніми роками обґрунтована розвитком промислового виробництва в промисловості регіонів України.

Попит на робочу силу на зареєстрованому ринку праці – кількість вільних робочих місць і вакантних посад, про які повідомили підприємства, установи, організації державну службу зайнятості [136, с. 71].

Попит на робочу силу в промисловості України за період з 2007 по 2013 роки зменшився в середньому на 15,59%. Максимальне зменшення цього показника відбулося в 2010 р. (майже на 59%) відносно попереднього року, а мінімальне – в 2008 р. (на 17,53%) відносно попереднього року. Це негативно характеризує розвиток промислового персоналу, призведе до втрати його професійних компетентностей, що сприятиме втраті трудового потенціалу персоналу в промисловості регіонів України.

Заробітна плата є первинним доходом домашніх господарств та являє собою винагороду у грошовій або натуральній формі, яка повинна бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану в звітному періоді. Середньомісячна номінальна заробітна плата – нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Включає обов'язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок на доходи фізичних осіб та єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

До номінальної заробітної плати не відносяться: грошове забезпечення кадрових військовослужбовців та осіб рядового й начальницького складу, виплати, що здійснюються за рахунок коштів фонду державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, а також сума єдиного внеску, яка сплачується роботодавцем на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників. У табл. В.3 Додатка В наведено показник середньомісячної (за рік) заробітної плати штатних працівників, який визначається шляхом ділення нарахованого фонду оплати праці за рік на середньорічну кількість працівників та 12 місяців. Показник визначають на підставі даних державного статистичного спостереження, яким охоплені підприємства, установи, організації, що використовують найману працю. Номінальна заробітна плата представляє нарахування працівникам у

грошовій та натуральній формах за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Індекс номінальної заробітної плати показує її зміну у звітному періоді порівняно з базисним. Індекс реальної заробітної плати показує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним [150, с. 372–373].

За період з 2007 по 2013 рр. номінальна заробітна плата одного найманого працівника в промисловості України збільшилася в середньому на 17,95%. При цьому реальна заробітна плата в періоді, що досліджувався, збільшилася на 20,72%, що свідчить про зростання реальних доходів працівників промисловості за рахунок зменшення рівня інфляції та підвищення заробітної плати. При цьому максимальне збільшення номінальної заробітної плати спостерігалось у 2008 р. приблизно на 30%, а мінімальне – у 2009 р. приблизно на 5% в порівнянні з попередніми роками. Реальна заробітна плата одного найманого працівника в промисловості України максимально зросла у 2011 р. – на 26,13% у порівнянні з попереднім роком, а мінімально – у 2009 р. – на 14,30% також у порівнянні з попереднім роком. У цілому ситуація зі зростанням оплати праці в промисловості України до 2014 р. мала позитивну тенденцію, що створювало мотиваційні підстави для ефективної реалізації трудового потенціалу працівників промисловості регіонів.

Завдяки функціонуванню територіально-виробничих комплексів (ТВК) Українська радянська соціалістична республіка (УРСР) посідала за обсягами валового внутрішнього продукту друге місце серед 15 республік колишнього Союзу радянських соціалістичних республік (СРСР) і четверте місце серед європейських країн [35].

Вивчення й аналіз промислового потенціалу областей України за даними Радянського енциклопедичного словника за 1988 р. показало, що майже кожна з них мала промислове виробництво як у добувній промисловості, так і в обробній. Добувна промисловість була розвинута у

Волинській (видобуток кам'яного вугілля), Дніпропетровській (видобуток залізняку, марганцевих руд, поліметалевих руд, кам'яного вугілля), Донецькій (видобуток кам'яного вугілля, залізної та кольорових руд, кам'яної солі), Житомирській (видобуток бурого вугілля), Івано-Франківській (видобуток газу та калійних солей), Кіровоградській (видобуток фосфоритів), Луганській (видобуток чорного вугілля, залізної руди), Львівській (видобуток нафти, кам'яного вугілля, природного газу, калійних солей, сірки), Полтавській (видобуток нафти і газу, залізняку), Сумській (видобуток нафти), Харківській (видобуток природного газу), Черкаській (видобуток бурого вугілля), Чернігівській (видобуток нафти і газу) областях.

Щодо розвиненості обробної промисловості, то машинобудування розвивалося в кожній області; металообробка – у Донецькій, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Кіровоградській, Луганській областях. На хімічній і нафтохімічній промисловості спеціалізувалися Дніпропетровська, Донецька, Житомирська, Запорізька, Київська, Кіровоградська, Луганська, Одеська, Рівненська, Сумська, Харківська, Черкаська, Чернігівська області. Легка промисловість розвивалася практично у всіх областях, окрім Луганської та Львівської. На деревообробній промисловості спеціалізувалися Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Харківська, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області. Харчова промисловість була розвинута практично у всіх областях. Слід зазначити, що в 1985 р. в УРСР проживало 50 840 тис. осіб (Додаток Б, табл. Б.1). Динаміка частки ВДВ, створеній в промисловості регіонів, у загальному обсязі ВДВ, створеній в економіці регіонів України, подана в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка частки ВДВ, створеній в промисловості регіонів, у зальному обсязі ВДВ,
створеній в економіці регіонів України

(у відсотках)

Вид промисловості/роки	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Середні за період
Донецька область								
Добувна промисловість	27,9	26,7	25,1	23,2	23,3	22,7	23,4	24,61
Переробна промисловість	22,5	22,1	21,5	20,9	19,6	20,7	21,1	21,20
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	13,0	14,8	15,3	15,2	15,2	14,8	15,3	14,80
Дніпропетровська область								
Добувна промисловість	25,2	25,7	27,5	34,7	34,3	36,3	34,9	31,23
Переробна промисловість	13,4	13,6	13,4	13,7	13,4	14,3	13,9	13,67
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	8,2	8,9	8,7	8,4	8,5	9,0	9,1	8,69
Луганська область								
Добувна промисловість	14,5	14,8	14,4	12,8	12,8	12,6	11,9	13,40
Переробна промисловість	6,0	6,1	6,5	6,6	7,2	6,5	7,2	6,59
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	4,4	5,0	5,1	5,1	4,9	5,1	5,1	4,96
Запорізька область								
Добувна промисловість	1,1	1,2	1,2	1,5	1,6	1,6	1,6	1,40
Переробна промисловість	7,6	7,7	8,3	7,8	7,0	6,7	6,6	7,39
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	9,0	9,1	9,6	9,5	9,0	8,5	8,1	8,97
Харківська область								
Добувна промисловість	3,1	3,0	2,8	2,6	3,0	2,8	2,3	2,80
Переробна промисловість	5,2	5,1	5,1	5,7	6,2	5,7	5,5	5,50
Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	7,2	7,4	6,7	6,4	6,1	6,1	6,1	6,57

Таким чином, щодо промисловості, то Україна отримала у спадок від колишнього СРСР потужний промисловий потенціал, який потребує ефективного управління на основі раціонального використання наявних ресурсів, серед яких найважливішим є трудовий потенціал промисловості.

Слід зазначити, що в загальному обсязі ВДВ промисловість складала понад 33% у періоді, що досліджувався. При цьому добувна промисловість – 5,57%, обробна промисловість – 18,89%, виробництво та розподілення електроенергії, газу та води – 8,94% у середньому в періоді з 2007 по 2013 рр. У передкризовому періоді частка ВДВ, що була створена в промисловості, складала понад 30% у загальному обсязі ВДВ України, а у післякризовому – 25,3% (рис. 2.1).

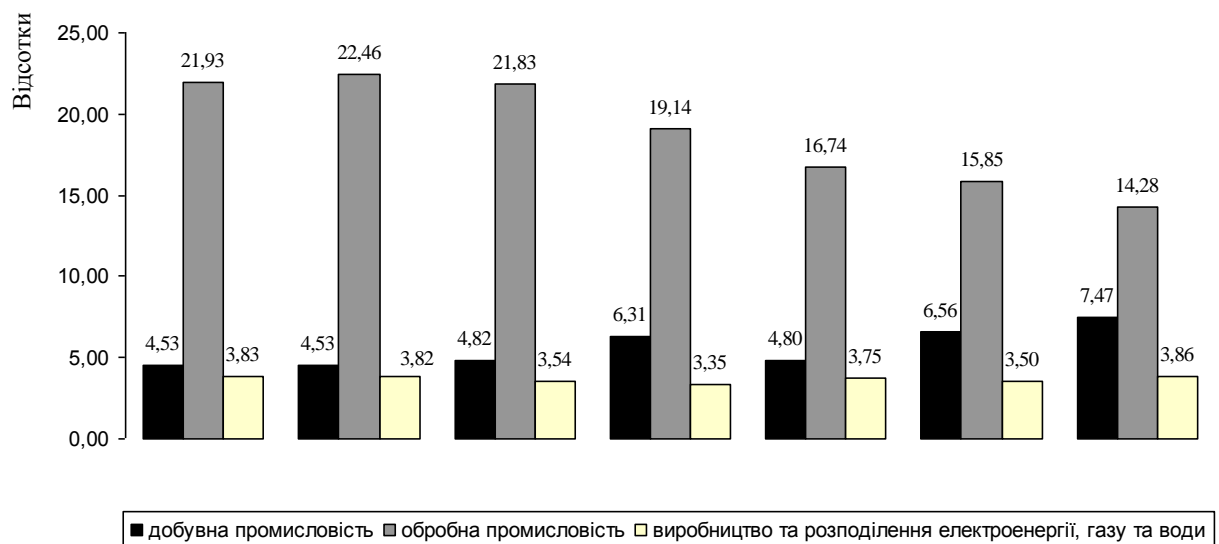


Рис. 2.1. Динаміка частки ВДВ, створеній у промисловості України за видами промисловості, у загальному обсязі ВДВ України

Узагальнюючи результати аналізу найбільш важливих показників, що характеризують промисловість регіонів України, можна зробити висновок, що найбільш розвинутими в промисловому сенсі є Донецька, Дніпропетровська, Харківська, Луганська та Запорізька області (див. табл. 2.1). У промисловості цих областей створюється в середньому щорічно понад 35% ВДВ у загальному обсязі ВДВ, що створюється в промисловості України, та

15,97% у загальному обсязі ВДВ, що створюється в економіці України, а в Донецькій і Дніпропетровській областях – понад 57% та 10,5% відповідно. Кількість зайнятих у промисловості цих регіонів складає 1 813 028 осіб, що дорівнює 8,8% від загальної кількості зайнятих в економіці України. Тільки в промисловості Донецької та Дніпропетровської областей зайнято 1 063 130 осіб, або 5,16% від загальної кількості зайнятих в економіці України. Слід зазначити, що А. Кінах оцінив природно-ресурсні потенціали (мінеральні ресурси; земельні ресурси; лісові ресурси; природно-рекреаційні ресурси) областей і визначив, що перше місце за цим показником займає Донецька область, друге – Дніпропетровська, третє – Луганська, четверте – Харківська. Запорізька область на сьомому місці [47, с. 225–227]. Полтавська, Львівська, Київська, Одеська області мають потенційні можливості для розвитку промислового виробництва. Решта областей України можуть бути орієнтовані на пріоритетний розвиток інших видів економічної діяльності, але зі збереженням існуючих видів промислової діяльності, результатом якого є зростання ВДВ і зайнятості населення в цих регіонах.

2.2. Сучасні тенденції розвитку промисловості в регіонах України

В останні часи промисловість, перш за все, східних регіонів України переживає складну ситуацію, пов'язану з економічною кризою, що призвела до погіршення основних показників промислового виробництва, руйнує потенційні можливості розвитку трудового потенціалу промисловості регіонів [88; 116; 159; 163]. Аналіз основних показників-індикаторів якнайкраще демонструє наслідки економічної кризи. Одним з важливих узагальнюючих показників, що характеризує макроекономічне становище країни, є валовий внутрішній продукт (ВВП), який характеризує валові додані вартості видів економічної діяльності. Характер динаміки ВВП і його

фізичні обсяги в економіці України, починаючи з 1991 р., були різними і в розрахунку на одну особу залишаються низькими в порівнянні з розвинутими країнами світу. Так, у періоді з 1991 р. по 1999 р. фізичні обсяги ВВП у порівнянні з попереднім роком у середньому зменшувалися на 9,2%, найбільше – у 1994 р. на 22,9%, найменше у – 1999 р. на 0,2%. У періоді з 2000 р. по 2008 р. фізичні обсяги ВВП збільшувалися в порівнянні з попереднім роком у середньому на 6,91%, найбільше – у 2004 р. на 12,1%, найменше у – 2008 р. на 2,3%. Динаміка фізичних обсягів ВВП у 2009 р. у порівнянні з попереднім роком була негативною та складала 17,1%, що пояснюється наслідками світової економічної кризи. З 2010 р. по 2013 р. фізичні обсяги ВВП зростали в середньому на 2,4% на рік, найбільше – у 2011 р. на 12,1%, найменше у – 2013 р. Починаючи з 2014 р., фізичні обсяги ВВП щорічно скорочуються та у 2014 р. у порівнянні з попереднім роком цей показник дорівнював 6,6%. Таким чином, можна стверджувати, що економічне становище України погіршується внаслідок скорочення виробництва та реалізації продукції, зростання рівня інфляції, зниження доходів населення [28].

Одним з показників пріоритетного розвитку регіонів за певними видами економічної діяльності є частка регіону у валовій доданій вартості (ВДВ) України. Але насамперед потрібно проаналізувати даний показник взагалі. Так, на початок періоду з 2013 р. по 2015 р. максимальна частка ВДВ регіону в аналогічному показнику по Україні в середньому за досліджуваний період належала Дніпропетровській області та складала 9,9%. Серед регіонів України найбільші значення за даним показником мали також Донецька (9,5%), Харківська (5,8), Київська (4,7% без урахування м. Києва), Одеська (4,7%) області. Мінімальна частка ВДВ регіону належала Чернігівській області (1,0%), а також серед п'яти регіонів України з найменшими значеннями даного показника були Тернопільська (1,3%), Херсонська (1,4%), Волинська (1,5%) і Закарпатська (1,5) області (Додаток В, табл. В.1).

Проаналізуємо даний показник за видами економічної діяльності відповідно до класифікації ВДВ за класифікатором видів економічної діяльності (КВЕД). За групою «А. Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Київська (6,6% без урахування м. Києва), Вінницька (6,4%) області, Харківська і Полтавська області (по 5,9%), Дніпропетровська область (5,8%). Найменші частки ВДВ мали Чернівецька (2,0%), Закарпатська (2,2%), Волинська (2,4%), Луганська (2,4%) та Івано-Франківська (2,7%) області.

За групою «В. Добувна промисловість і розроблення кар'єрів» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Дніпропетровська (37,5%), Донецька (19,9%), Полтавська (13,9%), Луганська (6,8%) і Харківська (3,6%) області. Найменші частки ВДВ мали Закарпатська, Миколаївська і Волинська області (по 0,1%), а Чернівецька і Одеська області зовсім не здійснювали добичу корисних копалин і не розробляли кар'єри. У Херсонській області даний показник на початок 2014 р. складав 0,1%. Слід зазначити, що динаміка даного показника в Донецькій і Луганській областях значно погіршилася в періоді, що досліджувався, а саме – на початок 2013 р. даний показник у Донецькій області дорівнював 24,6%, а на початок 2015 р. – 13,4%. У Луганській області – на початок 2013 р. – 10,1%, а на початок 2015 р. – 2,6%.

За групою «С. Переробна промисловість» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Дніпропетровська (14,3%), Донецька (13,9%), Запорізька (7,7%), Харківська (6,2%) і Полтавська (5,9%) області. Найменші

частки ВДВ мали Чернівецька область (0,4%), Тернопільська область (1,0%), Херсонська, Рівненська і Волинська області (по 1,3%).

За групою «D. Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Донецька (14,9%), Запорізька (9,4%), Дніпропетровська (8,9%), Харківська (6,1%), Івано-Франківська (5,9%) області. Найменші частки ВДВ мали Закарпатська і Тернопільська області (по 0,6%), Волинська область (0,7%), Чернівецька і Херсонська області (по 0,9%).

За групою «E. Водопостачання; каналізація, поводження з відходами» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Дніпропетровська (21,9%), Донецька (8,8%), Харківська (7,0%), Луганська (6,6%) і Одеська (5,8%) області. Найменші частки ВДВ мали Волинська, Закарпатська, Чернівецька області (по 0,8%), Тернопільська область (0,9%), Рівненська область (1,1%).

За групою «F. Будівництво» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Донецька (10,1%), Одеська (6,9%), Дніпропетровська (6,1%), Київська (6,0%, без урахування м. Києва), Івано-Франківська (5,9%) області. Найменші частки ВДВ мали Херсонська (0,6%), Кіровоградська (0,7%), Чернігівська (0,8%), Сумська (0,9%) області, Житомирська і Тернопільська області (по 1,0%).

За групою «G. Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р.

мали Донецька (8,8%), Дніпропетровська (7,6%), Київська (5,7%, без урахування м. Києва), Харківська (4,8%), Львівська (4,7%) області. Найменші частки ВДВ мали Чернівецька область (0,7%), Тернопільська і Херсонська області (по 1,0%), Житомирська і Чернігівська області (по 1,1%).

За групою «Н. Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Донецька (12,7%), Одеська (10,9%), Дніпропетровська (7,9%), Київська (7,2%, без урахування м. Києва), Харківська (5,8%) області. Найменші частки ВДВ мали Чернівецька область (0,8%), Херсонська і Чернігівська області (по 1,1%), Житомирська область (1,2%), Рівненська, Тернопільська і Хмельницька області (по 1,4%).

За групою «І. Тимчасове розміщування й організація харчування» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Одеська (7,1%), Львівська (6,4%), Дніпропетровська (6,1%), Донецька (5,9%), Київська (5,7%, без урахування м. Києва) області. Найменші частки ВДВ мали Кіровоградська (0,8%), Сумська (1,0%), Чернігівська і Чернівецька області (по 1,1%), Житомирська область (1,2%).

За групою «J. Інформація та телекомунікації» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Львівська (6,1%), Харківська (5,8%), Дніпропетровська (5,5%), Одеська (4,3%), Донецька (2,6%) області. Найменші частки ВДВ мали Кіровоградська область (0,3%), Закарпатська, Рівненська, Сумська, Хмельницька і Чернівецька області (по 0,4%).

За групою «К. Фінансова та страхова діяльність» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за

даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Дніпропетровська (6,9%), Донецька (6,7%), Харківська (4,9%), Одеська (3,4%), Львівська (3,2%) області. Найменші частки ВДВ мали Чернівецька (0,5%), Кіровоградська (0,6%), Закарпатська, Тернопільська, Херсонська області (по 0,7%).

За групою «L. Операції з нерухомим майном» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Донецька (8,9%), Дніпропетровська (7,7%), Харківська (6,6%), Одеська (5,7%), Київська (5,4%, без урахування м. Києва) області. Найменші частки ВДВ мали Чернівецька (1,4%), Кіровоградська (1,5%), Тернопільська (1,6%), Рівненська (1,7%) області.

За групою «M. Професійна, наукова та технічна діяльність» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Харківська (7,8%), Дніпропетровська (5,9%), Донецька (4,8%), Одеська (4,1%), Київська (3,7%, без урахування м. Києва) області. Найменші частки ВДВ мали Тернопільська, Чернівецька області (по 0,3%), Кіровоградська, Рівненська і Хмельницька області (по 0,4%).

За групою «N. Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Дніпропетровська (9,9%), Донецька (8,3%), Харківська (6,7%), Одеська (5,2%), Київська (4,9%, без урахування м. Києва) області. Найменші частки ВДВ мали Закарпатська, Рівненська області (по 0,7%), Волинська область (0,8%), Херсонська, Хмельницька, Чернівецька області (по 0,9%).

За групою «O. Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному

показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Донецька (6,0%), Дніпропетровська (5,9%), Одеська (5,8%), Львівська (5,7%), Київська (5,6% без урахування м. Києва) області. Найменші частки ВДВ мали Тернопільська (1,7%), Волинська (1,9%), Чернівецька (2,0%), Рівненська і Херсонська області (по 2,1%).

За групою «Р. Освіта» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Харківська (8,8%), Дніпропетровська (7,1%), Донецька (6,7%), Львівська (6,2%), Одеська (5,5%) області. Найменші частки ВДВ мали Чернівецька (1,8%), Кіровоградська (1,9%), Рівненська і Хмельницька області (по 0,4%).

За групою «Q. Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Донецька (8,5%), Дніпропетровська (8,0%), Львівська (5,9%), Харківська (5,3%), Одеська (5,0%) області. Найменші частки ВДВ мали Чернівецька (1,5%), Волинська (1,7%), Кіровоградська і Тернопільська (по 1,8%), Сумська і Херсонська області (по 1,9%).

За групою «R. Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок» серед областей України найбільші частки ВДВ у аналогічному показнику по Україні за даним видом економічної діяльності на початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. мали Донецька (8,5%), Харківська (4,9%), Львівська (4,2%), Одеська (4,1%), Дніпропетровська (4,0%) області. Найменші частки ВДВ мали Кіровоградська і Чернівецька області (по 1,3%), Волинська, Рівненська і Тернопільська області (по 1,4%).

Другим з показників пріоритетного розвитку регіонів за певними видами економічної діяльності є частка зайнятого населення регіону в

чисельності зайнятого населення в економіці України. Насамперед проаналізуємо даний показник взагалі за всіма видами економічної діяльності по регіонах України на початок досліджуваних років у середньому в періоді з 2013 р. по 2015 р. Так, серед областей України Донецька область за даним показником займала перше місце (9,7%), на другому місці стабільно знаходилася Дніпропетровська область (7,7%), Харківська область стабільно посідала третє місце (6,5%), четверте місце займала Львівська область (5,5%), п'яте – Одеська область (5,3%). Чернівецька (2,0%), Кіровоградська (2,1%), Волинська (2,2%), Тернопільська (2,2%), Чернівецька (2,4%) області займали останні місця за даним показником (Додаток В, табл. В.2).

Слід звернути увагу на те, що за показником кількості наявного населення на початок досліджуваних років серед областей, що увійшли за середніми показниками до п'яти з найбільшими значеннями, такі: Донецька (9,73%), Дніпропетровська (7,38%), Харківська (6,14%), Львівська (5,69%), Одеська (5,37%) області. Найменшу частку за кількістю наявного населення в періоді, що досліджувався, мали Чернівецька (2,04%), Кіровоградська (2,21%), Волинська (2,33%), Чернігівська (2,39%) і Тернопільська (2,41%) області. При цьому, скорочення наявного населення в Україні на початок 2014 р., відповідно до аналогічного періоду попереднього року, складало 126,8 тис. осіб, а на початок 2015 р. – 2496,9 тис. осіб, що негативно відбилося на потенційних можливостях формування трудового потенціалу економіки України взагалі та промисловості зокрема.

За показником частки зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарстві регіону в кількості зайнятих даним видом економічної діяльності в Україні на початок досліджуваних років у середньому в періоді з 2013 р. по 2015 р. перші п'ять місць посіли Вінницька (6,5%), Донецька (6,2%), Львівська (6,0%), Одеська і Харківська області (по 5,0%). Найменші частки за даним показником мали Київська (1,5%, без урахування м. Києва), Житомирська (2,4%), Рівненська (2,7%), Чернівецька (3,1%) і Дніпропетровська (3,2%) області.

За промисловістю, що об'єднала діяльності за даним показником такі види економічної, як добувна промисловість і розроблення кар'єрів; переробна промисловість; постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; водопостачання; каналізація, поводження з відходами, максимальну частку зайнятого населення в середньому в періоді, що досліджувався, мали Донецька (15,1%), Дніпропетровська (12,6%), Харківська (7,7%), Луганська (6,9%) і Запорізька (5,8%) області. Найменші частки зайнятого населення мали Чернівецька (1,2%), Тернопільська (1,3%), Херсонська (1,5%), Волинська (1,7%) і Кіровоградська (1,7%) області.

У будівництві було зайнято найбільше населення в Донецькій (11,7%), Львівській (8,9%), Дніпропетровській (6,8%), Харківській (6,6%) і Одеській областях. Найменше серед регіонів України даним видом економічної діяльності було зайнято в Чернігівській (1,4%), Волинській (1,6%), Херсонській (1,6%), Кіровоградській (1,7%) і Тернопільській (1,8%) областях.

Оптовою та роздрібною торгівлею, ремонтом автотранспортних засобів і мотоциклів займалося в середньому в періоді, що досліджувався, у Донецькій області 10,5% у загальній кількості зайнятого населення за даним видом економічної діяльності по Україні, у Дніпропетровській (8,7%), Харківській (6,8%), Луганській (6,1%), Одеській (5,6%) областях спостерігалися найбільші п'ять значень даного показника серед регіонів України. Найменші частки зайнятого населення були в Тернопільській, Кіровоградській, Чернівецькій областях (по 1,7%), Волинській (2,1%) і Закарпатській (2,2%) областях.

У транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності було зайнято максимально в Донецькій (11,0%), Одеській (9,3%), Дніпропетровській (7,8%), Харківській (6,1%) і Київській (5,8%, без урахування м. Києва) областях. Найменші показники спостерігалися в Чернівецькій (1,4%), Тернопільській (1,6%), Чернігівській (1,7%), Волинській (1,9%) і Херсонській (1,9%) областях.

Тимчасовим розміщенням й організацією харчування займалися найбільше (за часткою зайнятого населення) у Донецькій (7,9%), Львівській (7,3%), Одеській (7,2%), Дніпропетровській (6,9%) і Харківській (5,4%) областях. Найменші частки населення були зайняті за даним видом економічної діяльності в Сумській і Чернігівській областях (по 1,3%), Кіровоградській (1,4%), Черкаській (1,7%) і Волинській (1,7%) областях.

Інформацією та телекомунікаціями займалися найбільше, за часткою зайнятого населення, у Харківській (8,9%), Дніпропетровській (8,8%), Львівській (6,3%), Донецькій (6,0%) і Одеській (5,9%) областях. Найменші частки зайнятого населення за даним видом економічної діяльності спостерігалися у Волинській області (1,1%), Закарпатській, Івано-Франківській, Миколаївській і Тернопільській областях (по 1,2%),

У фінансовій та страховій діяльності найбільше було зайнято населення в Дніпропетровській (9,7%), Донецькій (6,6%), Київській (5,7%, без урахування м. Києва), Одеській (5,1%) і Харківській (5,1%) областях. Найменше даним видом економічної діяльності було зайнято в Кіровоградській (0,9%), Чернівецькій (1,1%), Тернопільській (1,2%), Закарпатській (1,3%) і Херсонській (1,4%) областях.

Операції з нерухомим майном здійснювали найбільше, за часткою зайнятого населення, у Харківській (12,0%), Одеській (8,5%), Донецькій (8,4%), Дніпропетровській (7,1%) і Київській (5,6%, без урахування м. Києва) областях. Найменші частки зайнятого населення за даним видом економічної діяльності спостерігалися в Тернопільській (1,1%), Івано-Франківській (1,3%), Рівненській, Сумській і Чернівецькій областях (по 1,4%).

Професійна, наукова та технічна діяльність здійснювалася максимально, за часткою зайнятого населення в загальній кількості зайнятого населення за даним видом економічної діяльності в Україні, у Харківській (8,7%), Дніпропетровській (7,7%), Донецькій (6,5%), Київській (5,8%, без урахування м. Києва) і Одеській (4,7%) областях. Мінімальні значення даних

показник мав у Чернівецькій (0,9%), Кіровоградській (1,0%), Закарпатській (1,1%), Тернопільській (1,2%) і Волинській (1,2%) областях.

Діяльністю у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування займалися максимально від загальної кількості зайнятих даним видом економічної діяльності по Україні в Донецькій (11,7%), Дніпропетровській (6,3%), Одеській (6,8%), Київській (5,6%, без урахування м. Києва) і Харківській (5,4%) областях. Мінімальні значення даного показника на початок досліджуваних років у середньому в періоді з 2013 р. по 2015 р. були в Чернівецькій і Кіровоградській областях (по 0,9%), Закарпатській (1,1%), Тернопільській (1,2%) і Херсонській (1,3%) областях.

Державним управлінням й обороною; обов'язковим соціальним страхуванням займалися найбільше, за часткою зайнятого населення, у Донецькій (6,7%), Дніпропетровській (6,3%), Харківській (5,6%), Львівській і Одеській (по 5,5%) областях. Мінімальні значення даного показника спостерігалися в Чернівецькій (1,7%), Тернопільській (2,1%) Кіровоградській (2,2%), Рівненській (2,3%) та Івано-Франківській (2,3%) областях.

В освіті найбільш задіяним працездатне населення було в Донецькій (7,2%), Дніпропетровській (7,1%), Харківській (6,6%), Львівській (6,2%) і Одеській (5,6%) областях. Найменші частки зайнятих за даним видом економічної діяльності були в Чернівецькій (2,2%), Кіровоградській (2,3%), Чернігівській (2,4%), Херсонській (2,5%) і Миколаївській (2,6%) областях.

За видом економічної діяльності «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги» максимально було задіяне працездатне населення в Донецькій (8,6%), Дніпропетровській (7,0%), Львівській (6,4%), Харківській (5,9%) і Одеській (5,1%) областях. Мінімальні значення даний показник за названим видом економічної діяльності мав у Чернівецькій (2,0%), Херсонській (2,2%), Закарпатській, Кіровоградській і Миколаївській (по 2,3%) областях.

Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок найбільше задіяло працездатне населення за часткою зайнятих в періоді, що досліджувався, у Донецькій (9,9%), Харківській (5,4%), Дніпропетровській, Київській (без урахування м. Києва) і Одеській областях (по 5,3%). Мінімальні значення даний показник мав у Чернівецькій і Вінницькій областях (по 1,9%), у Волинській області (2,0%), Миколаївській і Сумській областях (по 2,4%).

Одним з важливих показників, що характеризує економічний і соціальний стан регіонів, є середньомісячна заробітна плата працівників взагалі та за видами економічної діяльності (Додаток В, табл. В.3). На початок досліджуваних років у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. номінальна заробітна плата одного штатного працівника в економіці в Україні перевищувала прожитковий мінімум у 2,73 разу, а реальна – у 2,26 разу. При цьому її абсолютні значення склали від 3 026 грн (3 011 грн реальна) на початок 2013 р. до 3 480 грн (2 428 грн реальна) на початок 2015 р. Аналіз номінальної заробітної плати одного штатного працівника за регіонами України показав, що заробітна плата в середньому в періоді, що досліджувався, перевищувала аналогічний показник по Україні в Донецькій області (на 13,8%), Дніпропетровській області (на 3,5%), Київській області (на 2,4%, без урахування м. Києва), Луганській області (на 0,5%). Найменшою заробітна плата спостерігалася у Львівській області (на 38% нижче аналогічного показника по економіці України), Тернопільській області (на 27,6%), Херсонській області (на 24,8%), Чернівецькій області (на 24,3%), Чернігівській області (на 23,2%).

У сільському, лісовому та рибному господарстві номінальна заробітна плата одного штатного працівника максимально перевищувала аналогічний показник за даним видом економічної діяльності по Україні, у середньому в періоді з 2013 р. по 2015 р. у Київській (на 19,2%, без урахування м. Києва), Івано-Франківській (на 11,7%), Черкаській (на 9,3%), Донецькій (на 6,6%), Львівській (на 6,3%) областях. Найменшим даний показник був в Одеській (на 25,6% нижче, ніж по Україні за даним видом економічної діяльності),

Волинській (на 14,3%), Тернопільській (на 12,6%), Херсонській (на 11,7%), Миколаївській (на 11,4%) областях.

У промисловості номінальна заробітна плата одного штатного працівника максимально перевищувала аналогічний показник по Україні за даним видом економічної діяльності, у середньому в періоді, що досліджувався, у Донецькій (на 15,3%), Миколаївській (на 14,0%), Запорізькій (на 9,5%), Дніпропетровській і Луганській (на 8,9% у кожній) областях. Найменшою заробітна плата за даним видом економічної діяльності була в Херсонській області (на 50,1% нижче, ніж по Україні за даним видом економічної діяльності), Тернопільській (на 34,3%), Чернівецькій (на 33,4%), Закарпатській (на 32,5%), Житомирській (на 24,8%) областях.

У будівництві штатні працівники щомісячно заробляли більше всього серед регіонів України в Полтавській області (на 41,2% більше, ніж в Україні за даним видом економічної діяльності), Харківській (на 23,0%), Донецькій (на 18,7%), Рівненській (на 10,2%) областях. Найменші заробітні плати були в Закарпатській (на 39,8% нижче, ніж по Україні за даним видом економічної діяльності), Івано-Франківській (на 30,9%), Херсонській (на 30,7%), Тернопільській (на 28,9%), Хмельницькій (на 28,3%) областях.

Штатні працівники, які були зайняті оптовою та роздрібною торгівлею; ремонтом автотранспортних засобів і мотоциклів, у середньому в періоді, що досліджувався, максимально заробляли в Київській (на 17,8% вище, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності), Донецькій (на 7,6%) областях. Низькою заробітна плата була в Сумській (на 39,2% нижче, ніж аналогічний показник по Україні за даним видом економічної діяльності), Волинській (на 37,6%), Херсонській (на 34,9%), Чернігівській (на 34,6%), Івано-Франківській (на 34,4%) областях.

Робота на транспорті, у складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності оплачувалася найкраще в Київській області (на 42,3% більше, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності),

Миколаївській (на 18,6%), Одеській (на 16,5%), Донецькій (на 1,6%) областях. Найнижча оплата праці штатних працівників за даним видом економічної діяльності спостерігалася в Чернівецькій області (на 37,2% нижче, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності), Тернопільській (на 27,4%), Чернігівській (на 26,0%), Волинській (на 25,9%), Хмельницькій (на 23,4%) областях.

Тимчасове розміщення й організація харчування найкраще оплачувалося в Київській (на 21,6% вище, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності), Донецькій (на 7,9%) областях. Низькою заробітна плата штатних працівників була в Чернівецькій області (на 41,6% нижче, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності), Житомирській (на 38,0%), Тернопільській (на 37,4%), Сумській (на 37,2%), Закарпатській (на 35,1%) областях.

Робота у сфері інформацій та телекомунікацій найкраще оплачувалася в Харківській області (серед областей України), але на 18,0% нижче, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності. Найбільшою щомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника в середньому в періоді, що досліджувався, спостерігалася в м. Києві (на 62,3% вище, ніж у середньому по Україні). Низькою аналогічний показник був у Сумській (на 48,1% нижче, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності), Івано-Франківській (на 47,8%), Кіровоградській (на 46,4%), Київській (на 45,5%, без урахування м. Києва), Черкаській (на 44,6%) областях.

Фінансова та страхова діяльність максимально високо, серед областей України, оплачувалася в Харківській області, але на 5,5% нижче, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності. Працівники, які були зайняті фінансовою та страховою діяльністю в м. Києві, у середньому в періоді, що досліджувався, отримували на 37,3% нижче, ніж у середньому по Україні. Мінімальною заробітна плата за даним видом економічної діяльності була в Київській області (на 47,5% нижче, ніж у

середньому по Україні за даним видом економічної діяльності, без урахування м. Києва), Чернігівській (на 43,9%), Закарпатській (на 41,9%), Херсонській (на 40,5%), Чернівецькій (на 40,0%) областях.

Номінальна заробітна плата працівників, які займалися операціями з нерухомим майном, була високою в Донецькій області (на 10,8% вище, ніж у середньому по Україні, в періоді, що досліджувався, за даним видом економічної діяльності), Львівській (на 6,7%), Київській (на 2,1%, без урахування м. Києва), Одеській (на 0,4%) областях. Серед регіонів України, що увійшли до п'яти з найменшими заробітними платами штатних працівників за даним видом економічної діяльності: Івано-Франківська (на 42,8% нижче, ніж у середньому по Україні), Запорізька (на 34,7%), Сумська (на 33,5%), Волинська (на 33,4%), Миколаївська (на 33,3%) області.

Професійна, наукова та технічна діяльність оплачувалася на 30,9% вище у порівнянні з аналогічним показником по Україні в середньому в періоді, що досліджувався, у Донецькій області. Найнижча оплата праці штатних працівників за даним видом економічної діяльності була в Рівненській (на 48,4% нижче, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності), Чернігівській (на 48,0%), Хмельницькій (на 47,3%), Волинській (на 45,8%), Чернівецькій (на 44,2%) областях.

Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування оплачувалася на 9,5% вище, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності в Донецькій області та на 4,7% – у Дніпропетровській області. На 35,8% нижче – у Тернопільській, на 32,9% – у Закарпатській, на 30,4% – у Херсонській, на 26,8% – у Волинській, на 24,3% – у Кіровоградській областях.

У державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні оплата штатних працівників була вище за середню по Україні за даним видом економічної діяльності тільки в м. Києві (на 63,6%). У Херсонській, Тернопільській, Закарпатській, Рівненській, Вінницькій

областях заробітна плата була нижче в середньому на 15,2% (від 19,0% до 13,3%).

Робота освітян на 3,6% була вище за середній показник по Україні за даним видом економічної діяльності в Харківській, на 1,2% – у Запорізькій, на 0,8% – у Дніпропетровській областях. Нижче, ніж на 9,7% – у Тернопільській, на 8,9% – у Хмельницькій, на 8,8% – у Вінницькій, на 8,7% – у Волинській, на 8,6% – у Кіровоградській областях.

Працівники сфери охорони здоров'я та надання соціальної допомоги оплачувалися вище, ніж за аналогічним показником по Україні в середньому в періоді, що досліджувався, у Миколаївській (на 6,1%), Дніпропетровській (на 5,2%), Запорізькій (на 2,4%), Донецькій (на 1,5%) областях. Нижчим даний показник був у Тернопільській (на 13,6%), Чернігівській (на 11,6%), Волинській (на 11,3%), Вінницькій (на 10,5%), Львівській (на 10,3%) областях.

Працівники мистецтва, спорту, сфери розваг та відпочинку отримували номінальну заробітну плату на 131,5% вище, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності в Донецькій, на 67,3% – у Дніпропетровській областях. Нижче, ніж у середньому по Україні за даним видом економічної діяльності заробітна плата штатних працівників була в Кіровоградській (на 38,5%), Херсонській (на 37,4%), Чернігівській (на 36,6%), Тернопільській (на 35,0%), Полтавській (на 34,8%) областях.

Таким чином, узагальнюючі результати аналізу показників, що характеризують економічний і соціальний стан регіонів України за видами економічної діяльності, можна стверджувати, що розвинута промислова сфера обумовлює активне функціонування та наявність потенціалу розвитку інших видів економічної діяльності (Додаток В, табл. В.4). Так, Донецька область мала найбільші сумарні рейтинги (сума рейтингів за частками ВДВ, створеними в регіоні за певними видами економічної діяльності, у загальному обсязі за аналогічними показниками в Україні, зайнятих і рівнем заробітної плати) на початок років, у середньому в періоді з 2013 р. по

2015 р. за 10 видами економічної діяльності, у тому числі промисловістю, крім інформації та телекомунікацій (максимальний сумарний рейтинг мала Харківська область, Донецька область була на п'ятому місці серед 24 областей), фінансів і страховій діяльності (максимальний сумарний рейтинг мала Дніпропетровська область, Донецька область була на другому місці), професійної, наукової та технічної діяльності (максимальний сумарний рейтинг мала Харківська область, Донецька область була на другому місці), державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (максимальний сумарний рейтинг мала Дніпропетровська область, Донецька область була на другому місці), освіти (максимальний сумарний рейтинг мала Харківська область, Донецька область була на четвертому місці).

Дніпропетровська область була на другому місці за сумарним рейтингом за видом економічної діяльності «Промисловість» після Донецької області. При цьому займала перше місце серед 24 областей України за фінансовою та страховою діяльністю; державним управлінням й обороною, обов'язковим соціальним страхуванням, друге – за оптовою та роздрібною торгівлею, ремонтом автомобільних засобів і мотоциклів; інформацією та телекомунікаціями; діяльністю у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; освітою; охороною здоров'я та наданням соціальної допомоги, третє – за будівництвом; тимчасовим розміщенням й організацією харчування; професійною, науковою та технічною діяльністю; мистецтвом, спортом, розвагами та відпочинком, четверте – за транспортом, складським господарством, поштовою та кур'єрською діяльністю, 12 місце за сільським, лісовим та рибним господарством.

Чернівецька область була на 24 місці за сумарним рейтингом за промисловістю в періоді, що досліджувався. При цьому займала останнє місце за транспортом, складським господарством, поштовою та кур'єрською діяльністю; фінансовою та страховою діяльністю; професійною, науковою та технічною діяльністю; охороною здоров'я та наданням соціальної допомоги;

мистецтвом, спортом, розвагами та відпочинком. Найвище – 16 місце – Чернівецька область займала за видом економічної діяльності «Будівництво».

Харківська область за сумарним рейтингом за видом економічної діяльності «Промисловість» займала п'яте місце серед областей України. При цьому не опускалася нижче шостого місця за оптовою та роздрібною торгівлею, ремонтом автомобільних засобів і мотоциклів; тимчасовим розміщенням й організацією харчування; охороною здоров'я та наданням соціальної допомоги. У сільському, лісовому та рибному господарстві за сумарним рейтингом займала четверте місце. За іншими видами економічної діяльності була в п'ятірці найрозвинутіших областей України поряд з Донецькою, Дніпропетровською, Одеською, Львівською областями. Серед п'ятірки найменш розвинутих регіональних економік були Тернопільська (найвище 17 місце займала за видом економічної діяльності «Інформація та телекомунікації»), Чернівецька (найвище 16 місце займала за видом економічної діяльності «Будівництво»), Кіровоградська (найвище 11 місце займала за видами економічної діяльності «Сільське, лісове та рибне господарство» і «Будівництво»), Херсонська (найвище 12 місце займала за видом економічної діяльності «Операції з нерухомим майном»), Волинська (найвище 9 місце займала за видом економічної діяльності «Фінансова та страхова діяльність») області.

Вивчення, аналіз і узагальнення закордонного досвіду з управління промисловим розвитком показали, що уряд Сполучених штатів Америки підтримував розвиток промисловості інвестуванням в освіту, науку, інфраструктуру. Сприятливі умови для промисловості було створено за рахунок підтримки оборонної промисловості та космічних досліджень. У періоди кризи американський уряд додатково підтримував промисловість для її збереження [37; 112; 123; 148; 176; 177; 184].

Процвітання Швейцарії є результатом національних конкурентних переваг галузей обробної промисловості та сфери послуг, що забезпечує працездатне населення робочими місцями та високим рівнем заробітної

плати. Основними статтями експорту Швейцарії є машини, текстиль, медикаменти, електричне обладнання, органічні хімікати, годинники. Державна освіта є обов'язковою та доведена до високих стандартів. Навчальні курси, що пропонуються, пов'язані зі структурою промисловості та науковими дослідженнями. Швейцарський уряд чинить позитивний вплив на створення національних конкурентних переваг у промисловості, сприяє її інтернаціоналізації.

У Швеції держава активно регулює промисловість, підтримує промислові компанії, що забезпечують 8% промислової зайнятості в таких сферах, як добуваючі галузі, целюлозно-паперова промисловість, металообробка, лісове господарство, суднобудування.

Основна роль державних органів влади Німеччини відводиться фактору створення, особливо в освіті, науці і техніці. Німецький уряд, як федеральний, так і на містах підтримує промислові галузі, що переживають «скрутні часи» для збереження їхнього потенціалу, наприклад, сталеливарне виробництво, суднобудування. У загальному валовому внутрішньому продукті (ВВП) Німеччини на промисловість припадає 38%, на сільське господарство – 2%, на сферу послуг – 60%. Для порівняння, у середньому за період з 2013 р. по 2015 р. в Україні галузева структура ВВП була такою: 10,2% – сільське, лісове та рибне господарство, 23,6% – промисловість і 66,2% – послуги. При цьому слід звернути увагу, що за версією Міжнародного валютного фонду за показником «ВВП на душу населення» у 2015 р. Німеччина посідала 18 місце (40 996 дол. США) серед 186 країн світу, а Україна – 134 місце (2 004 дол. США). На першому місці в аналогічному періоді знаходився Люксембург (101 994 дол. США), 10% ВВП якого формується за рахунок добування залізняку, виробництва заліза і чавуну. Переважна частка ВВП у Люксембурзі формується за рахунок сфери послуг, фінансів і торгівлі, чому сприяє низький рівень інфляції (на початок 2015 р. він складав 0,7% на рік, в Україні – 143,3% на рік).

В Японії уряд підтримує модернізацію та великомасштабні виробництва, що сприяє покращенню конкурентоспроможності продукції, реалізує зважену політику протекціонізму, яка поступово заводить на національний ринок іноземні підприємства для створення конкурентного середовища. Урядові закупівлі позитивно впливають на підвищення технологічного рівня виробництва, а державна політика енергозбереження сприяє вдосконаленню промислового виробництва. Японія має конкурентні переваги у 29 галузях машинобудування завдяки високим темпам освоєння капітальних інвестицій і прискореному зростанню продуктивності праці [28].

Досвід Італії показує, що зростання промислового виробництва відбувалося під тиском загрози з боку індустріально розвинутих країн з низькими виробничими витратами, а інтернаціоналізація виробництва привела до необхідності використання резервів підвищення ефективності виробництва. Сприятливими умовами промислового виробництва в Італії стали ефективне використання трудових ресурсів, інвестиції в сучасне виробниче обладнання, вимогливі покупки промислової продукції, конкурентне середовище. Економіка Італії демонструє, як можуть трансформуватися традиційні галузі промисловості шляхом адаптації до нових виробничих технологій і технологій маркетингу, наприклад, легка промисловість, виробництво взуття.

Промисловість Великобританії складає 18,6% у структурі ВВП і представлена в основному двома галузями: гірничодобувним виробництвом (2,2% ВВП) і оброблювальною промисловістю (14,7% ВВП). На сільське господарство, яке задовольняє приблизно 70% внутрішніх потреб у продуктах харчування, припадає лише 1 % ВВП, а будівництво займає 6,1% у ВВП країни. Машинобудування і транспорт, промислові товари і хімікати є основними статтями експорту Великобританії. Провідним сектором британської економіки є сфера послуг, яка має 74,3% у галузевій структурі ВВП, основу якої створюють фінансові послуги. Рання індустріалізація, високий рівень освіти, зростання доходів населення, накопичування

національного багатства привело до формування кваліфікованого попиту, а масштаби англійської промисловості сприяли створенню галузей, продукція яких забезпечувала широке коло потреб інших галузей, як національної, так і мирової економік.

Таким чином, узагальнюючи результати аналізу закордонного досвіду регулювання промисловості, можна стверджувати, що певні заходи щодо вдосконалення управління мають комплексний характер і пов'язані з інтернаціоналізацією промислового виробництва, створенням конкурентного середовища для виробників промислової продукції, диверсифікацією ринків збуту, зваженою політикою протекціонізму щодо національних виробників промислової продукції, зниженням матеріало- та енергоємності промислового виробництва, збільшенням витрат на розвиток освіти, наукових досліджень, зміцненням трудового потенціалу промисловості регіонів, яка має різні галузеву структуру та можливості розвитку.

2.3. Аналіз результатів вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості на основі методу побудови таксономічного показника рівня розвитку

Ефективне використання трудового потенціалу впливає на результативність діяльності промислових підприємств регіону. Створення адекватної інформаційної бази для прийняття ефективних управлінських рішень потребує використання методики визначення рівня трудового потенціалу промисловості регіонів. Серед методів, що можуть бути покладені в основу методики, заслуговує уваги метод розрахунку таксономічного показника рівня розвитку. Цей показник є синтетичною величиною, «рівнодіючою» всіх ознак, що характеризують одиниці

досліджуваної сукупності, і дозволяє з його допомогою лінійно упорядкувати елементи даною сукупності [121, с. 16].

На рівні обласного регіону трудовий потенціал знаходить своє відображення у змінних показниках, що характеризують кількісні та якісні параметри промислового виробництва. Параметри, що визначають трудовий потенціал промисловості регіону, змінюються під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів, тому для його вимірювання необхідно здійснювати комплекс заходів щодо визначення його рівня. Базуючись на дослідженнях щодо узагальнення методів вимірювання і оцінювання трудового потенціалу, викладених у роботах вчених [12; 20; 29; 30; 120; 122; 127; 161], були сформовані методичні положення щодо вимірювання й оцінювання рівня трудового потенціалу промисловості регіону, що передбачає поетапну реалізацію (рис. 2.2).

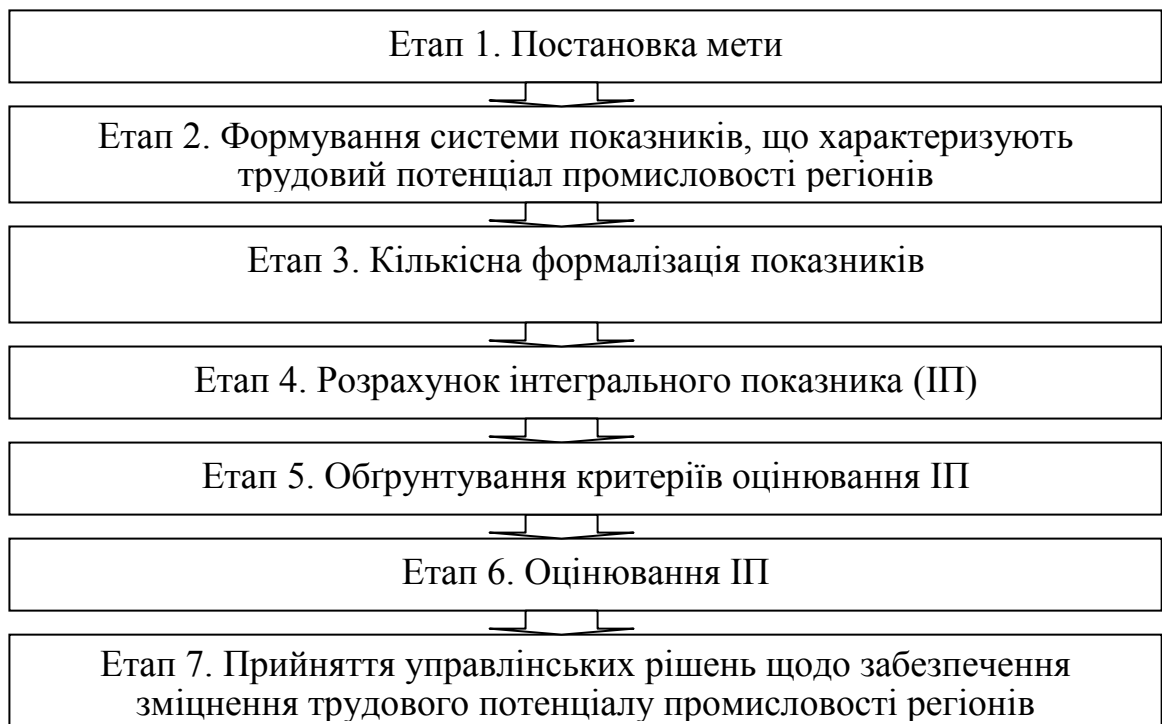


Рис. 2.2. Етапи вимірювання й оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України (розроблено на основі [25])

На першому етапі необхідно сформулювати головну мету, яка полягає в необхідності встановлення рівня розвитку трудового потенціалу

промисловості регіону для його подальшого оцінювання та створення інформаційної бази щодо прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Реалізація другого етапу передбачає формування системи показників, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіону. Показники повинні забезпечити можливість формалізувати часткові показники – складові трудового потенціалу з метою розрахунку узагальнюючого показника рівня розвитку. Виходячи з того, що трудовий потенціал промисловості регіону поєднує в собі трудовий потенціал економічно активного населення та умови його реалізації, можна сформувати таку сукупність показників: основні засоби промисловості; ступінь зносу основних засобів промисловості; кількість зайнятого населення в промисловості; вивільнення працівників у промисловості; попит на робочу силу в промисловості; середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості в середньому на одного штатного працівника; валова додана вартість в промисловості; кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості; структура інвестицій в основний капітал у промисловості; індекси промислової продукції; обсяг реалізованої промислової продукції (робіт, послуг); кількість інноваційної активних підприємств у промисловості за напрямками інноваційної діяльності; впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості; фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування; індекс інфляції. Така сукупність показників обумовлена наявністю офіційної статистичної звітності, що дає можливість сформувати репрезентативну вибірку та дослідити можливість використання метода побудови таксономічного показника рівня розвитку трудового потенціалу промисловості регіонів України.

На третьому етапі необхідно кількісно формалізувати кожен показник, що входить в систему показників, які підлягають дослідженню. Четвертий етап передбачає розрахунок інтегрального показника трудового потенціалу промисловості регіону.

Однією з основних методичних проблем комплексного оцінювання є вибір аналітичного методу кількісного вимірювання його величини. У даному дослідженні використано метод побудови інтегрального показника, який полягає в тому, що часткові показники, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України, зводяться до узагальнюючих показників, а потім – до єдиного комплексного. У порівняльному багатовимірному аналізі широко використовується показник рівня розвитку, який становить інтегральну величину, «рівнодіючу» всіх ознак, і дає можливість зіставити об'єкти, що мають велику кількість ознак.

До методів порівняльної комплексної оцінки належать такі: підсумовування значень усіх показників, суми місць, балів, відстаней, таксономічний та ін. [121]. У даному дослідженні для вимірювання трудового потенціалу промисловості регіонів України доцільно використати математичний метод побудови таксономічного показника розвитку, який дозволяє звести сукупність ознак аналізованого явища до однієї синтетичної ознаки. Сутність методу розрахунків показника розвитку полягає у визначенні відстаней між точками, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів, з еталонним показником розвитку. Тобто він дає можливість отримати узагальнюючу характеристику досягнутого рівня трудового потенціалу відносно його еталонного значення. Перевагами даного методу є тісний взаємозв'язок принципів оцінювання, а саме: адекватність та простота. Цей метод не потребує попереднього виділення підмножини ознак, які сильно корелюють між собою, та не призводить, таким чином, до виділення декількох факторів, що не корелюють між собою [121].

Сформувавши сукупність показників, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України, необхідно визначитися з еталоном. Формування та обґрунтування еталонних значень є найважливішим етапом. Залежно від цілей моделювання технологія побудови таксономічного показника розвитку дозволяє використовувати різні методи формування еталона, до якого розраховують відстані [25]. При формуванні

еталонних значень можна використовувати декілька методів: експертних оцінок; виділення в сукупності показників стимуляторів та дестимуляторів; за критерієм min-max та ін. [121]. Учені-економісти вважають, що вдосконалення методів кількісної оцінки досягнутого рівня повинно здійснюватися на нормативній основі, тобто шляхом зіставлення фактичного рівня з еталонним, який має бути гнучким, враховувати подальші завдання розвитку промисловості регіону та фактори впливу зовнішнього середовища на розвиток трудового потенціалу.

У даному випадку визначення еталонів окремих показників було здійснено як за критерієм «min-max» (тобто для показника як еталон обирається максимальне його значення, якщо показник є стимулятором, або мінімальне – якщо показник є дестимулятором), так і на основі загальних нормативних значень, що були сформовані в результаті логічного аналізу, за допомогою якого встановлено бажаний рівень значень показників трудового потенціалу промисловості регіону. Алгоритм проведення комплексного вимірювання трудового потенціалу промисловості регіону подано на рис. 2.3 [25].

Технологія вимірювання була реалізована на основі даних офіційної статистичної звітності Державної служби статистики України [28]. Значення узагальнюючих показників-складових інтегрального показника трудового потенціалу промисловості регіонів України подано в табл. 2.2. Інтегральний показник приймає свої значення в діапазоні $0 < I_i^t \leq 1$. Це обумовлено вимогами до розробки критеріїв оцінювання інтегральних показників трудового потенціалу промисловості регіонів України на основі методів нечіткої логіки з використанням «Fuzzy Logic NoolBox» пакета «Matlab». Розрахунок інтегрального показника здійснено на основі середньозваженого показника за такою формулою:

$$I_i^t = \sum_{i=1}^{14} (\omega_i \times I_i^t), \quad (2.1)$$

де ω_i – питома вага i -го показника.

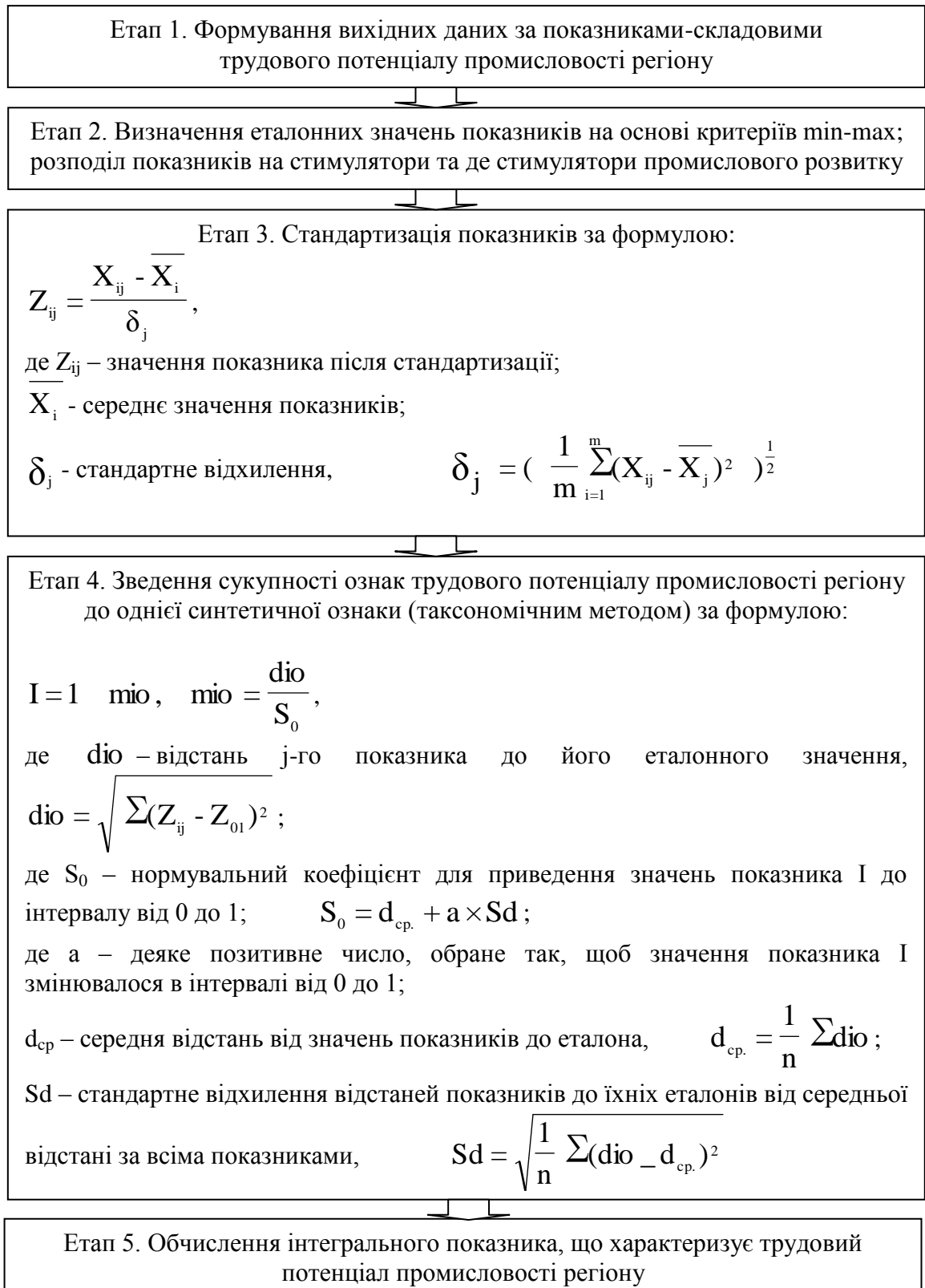


Рис. 2.3. Етапи визначення інтегрального показника, що характеризує трудовий потенціал промисловості регіонів України

На підставі того, що часткові показники трудового потенціалу промисловості регіонів є рівнозначними, тобто мають (або не мають) рівні переваги, ваги розраховуються за такою формулою:

$$\omega_i = \frac{1}{N}, \quad (2.2)$$

де, N – кількість часткових показників.

Таблиця 2.2

Значення узагальнюючих показників-складових трудового потенціалу промисловості регіонів України

Регіон України	Значення показників за роками							Середні
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Україна	0,3708	0,4133	0,5275	0,4427	0,3449	0,5201	0,5950	0,459
Автономна Республіка Крим	0,4279	0,4560	0,5436	0,5291	0,3646	0,5690	0,5647	0,494
Вінницька	0,3510	0,4604	0,6453	0,5572	0,4342	0,4885	0,5595	0,499
Волинська	0,3808	0,4651	0,6503	0,5584	0,3948	0,5572	0,5517	0,508
Дніпропетровська	0,4450	0,4848	0,5202	0,4392	0,3546	0,5178	0,5791	0,477
Донецька	0,4629	0,4857	0,5608	0,5203	0,4359	0,5334	0,5526	0,507
Житомирська	0,4077	0,3874	0,5086	0,4982	0,3043	0,5596	0,5898	0,465
Закарпатська	0,4664	0,5663	0,6078	0,5811	0,4638	0,5950	0,5210	0,543
Запорізька	0,3584	0,4515	0,5397	0,4175	0,2705	0,4660	0,6080	0,445
Івано-Франківська	0,4367	0,3916	0,6304	0,4805	0,3559	0,5635	0,5683	0,490
Київська	0,4399	0,5297	0,6629	0,5993	0,4468	0,5503	0,5268	0,537
Кіровоградська	0,3932	0,4065	0,5233	0,4460	0,3309	0,5020	0,5970	0,457
Луганська	0,4554	0,4747	0,5683	0,5074	0,3509	0,4742	0,5714	0,486
Львівська	0,4432	0,5039	0,6626	0,6352	0,4812	0,5905	0,5170	0,548
Миколаївська	0,4147	0,4990	0,5135	0,5184	0,4575	0,5295	0,5600	0,499
Одеська	0,4799	0,5246	0,6158	0,5609	0,4894	0,5825	0,5241	0,540
Полтавська	0,5147	0,4991	0,5616	0,5346	0,4457	0,5884	0,5363	0,526
Рівненська	0,4492	0,5187	0,5789	0,5723	0,4873	0,6557	0,5231	0,541
Сумська	0,3857	0,4772	0,5340	0,5002	0,3288	0,4769	0,5857	0,470
Тернопільська	0,3520	0,4111	0,4811	0,5920	0,3766	0,4874	0,5860	0,469
Харківська	0,4147	0,5082	0,5249	0,3907	0,3726	0,5846	0,5753	0,482
Херсонська	0,3629	0,3892	0,5490	0,5549	0,4862	0,5706	0,5622	0,496
Хмельницька	0,3616	0,4354	0,5168	0,4672	0,4112	0,5561	0,5806	0,476
Черкаська	0,4197	0,4240	0,5449	0,5942	0,4159	0,5692	0,5560	0,503
Чернівецька	0,3890	0,4416	0,5294	0,5281	0,4254	0,5781	0,5646	0,494
Чернігівська	0,5747	0,4497	0,5018	0,4996	0,4402	0,5504	0,5506	0,510

Продовження табл. 2.2

Регіон України	Значення показників за роками							Середні
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
м. Київ	0,5698	0,6211	0,5311	0,5244	0,4061	0,5290	0,5321	0,531
м. Севастополь	0,4250	0,5304	0,5005	0,5112	0,4887	0,5148	0,5557	0,504

Важливим етапом визначення рівня трудового потенціалу промисловості України є розробка критеріїв оцінювання. Одним з найбільш перспективних напрямків наукових досліджень у сфері аналізу, прогнозування і моделювання економічних явищ і процесів є нечітка логіка. Критерії оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України пропонується розробити методом нечіткої класифікації, який дозволить віднести об'єкт, що є заданим вектором інформативних показників, до одного з наперед описаних класів. Основна перевага методу нечіткої логіки полягає в тому, що він дозволяє визначити проміжні значення між стандартними оцінками. Інтегральний показник трудового потенціалу промисловості регіонів знаходиться в діапазоні $[0; 1]$, тобто на цьому інтервалі можна визначити стандартну нечітку класифікацію рівня інтегрального показника. Інтервал вимірювання може розглядатися не тільки як множина рівнів показника, але і як калібрувальний інтервал, на якому встановлена стандартна нечітка класифікація. Якщо виникають екстремальні значення, що обумовлює вихід інтегрального показника за межі інтервалу $[0; 1]$, то доцільно розпізнавати такі співвідношення рівнів так, як вони розпізнаються для випадків коли інтегральний показник трудового потенціалу дорівнює одиниці або нулю.

Таким чином, реалізація імовірісно-статистичної кластеризації регіонів України за рівнем трудового потенціалу промисловості регіонів передбачає побудову лінгвістичної змінної: змінна A – «Стан регіону на наступній терм-множині значень: A_{i1} – підмножина «низький рівень показника X_i »; A_{i2} – підмножина «середній рівень показника X_i »; A_{i3} – підмножина «високий рівень показника X_i ». У результаті реалізації

запропонованого «EM-алгоритму» у середовищі «Data Miner» пакета «Statistica 10.0» у модулі «Узагальнені методи кластерного аналізу» були отримані графіки розподілу показників трудового потенціалу за запропонованими класами (рис. 2.4) [78; 79; 81].

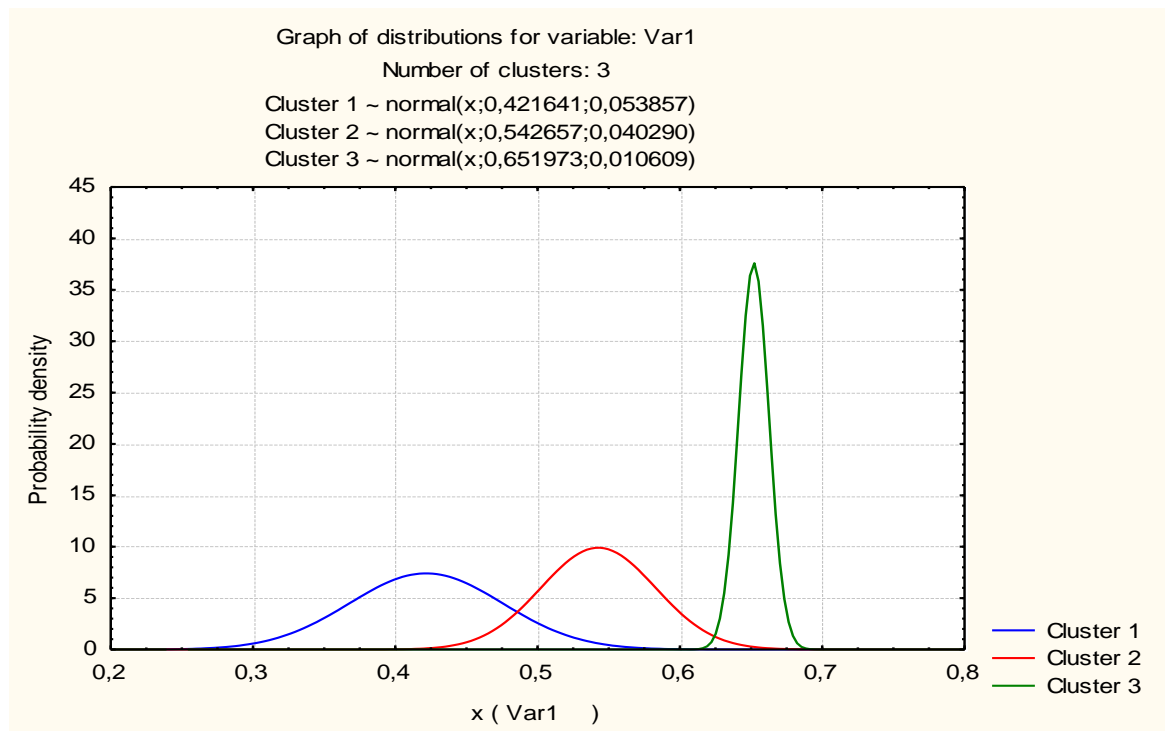


Рис. 2.4. Графік диференційних функцій розподілу інтегральних показників трудового потенціалу на регіональному рівні

Для кожного об'єкта було визначено функції належності до відповідних класів на основі проведення процедури розпізнавання рівня X_i за критерієм розбиття цієї множини на нечіткі підмножини та розраховані відповідні значення за трикритеріальною оціночною шкалою (табл. 2.3, 2.4).

Таблиця 2.3

Класифікація рівнів інтегрального показника

Клас	Функція належності	Інтервал значень	Мат. очік. (μ)	Дисперсія (σ^2)
Низький	$w_1(x) = \frac{w_1 \times f_1(x; \mu_1; \sigma_1^2)}{\sum w_i \times f_i(x)}$	$0 \leq X_1 \leq 0,43$	0,4216	0,0539

Продовження табл. 2.3

Клас	Функція належності	Інтервал значень	Мат. очік. (μ)	Дисперсія (σ^2)
Низький	$1 - w_1(x)$	$0 \leq X_1 \leq 0,43$	0,4216	0,0539
Середній	$w_2(x) = \frac{w_2 \times f_2(x; \mu_2; \sigma^2_2)}{\sum w_i \times f_i(x)}$	$0,43 < X_1 \leq 0,50$	0,5427	0,0403
Середній	$w_2(x)$	$0,50 < X_1 \leq 0,60$	0,5427	0,0403
Середній	$1 - w_2(x)$		0,5427	0,0403
Високий	$w_3(x) = \frac{w_3 \times f_3(x; \mu_3; \sigma^2_3)}{\sum w_i \times f_i(x)}$	$0,60 < X_1 \leq 0,70$	0,6520	0,0106
Високий	$w_3(x)$	$0,70 < X_1 \leq 1$	0,6520	0,0106

Таким чином, результати оцінки трудового потенціалу промисловості регіонів України показали, що за середніми значеннями показників у періоді 2007–2013 рр. рівень трудового потенціалу промисловості регіонів України був низьким у 37,5% регіонів України. До таких регіонів належать Дніпропетровська область (з імовірністю 99,8%); Житомирська область (з імовірністю 100%); Запорізька область (з імовірністю 100%); Кіровоградська область (з імовірністю 100%); Луганська область (з імовірністю 86,5%); Сумська область (з імовірністю 100,0%); Тернопільська область (з імовірністю 100,0%); Харківська область (з імовірністю 98,2%); Хмельницька область (з імовірністю 99,9%). У шістьох областях України трудовий потенціал промисловості регіонів був високим. До таких регіонів увійшли Закарпатська область (з імовірністю 100%); Київська область (з імовірністю 100%); Львівська область (з імовірністю 100%); Одеська область (з імовірністю 100%); Полтавська область (з імовірністю 98,9%); Рівненська область (з імовірністю 100,0%). Якщо проаналізувати потенційні можливості цих областей України щодо промислового розвитку та порівняти результати із сучасними тенденціями регіонального розвитку, поданими у Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року, то серед регіонів, які мають індустріальний тип економіки, названо Дніпропетровську, Донецьку, Запорізьку, Луганську, Полтавську області [27]. Харківська область за типом регіональної економіки орієнтована на індустріальний тип і сферу послуг. У Київській області домінує розвиток сфери послуг.

Таблиця 2.4

Класифікація трудового потенціалу промисловості регіонів України за оціночними інтервалами

Регіон/ область України	Значення функції належності за роками																							
	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013			У середньому за період		
	Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В	Н	С	В
Україна	1,000	0,000	0,000	0,988	0,012	0,000	0,072	0,928	0,000	0,909	0,091	0,000	1,000	0,000	0,000	0,099	0,901	0,000	0,006	0,994	0,000	1,000	0,000	0,000
Автономна Республіка Крим	0,966	0,034	0,000	0,804	0,196	0,000	0,037	0,963	0,000	0,067	0,933	0,000	1,000	0,000	0,000	0,014	0,986	0,000	0,017	0,983	0,000	0,306	0,694	0,000
Області України																								
Вінницька	1,000	0,000	0,000	0,756	0,244	0,000	0,001	0,218	0,782	0,022	0,978	0,000	0,948	0,052	0,000	0,363	0,637	0,000	0,020	0,980	0,000	0,110	0,890	0,000
Волинська	0,999	0,001	0,000	0,697	0,303	0,000	0,000	0,144	0,856	0,021	0,979	0,000	0,997	0,003	0,000	0,022	0,978	0,000	0,027	0,973	0,000	0,066	0,934	0,000
Дніпро- петровська	0,896	0,104	0,000	0,413	0,587	0,000	0,099	0,901	0,000	0,928	0,072	0,000	1,000	0,000	0,000	0,109	0,891	0,000	0,010	0,990	0,000	0,998	0,002	0,000
Донецька	0,725	0,275	0,000	0,401	0,599	0,000	0,019	0,981	0,000	0,098	0,902	0,000	0,942	0,058	0,000	0,056	0,944	0,000	0,026	0,974	0,000	0,065	0,935	0,000
Житомирська	0,992	0,008	0,000	0,999	0,001	0,000	0,162	0,838	0,000	0,251	0,749	0,000	1,000	0,000	0,000	0,020	0,980	0,000	0,008	0,992	0,000	1,000	0,000	0,000
Закарпатська	0,679	0,321	0,000	0,016	0,984	0,000	0,005	0,995	0,000	0,010	0,990	0,000	0,714	0,286	0,000	0,006	0,994	0,000	0,095	0,905	0,000	0,000	0,000	1,000
Запорізька	1,000	0,000	0,000	0,847	0,153	0,000	0,043	0,957	0,000	0,984	0,016	0,000	1,000	0,000	0,000	0,685	0,315	0,000	0,005	0,995	0,000	1,000	0,000	0,000
Івано- Франківська	0,938	0,062	0,000	0,998	0,002	0,000	0,002	0,810	0,187	0,475	0,525	0,000	1,000	0,000	0,000	0,017	0,983	0,000	0,015	0,985	0,000	0,615	0,385	0,000
Київська	0,924	0,076	0,000	0,066	0,934	0,000	0,000	0,104	0,896	0,006	0,994	0,000	0,883	0,117	0,000	0,029	0,971	0,000	0,074	0,926	0,000	0,000	0,000	1,000
Кіровоградська	0,998	0,002	0,000	0,993	0,007	0,000	0,086	0,914	0,000	0,889	0,111	0,000	1,000	0,000	0,000	0,214	0,786	0,000	0,006	0,994	0,000	1,000	0,000	0,000
Луганська	0,811	0,189	0,000	0,560	0,440	0,000	0,015	0,985	0,000	0,171	0,829	0,000	1,000	0,000	0,000	0,568	0,432	0,000	0,013	0,987	0,000	0,865	0,135	0,000
Львівська	0,907	0,093	0,000	0,198	0,802	0,000	0,000	0,103	0,896	0,002	0,593	0,406	0,465	0,535	0,000	0,007	0,993	0,000	0,113	0,887	0,000	0,000	0,000	1,000
Миколаївська	0,987	0,013	0,000	0,243	0,757	0,000	0,131	0,869	0,000	0,107	0,893	0,000	0,789	0,211	0,000	0,066	0,934	0,000	0,020	0,980	0,000	0,118	0,882	0,000
Одеська	0,484	0,516	0,000	0,082	0,918	0,000	0,004	0,993	0,003	0,019	0,981	0,000	0,352	0,648	0,000	0,009	0,991	0,000	0,083	0,917	0,000	0,000	0,000	1,000
Полтавська	0,125	0,875	0,000	0,242	0,758	0,000	0,019	0,981	0,000	0,054	0,946	0,000	0,891	0,109	0,000	0,008	0,992	0,000	0,050	0,950	0,000	0,008	0,003	0,989
Рівненська	0,866	0,134	0,000	0,105	0,895	0,000	0,010	0,990	0,000	0,013	0,987	0,000	0,379	0,621	0,000	0,000	0,109	0,891	0,087	0,913	0,000	0,000	0,000	1,000
Сумська	0,999	0,001	0,000	0,523	0,477	0,000	0,055	0,945	0,000	0,231	0,769	0,000	1,000	0,000	0,000	0,528	0,472	0,000	0,008	0,992	0,000	1,000	0,000	0,000
Тернопільська	1,000	0,000	0,000	0,990	0,010	0,000	0,465	0,535	0,000	0,007	0,993	0,000	0,999	0,001	0,000	0,378	0,622	0,000	0,008	0,992	0,000	1,000	0,000	0,000
Харківська	0,987	0,013	0,000	0,165	0,835	0,000	0,081	0,919	0,000	0,998	0,002	0,000	1,000	0,000	0,000	0,009	0,991	0,000	0,012	0,988	0,000	0,982	0,018	0,000
Херсонська	1,000	0,000	0,000	0,998	0,002	0,000	0,030	0,970	0,000	0,024	0,976	0,000	0,394	0,606	0,000	0,014	0,986	0,000	0,018	0,982	0,000	0,179	0,821	0,000
Хмельницька	1,000	0,000	0,000	0,944	0,056	0,000	0,114	0,886	0,000	0,668	0,332	0,000	0,990	0,010	0,000	0,023	0,977	0,000	0,010	0,990	0,000	0,999	0,001	0,000
Черкаська	0,981	0,019	0,000	0,975	0,025	0,000	0,035	0,965	0,000	0,007	0,993	0,000	0,986	0,014	0,000	0,014	0,986	0,000	0,023	0,977	0,000	0,073	0,927	0,000
Чернівецька	0,998	0,002	0,000	0,916	0,084	0,000	0,066	0,934	0,000	0,070	0,930	0,000	0,972	0,028	0,000	0,011	0,989	0,000	0,017	0,983	0,000	0,295	0,705	0,000
Чернігівська	0,012	0,988	0,000	0,862	0,138	0,000	0,216	0,784	0,000	0,237	0,763	0,000	0,923	0,077	0,000	0,028	0,972	0,000	0,028	0,972	0,000	0,069	0,930	0,000
міста																								
Київ	0,014	0,986	0,000	0,003	0,980	0,016	0,062	0,938	0,000	0,082	0,918	0,000	0,993	0,007	0,000	0,068	0,932	0,000	0,059	0,941	0,000	0,001	0,000	0,999
Севастополь	0,973	0,027	0,000	0,064	0,936	0,000	0,228	0,772	0,000	0,146	0,854	0,000	0,361	0,639	0,000	0,125	0,875	0,000	0,023	0,977	0,000	0,071	0,929	0,000

Аналіз структури регіональних економік Дніпропетровської, Львівської і Харківської областей за частками ВДВ у валовій доданій вартості регіону показує, що в Дніпропетровській області в промисловості цей показник на 30,2% більше ніж у Львівській області та на 27,8% більше ніж у Харківській області. Це доводить, що Дніпропетровська область має індустріальний тип економіки, Львівська область орієнтована на сферу послуг, а Харківська область має індустріальний тип економіки з орієнтуванням на сферу послуг (рис. 2.5) [27].

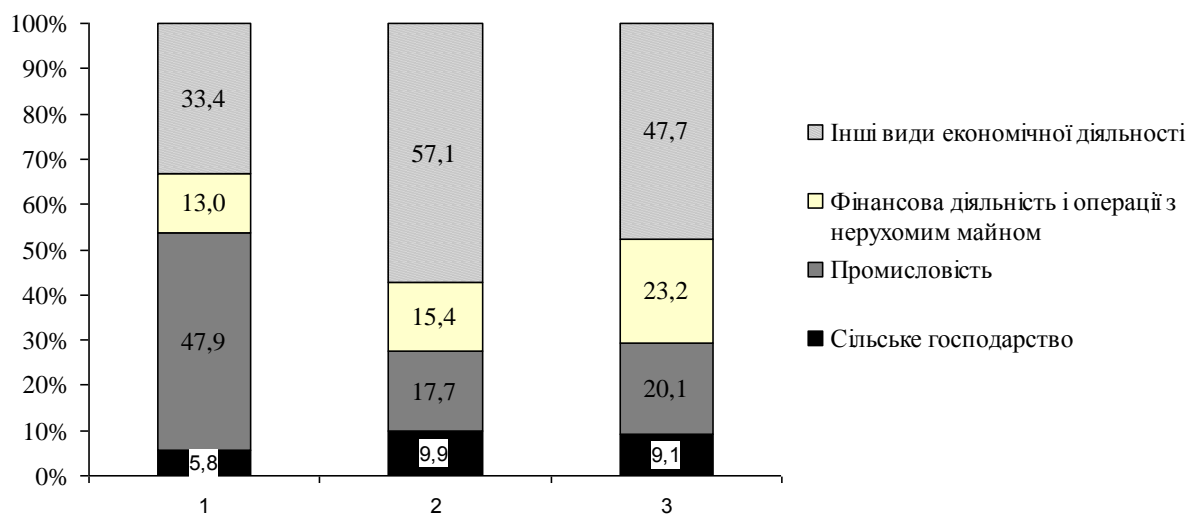


Рис. 2.5. Структура регіональних економік Дніпропетровської (1), Львівської (2) і Харківської (3) областей за видами економічної діяльності

Отримані результати доводять, що використання методу побудови таксономічного показника рівня розвитку для визначення трудового потенціалу промисловості регіонів України пов'язано з певними складностями, що призводить до суб'єктивної оцінки. Це стосується методу узагальнення часткових показників в інтегральні на основі сумування середньозважених показників, визначення певних ваг часткових показників, вибору еталонних значень за кожним частковим показником та інтегральними, а також перевантаження даного методу усередненнями, що обґрунтовує доцільність розробки та використання вдосконаленого методу вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Прийняття управлінських рішень, їх ефективна реалізація пов'язана з необхідністю обґрунтування на основі інформації, отриманої в результаті оцінювання рівня трудового потенціалу промисловості регіонів України. Такий підхід потребує, перш за все, формування збалансованої системи показників оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів, яку було запропоновано у вигляді взаємопов'язаних 14 показників, серед яких валова додана вартість, що створена в промисловості регіону; основні засоби промисловості та ступінь їхнього зносу; обсяг реалізованої промислової продукції (робіт, послуг); індекси промислової продукції; фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування; кількість інноваційно активних підприємств у промисловості регіону; впровадження прогресивних технологічних процесів і структура інвестицій в основний капітал у промисловості регіону; кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості; кількість зайнятого населення, вивільнення працівників і попит на робочу силу в промисловості регіону; середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата в промисловості у середньому на одного штатного працівника.

Аналіз показників трудового потенціалу промисловості регіонів України показав, що основні засоби промисловості в усіх регіонах зношені й потребують відновлення. Обсяги реалізованої продукції зростають, але така тенденція не є стабільною. Впровадження прогресивних технологічних процесів також, на жаль, не має стабільної динаміки зростання. Попит на робочу силу в промисловості регіонів зменшується поряд із кількістю зайнятого населення і збільшенням кількості вивільнених працівників. Реальна заробітна плата в промисловості у середньому на одного штатного працівника зростає, але її рівень залишається малим у порівнянні з реальним прожитковим мінімумом. Взагалі стан трудового потенціалу промисловості

регіонів України погіршується, але існують певні потенційні можливості його зміцнення, що позитивно вплине на розвиток промислового виробництва та економіку регіонів.

Аналіз регіонів України за частками валової доданої вартості, зайнятого населення та заробітною платою штатних працівників показав, що в тих регіонах України, де розвинута промисловість, активно функціонують й інші види економічної діяльності. Так, на початок періоду з 2013 р. по 2015 р. Донецька область мала максимальний сумарний ранг за цими показниками в промисловості, будівництві, оптовій та роздрібній торгівлі, транспорті, операціях з нерухомим майном. При цьому була на другому місці серед 24 областей України в сільському, лісовому та рибному господарстві, фінансовій та страховій діяльності. Тернопільська область мала найменший сумарний ранг за частками валової доданої вартості, зайнятого населення та заробітною платою штатних працівників. При цьому займала 24 місце за операціями з нерухомим майном, 23 місце в промисловості, будівництві, транспорті, 20 місце в сільському, лісовому та рибному господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі. Харківська область за сумарним рангом займала п'яте місце серед областей України. При цьому за промисловістю була п'ятою, за оптовою та роздрібною торгівлею не опускалася нижче шостого місця. У сільському, лісовому та рибному господарстві за сумарним рейтингом займала четверте місце. За іншими видами економічної діяльності була в п'ятірці найрозвинутіших областей України поряд з Донецькою, Дніпропетровською, Одеською та Львівською областями.

Вивчення та аналіз існуючих методів визначення рівня розвитку показав, що метод побудови таксономічного показника рівня розвитку задовольняє в цілому вимогам адекватності результатів вимірювання трудового потенціалу промисловості регіонів України. Було запропоновано поетапну реалізацію даного методу, яка полягає в такому: постановка мети вимірювання та оцінювання; формування системи показників, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів; кількісна

формалізація показників; розрахунок інтегрального показника, що узагальнює часткові показники; розробка та обґрунтування критеріїв оцінювання інтегрального показника; оцінювання інтегрального показника; інтерпретація результатів. Аналіз результатів вимірювання та оцінювання інтегрального показника трудового потенціалу промисловості регіонів України таксономічним методом показав, що за середніми показниками в періоді, що досліджувався, рівень трудового потенціалу промисловості регіонів України був низьким у 37,5% регіонів України. До таких регіонів увійшли Дніпропетровська область (з імовірністю 99,8%); Житомирська область (з імовірністю 100%); Запорізька область (з імовірністю 100%); Кіровоградська область (з імовірністю 100%); Луганська область (з імовірністю 86,5%); Сумська область (з імовірністю 100,0%); Тернопільська область (з імовірністю 100,0%); Харківська область (з імовірністю 98,2%); Хмельницька область (з імовірністю 99,9%).

Результати використання методу побудови таксономічного показника рівня розвитку для визначення та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України показали, що існують певні проблеми, які ускладнюють використання даного метода, а саме: узагальнення часткових показників на основі їхнього підсумовування з вагомими коефіцієнтами, які дуже складно визначити для подальшого об'єктивного оцінювання; вибір еталонних значень показників і усереднення при розрахунках відстаней певного показника від його еталонного значення. Це обумовлює необхідність удосконалення методичного підходу до визначення та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України, який враховує рівні кожного часткового показника та поділяє їх на показники стимулятори та показники дестимулятори промислового розвитку.

Основні результати, висновки та положення наукової новизни, що подані в даному розділі, опубліковані в таких роботах за списком використаних джерел: [94; 95].

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОСТІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

3.1. Методичний підхід до формування та функціонування системи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів

Ефективність управління забезпечується на основі системного підходу з використанням системного аналізу, що дає можливість забезпечити комплексний характер вирішення існуючих проблем і приймати управлінські рішення на основі адекватної інформації. Відомо, що регіон – це система, єдиний організм зі своєю сукупністю внутрішніх і зовнішніх взаємозв'язків між її частинами і зовнішнім середовищем [146]. Такий підхід до визначення поняття «регіон» створює підставу для вирішення проблем управління, в основі чого лежить логічно побудована схема процесу прийняття рішень, реалізація яких спрямована на усунення існуючих проблем розвитку трудового потенціалу промисловості регіонів України. Прийняття управлінських рішень має носити комплексний характер, тому найважливішим функціональним завданням управління трудовим потенціалом промисловості регіону є формування системи управління як цілого на основі системного підходу і вивчення станів цієї системи на основі системного аналізу.

Доцільно розглянути існуючі підходи до розуміння системи взагалі та поступово перейти до системи управління, узагальнюючи всі переваги і недоліки та аналізуючи доцільність використання в управлінні трудовим потенціалом систему управління. Так, Б. Мізюк розглядає систему як наукову категорію певного рівня абстракції, яка є засобом вирішення актуальних проблем управління [84]. Дослідження поняття «система» як економічної категорії повинне включати такі етапи:

1. Одержання основних відомостей про систему шляхом моніторингу її станів у процесі функціонування.
2. Виявлення основної мети і вимог, яким повинно задовольняти прийняття рішень.
3. Визначення області допустимих або бажаних рішень.
4. Вибір критеріїв ефективності, за якими здійснюється економічне обґрунтування управлінських рішень.

Узагальнюючи існуючі теоретичні підходи до визначення поняття «система», можна зробити висновок, що вона є сукупністю взаємодіючих складових (елементів), що обмінюються інформацією (табл. 3.1) та характеризується певною структурою та станами [22; 64; 160].

Таблиця 3.1

Підходи до визначення поняття «система»

Назва підходу	Характеристики
Комплексний	Ціле, що складається з взаємозв'язаних, взаємодіючих і взаємозалежних елементів, причому властивості системи в цілому залежать від властивостей її елементів
Цільовий	Сукупність складових або елементів, що об'єднуються певними зв'язками на основі загальної мети функціонування
Комбінований	Сукупність або комбінація елементів чи складових, що утворюють єдиний комплекс, спрямований на досягнення певної (єдиної для всього комплексу) мети. Система пов'язана специфічними відносинами з її зовнішнім середовищем (усе те, що не входить до складу системи, але впливає на неї, чи на що впливає сама система)

Для розуміння сутності виробничої підсистеми в економічній системі регіону необхідно розглянути й обґрунтувати її структуру. Структура такої підсистеми характеризується сукупністю складових та їх взаємозв'язків, які проявляються у відносинах з приводу виробництва та реалізації продукції, робіт, послуг (рис. 3.1) [107]. Ефективність виробничої підсистеми регіону оцінюється, в першу чергу, з позицій питомої ваги промислового виробництва у валовому регіональному продукті.

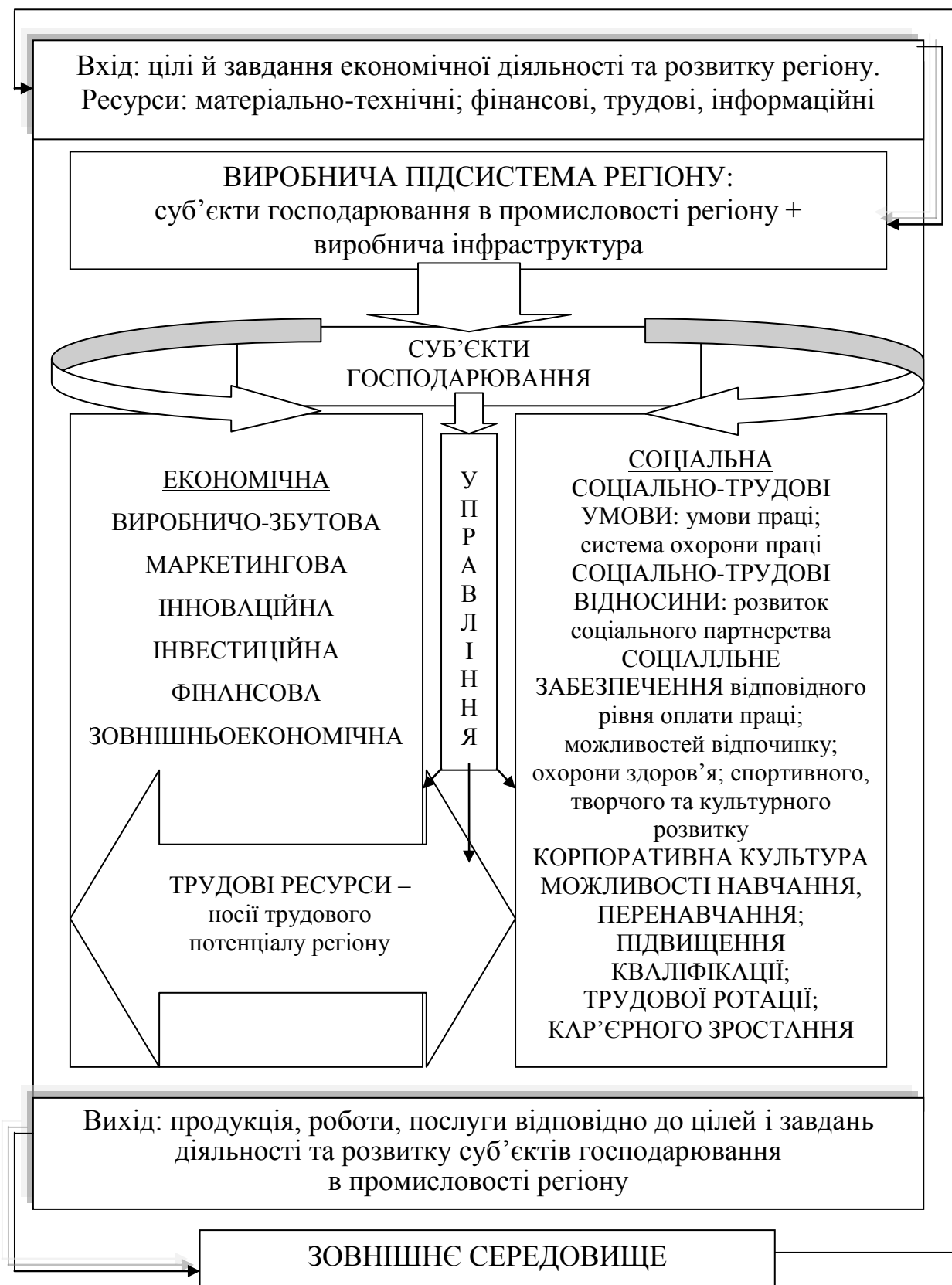


Рис. 3.1. Виробнича підсистема в економічній системі регіону

Ускладнення завдань управління регіональною промисловістю передбачає необхідність розглядати об'єкт управління за трьома рівнями структурної організації. Перший рівень – виробничо-технологічна структура, другий – колективна структура, третій – соціальна структура [107]. Виробничо-технологічна структура промислового виробництва – це сукупність технологічних процесів, матеріально-речовинних і виробничо-технічних зв'язків між ними, що утворюються в процесі виробництва продукції, робіт, послуг на основі вдосконалення засобів виробництва. Виробничо-технологічна структура є ієрархічною. При цьому первинними елементами найнижчого рівня є елементарні технологічні операції певного виробничого процесу. Ланки вищих рівнів виробничої технологічної структури промислового виробництва утворюються з елементів вищого рівня.

Специфічною властивістю виробничо-технологічної структури промислового виробництва є те, що, існуючи абстрактно, поза зв'язком з іншими рівнями структурної організації, вона може бути змінена протягом певного часу, тривалість якого обумовлена виробничими можливостями, зокрема науково-технічними. Колективна структура промислового виробництва – це сукупність окремих працівників, груп, колективів структурних підрозділів і виробничих відносин, які складаються між ними в процесі трудової діяльності. Існування колективної структури промислового виробництва пояснюється тим, що будь-який виробничий процес, будучи в межах виробничо-технологічної структури суб'єкта господарювання процесом праці, є разом з цим процесом розвитку трудових відносин. Ці відносини виражаються в розподілі праці та його результативності та на певному рівні структурної організації можуть розглядатися у двох ракурсах: по-перше, у вертикальному – як відносини трудових колективів структурних підрозділів різних рівнів ієрархії і, по-друге, у горизонтальному – як відносини, що виникають між структурними підрозділами одного рівня ієрархії [107].

Кожне з множини можливих станів окремого елемента колективної структури промислового виробництва (працівника, групи або колективу) – його участь у тому або іншому процесі виробництва, який виконується у деякому обсязі в конкретному структурному підрозділі сумісно з іншими виробниками, – характеризується професійною оцінкою виробничої діяльності даного елемента, яка визначає, зокрема, трудовий внесок кожного працівника або структурного підрозділу в промислове виробництво регіону. Основна властивість колективної структури – здатність до самоорганізації – реалізується в межах всього промислового виробництва регіону. При цьому необхідно чітко регламентувати колективну структуру за допомогою адміністративної структури управління. У посиленні взаємної відповідності колективної й адміністративної структур управління регіоном виявляється розвиток соціально-трудова відносин, що є однією з умов ефективного використання трудового потенціалу промисловості [22; 57].

Соціальна структура промислового виробництва формується та розвивається на основі існуючої різноманітності соціальних благ і послуг та диференціації всього комплексу щодо забезпечення життєдіяльності. Ця структура також має ієрархічний характер. Її елементи – окремі працівники, а ланки будь-якого з подальших рівнів є об'єднаннями елементів попереднього рівня на основі соціально-психологічних відносин. У вертикальній побудові такими об'єднаннями є різні групи персоналу промислових підприємств (адміністративно-управлінський, інженерно-технічний, виробничий, допоміжний), а в горизонтальній – персонал однієї професійно-кваліфікаційної групи. У обох цих випадках кожен елемент будь-якого рівня ієрархії характеризується, зокрема, наявністю загальної групової функції переваги внаслідок приналежності її елементів до одного типу соціальної життєдіяльності, важливою відмінною ознакою якого є зміст трудового процесу та структура виробництва [34; 35; 107].

Кожен найманий працівник є елементом не тільки колективної структури, але і соціальної структури промислового виробництва, оскільки

переважний стан визначається для нього, окрім доходу від трудової діяльності, й іншими чинниками трудової діяльності. Взаємної відповідності колективної та адміністративної структур не може бути досягнуто, якщо остання функціонує без урахування змін, що реально відбуваються в соціальній структурі під впливом інтересів її окремих працівників. Ці інтереси належать до тих феноменів структури соціально-економічної системи підприємства, вивчення суті яких складає предмет соціально-трудова психології. Прояви ж інтересів окремих працівників соціальної структури підприємства можливі внаслідок тих або інших трудових процесів і повинні враховуватися при організації діяльності персоналу промислового підприємства. Кількісна формалізація проявів інтересів окремих працівників соціально-економічної системи підприємства достатньо складна, проте деякі з них на проміжних рівнях ієрархії цієї системи можуть бути формалізовані у вигляді певних критеріїв оптимальності.

Ефективна структура соціально-економічної системи промисловості регіону досягається тоді, коли емерджентні інтереси задовольняються при узгодженні інтересів окремих елементів колективної та соціальної структур. Це можливо на основі використання принципу рівноваги, що приводить до необхідності вирішення декількох завдань. По-перше, необхідно організувати адміністративну структуру так, щоб за фіксованих у динаміці умов були відсутні непередбачені планом зміни основних показників промисловості. По-друге, необхідно використовувати таку систему оцінки результатів промислового виробництва, що буде найбільш ефективно сприяти досягненню як емерджентних загальних інтересів соціально-економічної системи промисловості регіону, так і інтересів окремих працівників, які зайняті в промисловому виробництві. По-третє, слід знайти такі рішення двох попередніх завдань, за яких прогноз проявів інтересів, неформалізованих критеріями оптимальності ланок всіх рівнів соціально-економічної ієрархії, співпадав би з оцінкою цих проявів, що враховується при вирішенні відповідних виробничих завдань [64; 83; 178].

На думку багатьох авторів, систему управління необхідно розглядати як сукупність активних соціальних і пасивних технічних об'єктів, що реалізують процеси управління в рамках існуючих організаційної структури та організаційної культури. Елементарною сукупністю складових системи управління є: сукупність цілей організації та стратегій їх досягнення; підсистема процесів управління і потоків інформації, що забезпечує та формує ці процеси, організаційна структура управління, організаційна культура підприємства. Між елементами системи управління існують структурно-логічні зв'язки, внутрішні механізми і закономірності їх функціонування, а ієрархічний зв'язок між елементами системи управління передбачає пріоритетність таких системоутворюючих елементів, як цілі та стратегічні інструменти їх досягнення [22; 35; 114].

Інші автори бачать основне завдання функціонування системи управління в розробці заходів, спрямованих на протидію негативному впливу зовнішнього середовища. Дії такої системи управління повинні полягати в ранньому виявленні несподіваних змін як усередині, так і поза підприємством і в швидкому реагуванні на них, забезпеченні створення системи збору оперативної інформації, формуванні аналітичних звітів для керівників і т. ін. [175; 180].

Вивчення та узагальнення теоретичних підходів до визначення поняття «система управління» обґрунтовує те, що вона має включати всі атрибути, пов'язані з управлінням, тому можна стверджувати, що система управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України (СУТП_{ПР}) є системою відкритого типу, як і будь-яка економічна організаційна система, що обумовлює її активну взаємодію із зовнішнім середовищем, яке впливає на стан системи й акумулює проблеми промислового виробництва в регіоні, що потребують вирішення. Така система має ієрархічну структуру, яка змінюється в процесі її функціонування. Отже, результатом функціонування СУТП_{ПР} є зміна структури та стану системи, що приводить до вирішення існуючих проблем промисловості регіонів (рис. 3.2).

СУТП_{ПР} включає дві підсистеми: системоутворюючу та системозабезпечуючу, які, своєю чергою, складаються з підсистем нижчого рівня, а саме: системоутворююча підсистема включає підсистеми цілей і завдань управління ТП; функцій управління ТП; результативності управління ТП. Системозабезпечуюча підсистема складається з підсистем ресурсного, інструментарного та процесного забезпечення управління ТП. Кожна з вищеназаних підсистем має свої структури, які є також підсистемами нижчого рівня.

Підсистема цілей і завдань управління ТП промисловості формується на основі ієрархічних властивостей за принципом побудови дерева цілей, що передбачає на вищому рівні формулювання основних цілей управління ТП промисловості і т. ін. на основі декомпозиції до конкретних завдань, вирішення яких сприяє досягненню цілей, що сформульовані на вищих рівнях. При цьому важливим є розробка обґрунтованих критеріїв досягнення цілей і вирішення конкретних завдань, які мають бути формалізованими, що створює підставу для їх виконання. Досягнення цілей і завдань управління ТП промисловості досягається шляхом реалізації певних функцій управління, що пов'язані між собою.

Планування певного рівня ТП промисловості за якісними та кількісними характеристиками передбачає формування обґрунтованої системи показників. Це є необхідною, але недостатньою умовою розробки плану використання та розвитку ТП промисловості. Існуюча система показників потребує вдосконалювання на основі доповнення її якісними характеристиками ТП промисловості. При цьому дуже важливим є використання адекватних методів формалізації якісних показників ТП промисловості регіонів України, що впливає на формування інформаційної бази прийняття управлінських рішень і буде розглянуто в наступному підрозділі.

Функція організації забезпечення якісних і кількісних характеристик ТП промисловості здійснюється шляхом функціонування та

вдосконалювання організаційних структур управління як на рівні державного управління на місцях, так і на рівні промислових підприємств регіону. Розглядаючи організаційні структури обласних державних адміністрацій (ОДА), можна стверджувати, що управлінням забезпечення обсягів промислового виробництва в регіонах займаються саме управління або департаменти промисловості, що мають бути відокремлені у функціональні структурні підрозділи та підпорядковані першим заступникам голів ОДА як підрозділи, що мають стратегічне функціональне призначення в тих областях, де розвинуте промислове виробництво та існує потужний промисловий потенціал.

Щодо реалізації функції мотивування та стимулювання найманих працівників, які зайняті у промисловому виробництві, то слід використовувати дієві системи оплати праці, що приводить до результативної реалізації ТП промисловості з боку найманих працівників і його ефективного використання – з боку роботодавців. Такі системи розроблені, вони мають позитивні результати апробації, ефективно працюють і задовольняють очікуванням персоналу промислових підприємств. Контролювання, регулювання, координування реалізації функцій управління ТП промисловості передбачає ефективне адміністративне управління як на рівні профільних підрозділів ОДА, так і з боку адміністрації суб'єктів господарювання в промисловості регіону. Всі вищезазначені функції управління ТП промисловості взаємодіють між собою та з іншими підсистемами СУТП_{ПР}, що визначає властивості системи та її стан у певний момент часу.

Підсистема результативності управління ТП промисловості обумовлює ефективність функціонування СУТП_{ПР}, що приводить до вирішення існуючих проблем і отримання запланованих результатів. Ця підсистема тісно пов'язана з підсистемою процесного забезпечення управління ТП промисловості тому, що розробка (обґрунтування), ухвалення, реалізація управлінських рішень відбувається в процесі управління, який

характеризується впливом суб'єкта управління (управляючої підсистеми за прямим зв'язком) на об'єкт управління (підсистему, якою управляють). При цьому стан об'єкта управління характеризує ефективність виконання управлінських рішень, інформація про яку надходить до суб'єкта управління за зворотним зв'язком, для її подальшого оброблення, аналізу і розробки нових управлінських рішень. У СУТП_{ГР} суб'єкт управління представляють профільні структурні підрозділи ОДА, а об'єкт – трудовий потенціал промисловості регіонів України, до складових якого належать якісні та кількісні характеристики найманих працівників, які зайняті в промисловому виробництві регіону, – носії трудового потенціалу; умови реалізації трудового потенціалу найманих працівників.

Підсистема ресурсного забезпечення управління ТП промисловості представляє сукупність трудових, фінансових, матеріально-технічних та інформаційних ресурсів управління, найважливішими з яких є трудові та фінансові ресурси. В умовах дефіциту фінансових і трудових ресурсів належного професійно-кваліфікаційного рівня необхідно раціонально використовувати ресурсний потенціал промисловості.

Ефективність управління ТП промисловості забезпечує правильно обраний у певних умовах інструментарій. Це, перш за все, методи управління ТП промисловості, серед яких: економічні, організаційно-адміністративні, соціально-психологічні. Економічні методи передбачають створення сприятливих економічних умов для ефективного використання (реалізації) та розвитку ТП промисловості. Організаційно-адміністративні методи управління реалізуються шляхом раціональної організації процесу управління на основі розробки і використання організаційно-фінансових механізмів з використанням методів адміністрування. За допомогою соціально-психологічних методів управління створюються сприятливі соціально-психологічні умови здійснення трудової діяльності найманими працівниками.

До основних принципів управління ТП промисловості слід віднести такі: принцип обґрунтованості управлінських рішень, що розробляються на основі використання результатів економіко-математичного моделювання впливу показників – факторів трудового потенціалу промисловості на економічні результати та інтегрального вимірювання й оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів, економічних законів; принцип погодженості складових підсистем СУТП_{ПР} усередині та між собою, що реалізується на основі врахування взаємозв'язку та взаємодії всіх складових і елементів системи управління та її підсистем; принцип раціонального діапазону управління ТП промисловості регіону, що реалізується на основі врахування доцільного діапазону керованості суб'єктом управління об'єкта управління; принцип раціоналізації співвідношення централізації та децентралізації управління в СУТП_{ПР}; принцип використання адекватної та достовірної інформації, що реалізується на основі інформаційного забезпечення функціонування СУТП_{ПР}; принцип максимізації результату управління ТП промисловості при раціональному використанні ресурсного забезпечення, що реалізується в оцінці ефективності функціонування СУТП_{ПР}.

Система планів, прогнозів, балансів, організаційні структури управління, статистична звітність і результати моніторингу, аналізу, оцінювання ТП промисловості є інструментами, що дають можливість узгодити взаємодію всіх підсистем і їх складових у процесі функціонування СУТП_{ПР}.

Формування системи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів має враховувати:

особливості управління трудовим потенціалом;

вимоги до системи управління трудовим потенціалом на основі принципів управління і з урахуванням особливостей управління. При цьому необхідно враховувати досягнутий рівень промислового розвитку регіонів;

ієрархічну структуру цілей управління трудовим потенціалом для обґрунтування функцій управління, реалізація яких спрямована на досягнення цілей промислового розвитку регіону. При цьому необхідно виявити й обґрунтувати сукупність функцій, що відображують всі напрями управлінської діяльності. Усі функції доцільно класифікувати по таких чотирьох групах:

1. Функції, по яких рішення приймають територіальні органи.
2. Функції, по яких рішення приймають територіальні органи, але необхідне їх узгодження з галузями промисловості.
3. Функції, по яких рішення приймають галузеві органи, але необхідне їх узгодження з територіальними органами управління.
4. Функції, по яких рішення приймають галузеві органи управління.

Комплекс заходів щодо вдосконалення управління, які розробляються територіальними органами, повинен включати вдосконалення перших двох груп функцій. По останніх групах функцій територіальні органи управління повинні пропонувати обґрунтовані рішення центральним і галузевим органам управління.

На етапі, що є попереднім вдосконаленню системи управління трудовим потенціалом, функції управління, які знаходяться в компетенції територіальних органів, доцільно представити у вигляді таблиці, в якій по вертикалі розташовані основні функції управління, а по горизонталі – види діяльності, пов'язані з промисловим виробництвом і при реалізації яких виконуються управлінські функції. Види діяльності розташовуються на другому і третьому рівнях дерева цілей і визначають варіанти рішень міжгалузевих територіальних завдань. Так, наприклад, реалізація функції 2.10 (табл. 3.2) обумовлює необхідний рівень трудового потенціалу залежно від запланованої потреби регіону у виробництві продукції машинобудування, і так далі. Подальша конкретизація СУТП_{ДР} приводить до моделі цілеспрямованої системи, в якій вводяться поняття «проблема», «рішення» (альтернатива), «мета», «критерій», «функція», «метод», «принцип»,

«ресурс» і встановлюється номенклатура функцій, реалізація яких веде до вирішення існуючих проблем промислового виробництва на основі ефективного управління трудовим потенціалом. Поняття цілеспрямованої системи будується на часткових моделях, зокрема, моделі систем, що самоорганізуються.

Таблиця 3.2

Підсистема функцій управління трудовим потенціалом промисловості
регіонів України

Функції управління ТП	Потреба в промисловій продукції за основними видами діяльності*										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Прогнозування	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	1.10	1.11
2. Планування	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9	2.10	2.11
3. Організація	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	3.10	3.11
4. Мотивація	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9	4.10	4.11
5. Облік і контроль	5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.7	5.8	5.9	5.10	5.11

Примітки: * 1. Добувна промисловість. 2. Переробна промисловість, з неї: 3. Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів. 4. Легка промисловість. 5. Оброблення деревини та виробництво виробів з деревини. 6. Целюлозно-паперове виробництво (видавнича діяльність). 7. Виробництво коксу, продуктів нафтоперероблення. 8. Хімічна та нафтохімічна промисловість. 9. Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів. 10. Машинобудування. 11. Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води.

Таким чином, маючи потужний потенціал розвитку промислового виробництва, регіони України повинні використовувати потенціал трудових ресурсів на основі ефективного управління, що базується на системному підході до функціонування системоутворюючої та системозабезпечуючої

підсистем у СУТП_{ГР}. Це може створити міцний базис для розвитку регіональної економіки, регіонального менеджменту, соціального ладу та стабільності в регіонах на основі покращення якості життя населення з орієнтацією на європейські стандарти.

3.2. Методичний підхід до інтегрального вимірювання й оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України

Розробка методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України потребує використання адекватних методів, що підтверджується результатами експериментальних досліджень [30; 86]. Це дасть можливість отримати адекватну інформаційну базу для прийняття зважених, своєчасних, обґрунтованих управлінських рішень, реалізація яких спрямована на розвиток промисловості регіонів на основі ефективного використання трудового потенціалу територій. Конкурентоспроможність економіки залежить від раціональності використання ресурсів, у тому числі й трудових, з максимальним ефектом для регіональної економіки, результати якої можна спрямовувати на соціальний розвиток території. Алгоритм вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України займає важливе місце в методиці та передбачає покрокову реалізацію. Перший крок пов'язаний з формуванням сукупності показників, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України. При цьому сукупність показників було сформовано, спираючись на офіційні статистичні дані Державної служби статистики України, що дало можливість включити до вибірки досліджування такі показники: основні засоби промисловості, у фактичних цінах, млн грн (ОЗпр.); ступінь зносу основних засобів промисловості, відсотків (ЗОЗпр.); кількість зайнятого населення в

промисловості, тис. осіб (КЗНпр.); вивільнення працівників у промисловості, осіб (ВПр.); попит на робочу силу в промисловості, осіб (ПРСпр.); середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості у середньому на одного штатного працівника, грн (СмЗПр.); валова додана вартість у промисловості, у фактичних цінах, млн грн (ВДВпр.); кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості, одиниць (КСпр.); структура інвестицій в основний капітал у промисловості, відсотків до загальної кількості інвестицій в регіоні (Стр.ІОКпр.); індекси промислової продукції, відсотків (Іпр.); обсяг реалізованої промислової продукції (робіт, послуг), млн грн (ОРпр.); кількість інноваційно активних підприємств у промисловості за напрямками інноваційної діяльності, одиниць (ІАпр.); впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості, процесів (ПТпр.); фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування, млн грн (ФРпр.) [28; 134; 135; 136; 137; 150; 151].

Реалізація другого кроку алгоритму передбачає узагальнення часткових показників в інтегральному. Враховуючи той факт, що вищеназвані показники мають різні одиниці виміру, їх необхідно стандартизувати, врахувавши їх рівень відносно максимальних чи мінімальних значень відповідних показників у загальній статистичній вибірці за формулами (3.1) і (3.2).

Для стандартизації показників стимуляторів, збільшення яких сприяє розвитку промисловості регіонів України, доцільно використати таку формулу:

$$H_{\text{ст.ij}}^t = \frac{3N_{ij}^t - 3N_{i\text{min}}}{3N_{i\text{max}} - 3N_{i\text{min}}}, \quad (3.1)$$

де $H_{\text{ст.ij}}$ – стандартизований показник-фактор, що є стимулятором розвитку промисловості регіонів; $3N_{ij}^t$ – значення і-го показника-фактора в j-му регіоні в певному періоді t; $3N_{i\text{max}}$ – максимальне значення і-го показника-фактора; $3N_{i\text{min}}$ – мінімальне значення і-го показника-фактора; $i - i = \overline{1, \dots, n}$, $n -$

кількість часткових показників-факторів, що входять до інтегрального показника; $j = \overline{1, \dots, m}$, m – кількість регіонів України; t – певний період, $t = \overline{1, \dots, k}$, k – кількість часових періодів (років).

Для стандартизації показників дестимуляторів, збільшення яких не сприяє розвитку промисловості регіонів України, доцільно використати таку формулу:

$$N_{д.ij}^t = \frac{3N_{i_{max}} - 3N_{ij}^t}{3N_{i_{max}} - 3N_{i_{min}}}, \quad (3.2)$$

де $N_{д.ij}$ – стандартизований показник-фактор, що є дестимулятором промислового розвитку регіону; $3N_{ij}^t$ – значення i -го показника-фактора в j -му регіоні в певному періоді t ; $3N_{i_{max}}$ – максимальне значення i -го показника-фактора; $3N_{i_{min}}$ – мінімальне значення i -го показника-фактора; $i = \overline{1, \dots, n}$, n – кількість часткових показників-факторів, що входять до інтегрального показника; $j = \overline{1, \dots, m}$, m – кількість регіонів України; t – певний період, $t = \overline{1, \dots, k}$, k – кількість часових періодів (років).

Розподілення показників, що характеризують промисловість регіонів України, на показники-стимулятори та показники-дестимулятори промислового розвитку подано в табл. 3.3. Використання такої класифікації, а також методів нормування часткових показників дає можливість використати метод середньої геометричної як засіб їхнього узагальнення в інтегральний.

Аналітичні розрахунки інтегральних показників, що узагальнюють часткові показники та характеризують трудовий потенціал промисловості України, реалізуються на третьому кроці алгоритму. Математичною основою узагальнення часткових показників було обрано метод середньої

геометричної, який не визиває протиріч в логіці побудови інтегрального показника (формула 3.3).

Таблиця 3.3

Розподілення показників промисловості регіонів України
на показники стимулятори та показники дестимулятори

Показники стимулятори промислового розвитку регіонів України	Показники дестимулятори промислового розвитку регіонів України
<ul style="list-style-type: none"> – основні засоби промисловості, у фактичних цінах, млн грн (ОЗпр.); – кількість зайнятого населення в промисловості, тис. осіб (КЗНпр.); – попит на робочу силу в промисловості, осіб (ПРСпр.); – середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості у середньому на одного штатного працівника, грн (СмЗПпр.); – валова додана вартість у промисловості, у фактичних цінах, млн грн (ВДВпр.); – кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості, одиниць (КСпр.); – структура інвестицій в основний капітал у промисловості, відсотків до загальної кількості інвестицій в регіоні (Стр.ІОКпр.); – обсяг реалізованої промислової продукції (робіт, послуг), млн грн (ОРпр.); – кількість інноваційної активних підприємств у промисловості за напрямками інноваційної діяльності, одиниць (ІАпр.); – впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості, процесів (ПТпр.); – фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування, млн грн (ФРпр.) 	<ul style="list-style-type: none"> – ступінь зносу основних засобів промисловості, відсотків (ЗОЗпр.); – вивільнення працівників у промисловості, осіб (ВПпр.); – індекси промислової продукції, відсотків (Іпр.)

$$I_j^t = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n \text{ЧП}_{ij}^t} \quad (3.3)$$

де ЧП_{ij}^t – i -ий частковий показник, що характеризує трудовий потенціал промисловості j -ого регіону України в t -ому періоді;

i – $i = \overline{1, \dots, n}$, n – кількість часткових показників-факторів, що входять до інтегрального показника;

j – $j = \overline{1, \dots, m}$, m – кількість регіонів України;

t – певний період, $t = \overline{1, \dots, k}$, k – кількість часових періодів (років).

Формула (3.3) трансформується у формулу (3.4).

$$I_j^t = \sqrt[14]{\text{ВДВ}_{\text{пр.}j}^t \times \text{ОЗ}_{\text{пр.}j}^t \times \text{ЗОЗ}_{\text{пр.}j}^t \times \text{ОР}_{\text{пр.}j}^t \times I_{\text{пр.}j}^t \times \text{ФР}_{\text{пр.}j}^t \times \text{ІА}_{\text{пр.}j}^t \times \text{ПТ}_{\text{пр.}j}^t \times \text{Стр.ІОК}_{\text{пр.}j}^t \times \text{КС}_{\text{пр.}j}^t \times \text{КЗН}_{\text{пр.}j}^t \times \text{ВП}_{\text{пр.}j}^t \times \text{ПРС}_{\text{пр.}j}^t \times \text{См.ЗП}_{\text{пр.}j}^t} \quad (3.4)$$

де стандартизовані значення часткових показників: $\text{ВДВ}_{\text{пр.}j}^t$ – валова додана

вартість, що створена в промисловості j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{ОЗ}_{\text{пр.}j}^t$ – основні засоби промисловості j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{ЗОЗ}_{\text{пр.}j}^t$ – ступінь зносу основних засобів промисловості j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{ОР}_{\text{пр.}j}^t$ – обсяг реалізованої промислової продукції (робіт, послуг) j -го регіону України в t -му періоді;

$I_{\text{пр.}j}^t$ – індекси промислової продукції j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{ФР}_{\text{пр.}j}^t$ – фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{ІА}_{\text{пр.}j}^t$ – кількість інноваційної активних підприємств у промисловості j -го регіону України за напрямками інноваційної діяльності в t -му періоді;

$\text{ПТ}_{\text{пр.}j}^t$ – впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{Стр.ІОК}_{\text{пр.}j}^t$ – структура інвестицій в основний капітал у промисловості (відсотків до загальної кількості інвестицій по регіону) j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{КС}_{\text{пр.}j}^t$ – кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{КЗН}_{\text{пр.}j}^t$ – кількість зайнятого населення в промисловості j -го регіону України в t -му періоді;

$\text{ВП}_{\text{пр.}j}^t$ – вивільнення працівників в промисловості j -го регіону України в t -му періоді;

$ПРС_{пр,j}^t$ – попит на робочу силу в промисловості j -го регіону України в t -му періоді;

$См.ЗП_{пр,j}^t$ – середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості j -го регіону України у середньому на одного штатного працівника в t -му періоді;

j – $j = \overline{1, \dots, 25}$, m – кількість регіонів України;

t – певний період, $t = \overline{1, \dots, 7}$, k – кількість часових періодів (років).

Результати вимірювання трудового потенціалу промисловості регіонів України подано в додатку Г, табл. Г.1 – Г.25. Чим більше ранг, тим більш розвинута промисловість регіону за показниками, що подані в статистичних збірниках «Регіони України» та враховані у формулі (3.4) [134–137].

Четвертий крок алгоритму передбачає оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України. На рис. 3.3 подано результати оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України на основі ранжування інтегральних показників, що не враховують імовірнісного характеру потрапляння j -го регіону України за промисловим розвитком у певний кластер, а також не дають уявлення про інтервали оцінювання на основі оціночної шкали, тому доцільно запропонувати метод імовірнісно-статистичної кластеризації регіонів України за трудовим потенціалом промисловості регіонів.

Реалізація імовірнісно-статистичної кластеризації регіонів України за інтегральним показником, що характеризує трудовий потенціал промисловості регіонів України, передбачає побудову лінгвістичної змінної: змінна A – «Рівень розвитку регіону на такій терм-множині значень: A_{i1} – підмножина «низький рівень показника X_i », A_{i2} – підмножина «середній рівень показника X_i », A_{i3} – підмножина «високий рівень показника X_i ». Таким чином, у результаті реалізації запропонованого «EM-алгоритму» у середовищі «Data Miner» пакета «Statistica 10.0» у модулі узагальнені методи

кластерного аналізу були отримані графіки розподілу показників за запропонованими класами (рис. 3.3).

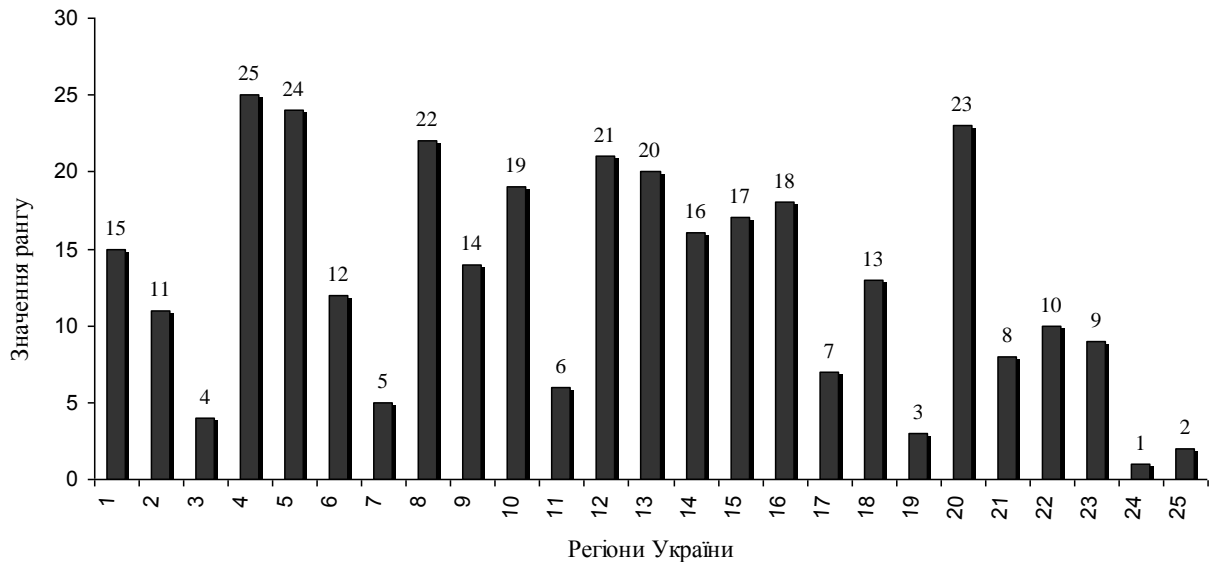


Рис. 3.3. Результати вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України за середніми значеннями інтегральних показників

Носії множини A приймають значення в інтервалі від 0 до 1. Кожній з підмножин A_1, \dots, A_3 відповідають свої функції приналежності $w_1(I_{нок}), \dots, w_3(I_{нок})$, де $I_{нок}$ – інтегральний показник трудового потенціалу промисловості регіонів України, причому чим вище $I_{нок}$, тим розвинутіша промисловість у регіоні за рахунок використання трудового потенціалу. Для кожного об'єкта розраховано функції приналежності до відповідного класу, що характеризує рівень трудового потенціалу промисловості від низького до високого, на основі розпізнавання рівня X_i за критерієм розбиття цієї множини на нечіткі підмножини. Це дозволяє сформулювати методичну основу, на якій визначено та обгрунтовано інтервали розпізнавання рівня трудового потенціалу промисловості регіонів України з імовірнісними характеристиками (табл. 3.4, рис. 3.4) попадання до певного оціночного інтервалу.

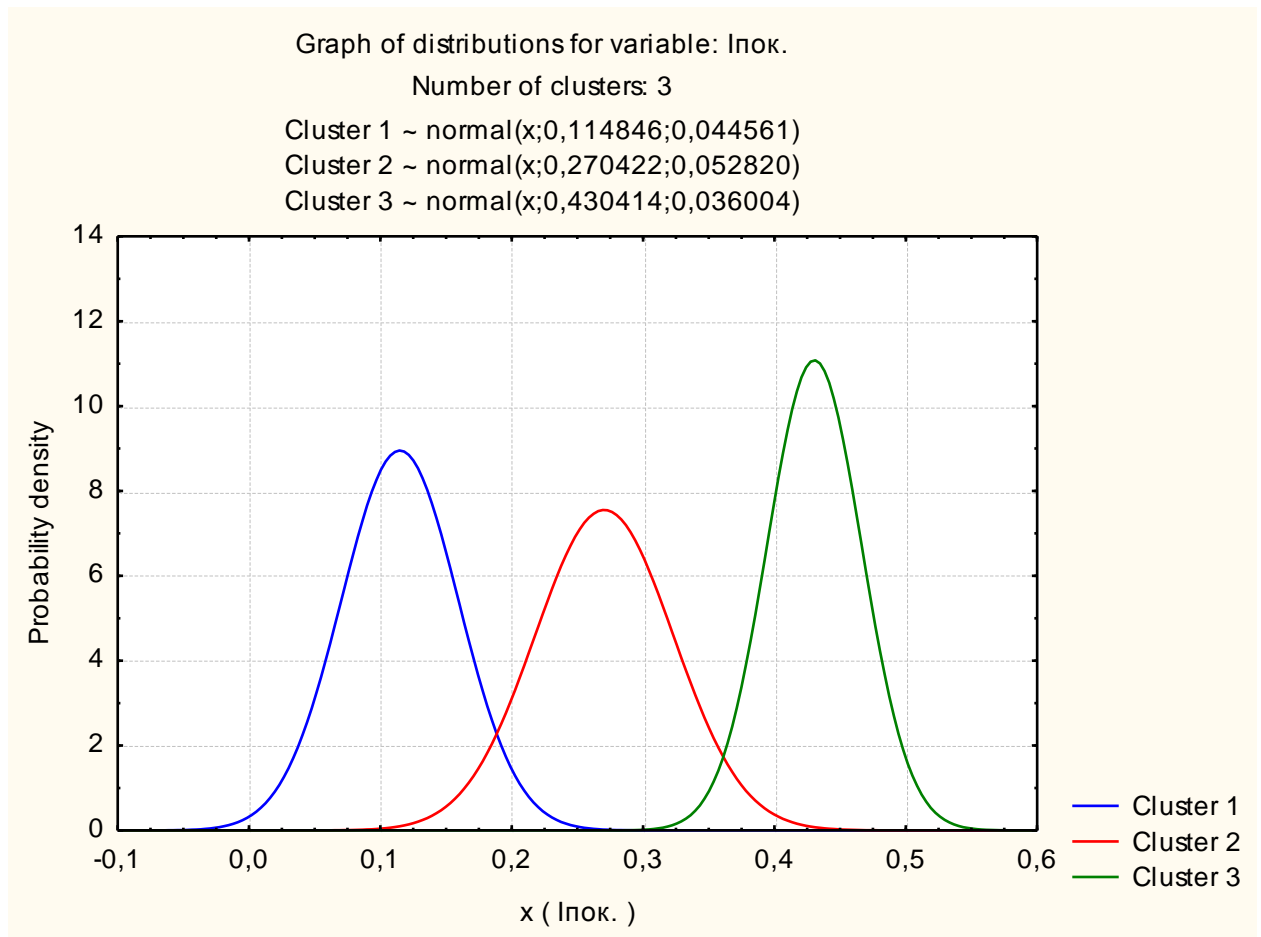


Рис. 3.4. Графік диференційних функцій розподілу інтегрального показника трудового потенціалу промисловості регіонів

Таблиця 3.4

Інтервали розпізнавання рівня інтегрального показника трудового потенціалу промисловості регіонів України

Клас	Функція належності	Інтервал значень	Мат. очік. (μ)	Дисперсія (σ^2)
Низький	$w_1(x) = \frac{w_1 \times f_1(x; \mu_1; \sigma_1^2)}{\sum w_i \times f_i(x)}$	$0 \leq X_i \leq 0,180$	0,115	0,0446
Низький	$1 - w_1(x)$	$0,180 < X_i \leq 0,225$	0,115	0,0446
Середній	$w_2(x) = \frac{w_2 \times f_2(x; \mu_2; \sigma_2^2)}{\sum w_i \times f_i(x)}$		0,270	0,0528
Середній	$w_2(x)$	$0,225 < X_i \leq 0,315$	0,270	0,0528
Середній	$1 - w_2(x)$	$0,315 < X_i \leq 0,390$	0,270	0,0528
Високий	$w_3(x) = \frac{w_3 \times f_3(x; \mu_3; \sigma_3^2)}{\sum w_i \times f_i(x)}$		0,430	0,0360
Високий	$w_3(x)$	$0,390 < X_i \leq 0,600$	0,430	0,0360

Імовірнісний характер інтервалів розпізнавання інтегрального показника трудового потенціалу промисловості дає можливість визначити регіони України, в яких домінують промисловий тип регіональної економіки за трудовим потенціалом, а в яких можливо домінування змішаних типів регіональної економіки, а саме: промислово-аграрний; промисловий з орієнтуванням на сферу послуг; сільськогосподарський з орієнтуванням на сферу послуг. Імовірнісний підхід до оцінювання інтегральних показників доцільно використовувати для формування ефективної структури регіональних економік за видами економічної діяльності на основі імовірнісного оцінювання їхніх трудових потенціалів.

Результати оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України в середньому за період з 2007 по 2013 рр. подано на рис. 3.5 і в табл. 3.5. Дніпропетровська область у зазначеному періоді мала високий рівень трудового потенціалу промисловості зі значною вірогідністю. Донецька область мала також високий рівень трудового потенціалу промисловості з вірогідністю меншою, ніж Дніпропетровська область. Інші області мали середні або низькі рівні трудового потенціалу промисловості з різними вірогідностями, що підтверджує наявність потужного трудового потенціалу в східних регіонах України.

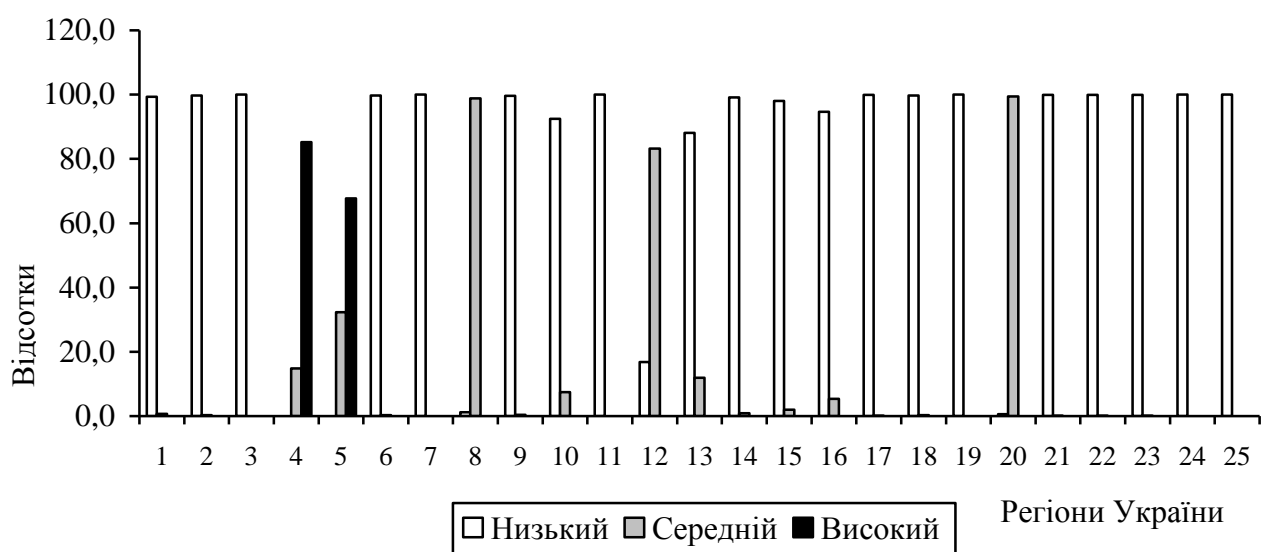


Рис. 3.5. Результати оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України

Таким чином, результати класифікації трудового потенціалу промисловості регіонів України за інтегральним показником дає можливість оцінити стан трудового потенціалу регіональної промисловості, який характеризується в періоді, що досліджувався, так: 80% регіонів мали низький рівень трудового потенціалу (у середньому 0,113 з імовірністю 99,3%), причому мінімальний рівень спостерігається в Чернівецькій області (0,041). Це негативно характеризує рівень трудового потенціалу промисловості в даних регіонах і свідчить про необхідність покращення соціально-економічних і демографічних умов його формування, реалізації, використання та розвитку. До другого кластера віднесено 12% досліджуваних регіонів, інтегральний показник в яких характеризується середнім рівнем у досліджуваному періоді (у середньому 0,264 з імовірністю 99,8%). При цьому його мінімальний рівень спостерігається в Луганській області (0,236), а максимальний – на території Харківської області (0,283).

Такі результати свідчить про необхідність поліпшення трудових умов промислового виробництва в даному територіальному кластері. До третього кластера увійшли 8% з 25 досліджуваних регіонів, інтегральний показник трудового потенціалу яких характеризується високим рівнем (у середньому 0,389 з ймовірністю 99,8%). При цьому мінімальний рівень даного показника спостерігався на території Донецької області (0,382), а максимальний – на території Дніпропетровської області (0,396), що позитивно характеризує соціально-економічні та демографічні умови формування, реалізації, використання та розвитку трудового потенціалу промисловості в даних регіонах, а також свідчить про наявність ресурсного потенціалу для розвитку промислового виробництва в даному територіальному кластері.

Створення та реалізація промислової продукції, робіт, послуг відбувається суб'єктами господарювання в промисловості, які є елементами виробничо-технологічної структури регіонального господарства. Сучасне промислове виробництво – це соціально-економічна система, що обумовлено наявністю взаємопов'язаних функцій і напрямків діяльності (рис. 3.6).

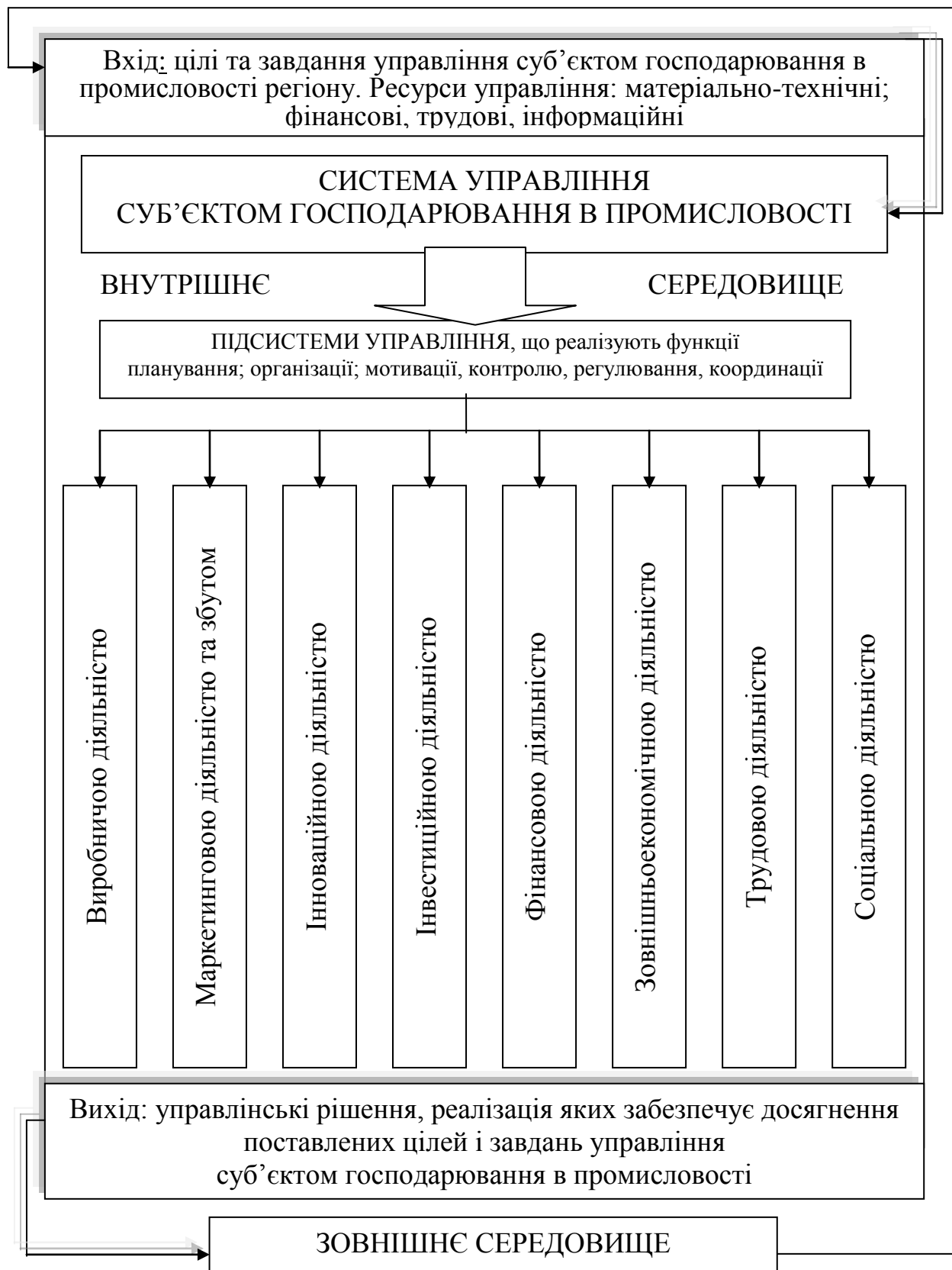


Рис. 3.6. Модель функціональної системи суб'єкта господарювання в промисловості регіону (розроблено на основі [107])

Важливою особливістю суб'єкта господарювання в промисловості є наявність у нього трудового потенціалу, який характеризується сукупністю трудового потенціалу робітників і працівників та умовами його реалізації [107]. Отже, вимірювання та оцінювання трудового потенціалу суб'єкта господарювання в промисловості здійснюється на основі методичного підходу, який враховує не тільки особисті трудові якості персоналу, але й умови, що створені для їхньої реалізації. Етапи вимірювання та оцінювання трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості регіону має такі кроки: 1. Визначення мети вимірювання та оцінювання трудового потенціалу суб'єкта господарювання. 2. Формування системи показників, за якими розраховується складові трудового потенціалу. 3. Формування таблиці вихідних даних. 4. Розрахунок інтегрального показника, що характеризує трудовий потенціал суб'єкта господарювання в промисловості. 5. Розробка критеріїв оцінювання трудового потенціалу та його оцінювання.

За результатами оцінювання мають прийматися управлінські рішення щодо відповідності трудового потенціалу суб'єкта господарювання цілям і завданням його діяльності. У разі задоволення рівнем трудового потенціалу приймається рішення щодо його збереження. Якщо виявляється, що рівень трудового потенціалу незадовільний, то приймається рішення щодо його зміцнення на основі системного аналізу результатів вимірювання та оцінювання, виявлення факторів, що негативно виплавають на результат.

Перший етап – формулювання мети, яка полягає в необхідності вимірювання трудового потенціалу суб'єкта господарювання та його оцінювання, для створення інформаційної основи прийняття обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію характеристик трудового потенціалу, що дозволяє оптимізувати процес забезпечення результативності в промисловому виробництві. Головна мета діяльності будь-якого суб'єкта господарювання полягає в отриманні максимального прибутку. Напрямки діяльності суб'єкта господарювання в промисловості мають бути настільки

гармонічно пов'язані, щоб забезпечити досягнення головної мети оптимальним шляхом, що передбачає отримання запланованого результату при допустимій мінімізації ресурсних витрат. При цьому найважливішими є трудові та фінансові ресурси, тому що вони є ресурсоутворюючими в порівнянні з матеріально-технічними та інформаційними [107]. Таким чином, метою вимірювання та оцінювання трудового потенціалу суб'єкта господарювання в промисловості є отримання достовірної інформації, яка має стати основою для розробки, обґрунтування, ухвалення та реалізації адміністративно-управлінських рішень, спрямованих на забезпечення головної мети функціонування – виробництво та реалізацію промислової продукції та послуг, що орієнтовані на диверсифіковані ринки збуту.

Другий етап полягає в обґрунтованому виборі показників, які характеризують трудовий потенціал суб'єкта господарювання в промисловості, формування системи показників. Враховуючи результати аналізу можливостей використання різних методів узагальнення показників в інтегральному, можна використовувати систему показників, що характеризує трудовий потенціал суб'єктів господарювання в промисловості [107]. Теоретичний характер такої системи показників обумовлений тим, що суб'єкти господарювання звітують за певними формами, що не дає можливості розрахувати деякі показники, а значить, провести дослідження з метою експериментальної перевірки формалізованого виду часткових показників. Тому можна використовувати систему показників, що адаптована до діючої звітності, та методи формалізації часткових показників трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості регіону.

За рівнем особистих якостей, які мають відношення до трудової діяльності, кандидати на вакантні посади мають оцінюватися на етапі набору та відбору персоналу. Також доцільно оцінювати найманих працівників шляхом тестування їх психологічного стану та визначати тип темпераменту особистості. Це дозволить враховувати особисті якості, що впливають на трудову діяльність. Умови праці визначаються сукупністю чинників

виробничого середовища і процесу праці, що впливає на здоров'я та працездатність людського фактора в промисловості. Умови праці формуються під впливом технічних та організаційних факторів, які визначають формування матеріальних елементів умов праці на робочих місцях і виробничих ділянках. Це можуть бути: засоби праці, предмети праці, продукція, що виробляється, технологічні процеси, організаційні форми трудової діяльності [107].

Умови праці можна класифікувати за такими ознаками:

санітарно-гігієнічні умови, які визначаються стандартами, санітарними нормами та вимогами (мікроклімат, стан повітряного середовища, рівень механічних коливань, біологічний вплив, освітленість тощо);

психофізіологічні елементи, що обумовлені змістом трудової діяльності та різноманітними навантаженнями (енерговитрати, робоча поза, напруження зору);

естетичні елементи, що формують у робітника і працівника естетичне сприйняття навколишнього трудового середовища;

соціально-психологічні елементи, що характеризують взаємовідносини в колективі між учасниками виробництва, психологічний клімат у колективі, рівень конфліктності. Елементи цієї групи вивчаються за допомогою методів соціологічних опитувань і досліджень.

Умови праці безпосередньо впливають на ефективність використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу, тобто на основні виробничі показники і, перш за все, – на продуктивність праці. Вплив умов праці на збільшення продуктивності праці виявляється шляхом змін рівня працездатності, що є фізіологічною основою забезпечення продуктивності праці та характеризує функціональні можливості робітника і працівника виконувати певну роботу.

Серед заходів щодо усунення чи зменшення несприятливого впливу умов праці на реалізацію трудового потенціалу слід звернути увагу на такі [107]:

компенсаційні, що передбачають підвищення заробітної плати за рахунок використання компенсаційних виплат за шкідливі умови праці; пільгові розміри пенсійного забезпечення, надання спеціального харчування за роботу у важких чи шкідливих умовах праці;

перетворювальні, що передбачають створення на робочих місцях сприятливих, комфортних умов праці шляхом дотримання норм охорони праці, організації робочих місць [146].

Робоче місце є часткою виробничого простору, що оснащено засобами праці для виконання виробничого процесу та розглядається в соціальному, економічному та технологічному аспектах. Соціальний аспект характеризує його як джерело забезпечення зайнятості, що відбиває попит на робочу силу на ринку праці. Цей аспект орієнтований на забезпечення промислового виробництва людським фактором, а економічно активне населення – працею. Економічний аспект визначає робоче місце як джерело отримання прибутку, що обумовлено перевищенням доходу від експлуатації вартості його створення. Технологічний аспект характеризує робоче місце як первинний пункт трудової діяльності у виконанні робіт чи функцій на основі використання засобів праці, які обумовлені виробничою чи функціональною технологією.

Незважаючи на специфіку трудових процесів у різних галузях і типах виробництва, про рівень організації робочого місця можна судити за рівнем поділу праці. Такий поділ є спеціалізацією виконавців під час здійснення певних виробничих операцій. Ефективна організація робочого місця передбачає раціональне розміщення обладнання, оптимальне використання виробничих площ, створення сприятливих і безпечних умов праці. Структура робочого місця, його обладнання мають сприяти підвищенню ефективності виробництва продукції, робіт, послуг. Воно повинно бути раціонально оснащено відповідно до сучасних вимог до певного виду діяльності. Організація робочого місця має спиратися на наукові основи організації

праці та виробництва, що забезпечує підвищення її продуктивності, сприяє підвищенню працездатності та розвитку трудового потенціалу.

Комплексну оцінку факторів трудового процесу, що впливають на здоров'я та працездатність у процесі трудової діяльності, можна здійснити на основі атестації робочих місць, головна мета якої – регулювання відносин між роботодавцем і найманим працівником щодо реалізації права на безпечні умови праці, а також регулювання відносин між державою та роботодавцем щодо досягнення оптимального рівня організації праці [33; 35].

Працездатність визначається спроможністю реалізовувати та розвивати трудовий потенціал у процесі трудової діяльності. Працездатність залежить від загального стану здоров'я, рівня загальноосвітньої та професійної підготовки, життєвих цілей, рівня організації та умов праці, морально-психологічного клімату в трудовому колективі, стосунків у сім'ї, житлово-побутових умов та інших факторів. Соціальний захист найманого працівника визначається сукупністю, соціальних, правових, організаційних, медичних і технічних заходів щодо захисту найманого працівника від несприятливих факторів, соціальних і професійних ризиків, що погіршують якість його трудової діяльності, з метою охорони здоров'я, підвищення працездатності, матеріального стану за допомогою створення соціальних фондів, включаючи страхові, на умовах, установлених нормами діючого законодавства, а також трудовими колективними угодами.

Об'єктивна необхідність у соціальному захисті визначається у процесі праці факторами виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність, зміст праці та трудові відносини. При цьому соціально-трудова відносина пов'язані із захистом працівників від впливу комплексу техногенних і природних, економічних (наймання персоналу та стан ринку праці), біологічних (вік, здоров'я, працездатність) факторів та виявляються у вигляді взаємозв'язку між найманим працівником і роботодавцем, найманим працівником і державою, роботодавцем і державою.

Досягнення згоди та гармонізації різноспрямованих інтересів роботодавців і найманих працівників у соціальному захисті потребує використання комплексу відповідних засобів і механізмів, а саме: переговорів, трудових угод, регулювання соціально-трудоких відносин. На рівні суб'єктів господарювання в промисловості законодавчий процес, що спрямовується на захист трудових прав найманих працівників, реалізується через механізм колективних договорів, які визначають умови праці та забезпечення продуктивної зайнятості.

Соціальне партнерство становить систему відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою спрямованою на співробітництво, пошук компромісів, підготовку пропозицій щодо прийняття та реалізації обґрунтованих рішень з питань удосконалення соціально-трудоких відносин; узгодження інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин з метою забезпечення соціального ладу; справедливий розподіл матеріальних, фінансових ресурсів між сторонами соціально-трудоких відносин [35; 36]. Ефективне функціонування системи соціального партнерства передбачає вдосконалення сукупності стимулів та санкцій із забезпечення виконання положень колективних договорів, урахування відповідності положень колективних договорів і галузевих угод та їх виконання. Соціальне партнерство здійснюється у формі: спільних консультацій, переговорів, колективних договорів та угод, спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації мирових та арбітражних процедур, участі в роботі органів соціального партнерства, в управлінні, розподілі прибутку та доходів на умовах, визначених у колективному договорі, розгляду претензій та усуненні розбіжностей, що можуть виникати між сторонами соціального партнерства, обміну необхідною інформацією, контролю за виконанням спільних домовленостей. Враховуючи специфіку соціального партнерства, формалізацію цієї складової умов реалізації та розвитку трудового потенціалу може бути здійснено шляхом соціологічних опитувань [19].

Слід зазначити, що методичний підхід до формалізації показників трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості потребує врахування кількісних та якісних характеристик, а також особистих характеристик та умов здійснення трудової діяльності в процесі виробництва. Вимірювання та оцінювання трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості регіону передбачає узагальнення часткових показників за такою формулою:

$$\text{ТП}_{\text{теор.кП.}}^t = V \times \text{ТП}_{\text{Пр.і}}^t + V \times \text{УР}_j^t, \quad (3.5)$$

де $\text{ТП}_{\text{теор.кП.}}^t$ – трудовий потенціал k -го суб'єкту господарювання в певному періоді t (теоретичний);

$\text{ТП}_{\text{Пр.і}}^t$ – трудовий потенціал найманих працівників k -го суб'єкту господарювання в промисловості в певному періоду t , що складається з сукупності i -их показників, $i = \overline{1, \dots, n}$;

УР_j^t – умови реалізації трудового потенціалу найманих працівників k -го суб'єкту господарювання в промисловості у певному періоді t , що складається з сукупності j -их показників, $j = \overline{1, \dots, m}$;

V – вага певної складової трудового потенціалу;

k – певний суб'єкт господарювання в промисловості, $k = \overline{1, \dots, p}$;

t – певний розрахунковий період часу.

Теоретичний підхід до вимірювання трудового потенціалу найманих працівників можна реалізувати за такою формулою:

$$\text{ТП}_{\text{теор.Пр.к}}^t = \sqrt[7]{\text{КС}_{\text{Пк}}^t \times \text{ОХ}_{\text{Пр.к}}^t \times \text{ПКС}_{\text{Пк}}^t \times \text{ДР}_{\text{Пр.к}}^t \times \text{РІР}_{\text{Пр.к}}^t \times \frac{1}{\text{СЗ}_{\text{Пр.к}}^t} \times \text{РОЯ}_{\text{Пр.к}}^t}, \quad (3.6)$$

де стандартизовані значення часткових показників: $\text{КС}_{\text{Пк}}^t$ – кадровий склад найманих працівників;

$\text{ОХ}_{\text{Пр.к}}^t$ – освітні характеристики найманих працівників;

$PKC_{\Pi k}^t$ – структура найманих працівників за професійно-кваліфікаційними характеристиками;

$DR_{\Pi p, k}^t$ – рівень кваліфікації найманих працівників, обумовлений досвідом роботи;

$PIR_{\Pi p, k}^t$ – рівень творчої активності та інтелектуального розвитку найманих працівників;

$SZ_{\Pi p, k}^t$ – стан здоров'я найманих працівників;

$ROY_{\Pi p, k}^t$ – рівень розвитку особистих якостей найманих працівників, що впливає на результати трудової діяльності;

k – k -ий суб'єкт господарювання в промисловості регіону, що досліджується в періоді t .

Теоретичний підхід до формалізації умов реалізації трудового потенціалу найманих працівників в промисловості можна здійснити за такою формулою:

$$UR_{\text{теор.к.}}^t = \sqrt[10]{\frac{RO\text{Праці}_k^t \times RORM_{\Pi p, k}^t \times СОП_{\Pi k}^t \times СС_{\Pi k}^t \times МПК_{kk}^t}{\times PI R_{\Pi k}^t \times ППК_{\Pi k}^t \times ВФРЧ_{\Pi k}^t \times СТВ_{\Pi k}^t \times ЕАУ_{\Pi k}^t}}, \quad (3.7)$$

де стандартизовані значення часткових показників: $RO\text{Праці}_k^t$ – рівень оплати праці найманих працівників;

$RORM_{\Pi p, k}^t$ – рівень оснащення робочих місць;

$СОП_{\Pi k}^t$ – система охорони праці;

$СС_{\Pi k}^t$ – стан соціальної сфери;

$МПК_{kk}^t$ – морально-психологічний клімат у колективі;

$PI R_{\Pi k}^t$ – можливості професійної ротації;

$ППК_{\Pi k}^t$ – підготовка та перепідготовка кадрів;

$ВФРЧ_{\Pi k}^t$ – ефективність використання фонду робочого часу;

$СТВ_{\Pi k}^t$ – рівень розвитку соціально-трудова відносин;

$ЕАУ_{\Pi k}^t$ – ефективність адміністративного управління;

k – k -ий суб'єкт господарювання в промисловості регіону, що досліджується в періоді t .

Слід звернути увагу на те, що теоретичний підхід до вимірювання трудового потенціалу базується на розширеній системі показників. Але діюча система звітності не дає можливості надати математичну форму визначення всім показникам та здійснити вимірювання трудового потенціалу. Проте порівняння показників, що враховують всі характеристики трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості регіону, з показниками, за якими звітують, доводить, що існує необхідність в удосконалюванні діючих форм звітності для розширення можливостей формалізації характеристик трудового потенціалу та формування більш детальної інформаційної бази щодо обґрунтування управлінських рішень, реалізація яких спрямована на підвищення ефективності використання трудового потенціалу на основі створення сприятливих умов праці.

Враховуючи те, що основними складовими трудового потенціалу суб'єкта господарювання в промисловості є трудовий потенціал найманих працівників та умови його реалізації, що з однаковою вагою впливають на його рівень, визначення трудового потенціалу за певними складовими та поєднання їх в інтегральному показнику (відповідно до діючих форм статистичної звітності) можна здійснити за такою формулою:

$$\text{ТП}_{\text{практ.кП.}}^t = V \times \text{ТП}_{\text{Пр.і}}^t + V \times \text{УР}_j^t, \quad (3.8)$$

де $\text{ТП}_{\text{практ.кП.}}^t$ – трудовий потенціал k -го суб'єкту господарювання в певному періоді t , що можна практично визначити за існуючими формами звітності;

$\text{ТП}_{\text{Пр.і}}^t$ – трудовий потенціал найманого працівників k -го суб'єкту господарювання в певному періоду t , що складається з сукупності i -их показників, $i = \overline{1, \dots, n}$;

$УР_j^t$ – умови реалізації трудового потенціалу найманих працівників k -го суб'єкту господарювання в певному періоді t , що складається з сукупності j -их показників, $j = \overline{1, \dots, m}$;

V – вага певної складової трудового потенціалу суб'єкту господарювання в промисловості регіону;

k – певний суб'єкт господарювання, $k = \overline{1, \dots, p}$;

t – певний розрахунковий період часу.

Практичний підхід до вимірювання трудового потенціалу найманих працівників можна реалізувати за такою формулою:

$$ТП_{\text{практ.Пр.к}}^t = \sqrt[4]{BC_{\text{Пр.к}}^t \times OX_{\text{Пр.к}}^t \times PTA_{\text{Пр.к}}^t \times \frac{1}{CЗ_{\text{Пр.к}}^t}}, \quad (3.9)$$

де стандартизовані значення часткових показників: $BC_{\text{Пр.к}}^t$ – віковий склад найманих працівників;

$OX_{\text{Пр.к}}^t$ – освітні характеристики найманих працівників;

$PTA_{\text{Пр.к}}^t$ – рівень творчої активності найманих працівників;

$CЗ_{\text{Пр.к}}^t$ – стан здоров'я найманих працівників;

k – k -ий суб'єкт господарювання в промисловості регіону, що досліджується в періоді t .

Практичний підхід до формалізації умов реалізації трудового потенціалу найманих працівників у промисловості регіону можна здійснити за такою формулою:

$$УР_{\text{практ.к.}}^t = \sqrt[5]{РОПраці_k^t \times СОП_{\text{Пк}}^t \times ППК_{\text{Пк}}^t \times ВФРЧ_{\text{Пк}}^t \times ЗХУПраці_{\text{Пк}}^t}, \quad (3.10)$$

де стандартизовані значення часткових показників: $РОПраці_k^t$ – рівень оплати праці найманих працівників;

$СОП_{\text{Пк}}^t$ – система охорони праці;

ППК_{ПК}^t – підготовка та перепідготовка кадрів;

ВФРЧ_{ПК}^t – ефективність використання фонду робочого часу;

ЗХУП_П^t – загальна характеристика умов реалізації трудового потенціалу найманих працівників;

k – k-ий суб'єкт господарювання в промисловості регіону, що досліджується в періоді t.

Оцінювання трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості регіону передбачає розробку критеріїв оцінювання трудового потенціалу з метою визначення його рівня, оцінювання та обґрунтування управлінських рішень і напрямів щодо його змінення. Критерії оцінювання інтегральних показників, що характеризують трудовий потенціал суб'єктів господарювання, розробляються за такими етапами: 1. Визначення максимальних та мінімальних значень показників, що характеризують трудовий потенціал з вибірки, що налічує не менш 50 спостережень. 2. Стандартизація часткових показників та їх узагальнення в інтегральному. 3. Оцінювання трудового потенціалу суб'єктів господарювання в регіоні [107].

Аналіз результатів оцінювання трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості регіонів України передбачає визначення відповідності рівня трудового потенціалу суб'єкта господарювання запланованим результатам його діяльності. У разі виявлення потрібної відповідності необхідно розробити та реалізувати адміністративно-управлінські рішення, спрямовані на подальше забезпечення існуючого рівня трудового потенціалу. Якщо потрібну відповідність не було досягнуто, то необхідно реалізувати такі адміністративно-управлінські рішення, реалізація яких забезпечить потрібний рівень трудового потенціалу.

Таким чином, детальний аналіз результатів визначення та оцінювання трудового потенціалу дозволяє виявити та проаналізувати характер впливу певних факторів на трудовий потенціал з метою коригування цього впливу в

потрібному напрямку забезпечення запланованого результату виробництва. Це створює інформаційну основу для обґрунтування адміністративно-управлінських рішень щодо забезпечення відповідності рівня трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості регіону запланованим результатам його діяльності в певному періоді, тобто досягнутий рівень трудового потенціалу повинен сприяти досягненню запланованої результативності діяльності, що впливає на стан промисловості регіонів України. Використання методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу суб'єктів господарювання в промисловості регіону дає можливість обґрунтувати їх доцільність функціонування.

3.3. Обґрунтування управлінських рішень щодо розвитку трудового потенціалу промисловості регіонів на основі економіко-математичного моделювання

Ефективне використання трудового потенціалу, його збереження та розвиток значною мірою визначають стан промисловості регіонів України. Вимірювання впливу часткових показників трудового потенціалу промисловості регіонів на важливі показники регіональної економіки потребує їхнього узагальнення та пошуку функціональної залежності між ними в економіко-математичній моделі, розрахунок якої дає можливість проаналізувати та обґрунтувати найбільш ефективні напрями забезпечення ефективності промислового виробництва в регіонах України шляхом розвитку певних якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу.

Визначення факторних навантажень, що впливають на результативний показник регіональної економіки, потребує побудови та розрахунку економіко-математичної моделі, яка відбиває вплив основних показників – факторів промислового виробництва в регіоні на результативний показник

економіки регіону – валовий регіональний продукт (ВРП). Відомо, що ВРП складається із сум валових доданих вартостей (ВДВ) усіх видів економічної діяльності та коригується на величину непрямо вимірюваних послуг фінансового посередництва та податків за виключенням субсидій на продукти [28; 134–137].

Економіко-математичне моделювання, у результаті якого створюється модель, що відбиває вплив на ВРП показників – факторів промисловості регіону, у тому числі трудових, передбачає поетапну реалізацію. На першому етапі формується таблиця вихідних даних за сукупністю показників, які можна формалізувати за допомогою офіційної щорічної статистичної звітності [134–137].

Обґрунтування доцільності введення факторів до моделі проводиться на основі попереднього дослідження, теоретичного та математико-статистичного аналізу показників-факторів, що можуть зумовлювати певний вплив на рівень ВРП. На цьому етапі перевіряються основні припущення класичного регресійного аналізу. При цьому необхідно враховувати проблему мультиколінеарності, тому що при подальшому розрахунку колінеарні показники-фактори мають бути вилученими.

Побудова ймовірнісно-статистичної моделі здійснена у вигляді багатофакторного рівняння регресії, в якій результативний показник U характеризує ВРП. Незалежними змінними (x_1, x_2, \dots, x_n) є фактори, що впливають на ВРП. Така модель повинна бути адекватною та побудованою на значущих факторах. Наступним кроком є перевірка побудованої моделі на адекватність. В економіко-статистичній моделі присутні фактори « x_1, x_2, \dots, x_n », результативний показник-критерій U і параметри « $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n, a_{ij}$ », що характеризують модель конкретного економічного процесу. При цьому, завдання дослідження полягає в тому, щоб знайти такі значення параметрів « $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n, a_{ij}$ », за яких теоретичні значення \hat{U} будуть найменше відхилитися від фактичних значень U , після чого отримана залежність перевіряється на адекватність цієї функції.

Кількісна оцінка ступеня впливу довільного i -го фактора на результативний показник здійснюється на основі використання коефіцієнта еластичності. Відомо, що даний коефіцієнт наближено відображає, на скільки відсотків зміниться результативний показник $У$ при зміні i -го фактора на один відсоток [80; 81]. Отже, за допомогою коефіцієнта еластичності можна визначити вплив показників-факторів на результативний показник, а також прогнозувати його значення залежно від певних цілей управління промисловістю регіонів України. Але слід зауважити, що коефіцієнт еластичності потрібно розраховувати локально, тобто в межах малих змін показника-фактора. Частка впливу i -го показника-фактора (α_i), як відношення коефіцієнта еластичності цього показника-фактора до загальної еластичності, визначається за такою формулою:

$$\alpha_i = \frac{E_i}{\sum_{i=1}^n E_i}, \quad (3.11)$$

де α_i – частка впливу i -го показника-фактора;

E_i – коефіцієнт еластичності i -го показника-фактора;

$i = \overline{1, \dots, n}$

Практичне використання методичного підходу було реалізовано з використанням показників, що об'єктивно описують умови формування ВРП за регіонами України в період 2007–2013 рр. Інформаційна база складалася з 14 часткових показників-факторів і результативного показника (табл. 3.6, 105 спостережень).

Таблиця 3.6

Вихідні дані для формування економіко-математичної моделі

Показник	Умовні позначення
Показники-фактори	
$ВДВ_{пр.}$ – валова додана вартість в промисловості, млн грн	VAR1
$ОЗ_{пр.}$ – основні засоби промисловості, млн грн	VAR2

Продовження табл. 3.6

Показник	Умовні позначення
$ZOZ_{np.}$ – ступінь зносу основних засобів промисловості, %	VAR3
$OP_{np.}$ – обсяг реалізованої промислової продукції (робіт, послуг), млн грн	VAR4
$I_{np.}$ – індекси промислової продукції, %	VAR5
$\Phi P_{np.}$ – фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування, млн грн	VAR6
$IA_{np.}$ – кількість інноваційно активних підприємств у промисловості за напрямками інноваційної діяльності, одиниць	VAR7
$PT_{np.}$ – впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості, процесів	VAR8
$Стр.ІОК_{np.}$ – структура інвестицій в основний капітал у промисловості (відсотків до загальної кількості інвестицій по регіону)	VAR9
$КС_{np.}$ – кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості (на початок року), одиниць	VAR10
$КЗН_{np.}$ – кількість зайнятого населення в промисловості, тис. осіб	VAR11
$ВП_{np.}$ – вивільнення працівників в промисловості, осіб	VAR12
$ППС_{np.}$ – попит на робочу силу в промисловості, осіб	VAR13
$СмЗП_{np.}$ – середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості у середньому на одного штатного працівника, грн	VAR14
Результативний показник	
$ВРП$ – валовий регіональний продукт	VAR15

Економіко-математична модель, що відбиває ступінь впливу показників-факторів на результативний показник, у загальному вигляді побудована на основі показової функції та має такий вигляд:

$$\text{Var15} = a_0 + \text{Var1}^{a1} + \text{Var2}^{a2} + \text{Var3}^{a3} + \text{Var4}^{a4} + \text{Var5}^{a5} + \text{Var6}^{a6} + \text{Var7}^{a7} + \text{Var8}^{a8} + \text{Var9}^{a9} + \text{Var10}^{a10} + \text{Var11}^{a11} + \text{Var12}^{a12} + \text{Var13}^{a13} + \text{Var14}^{a14}, \quad (3.12)$$

де a_0 – вільний член;

$\text{Var1}, \dots, \text{Var14}$ – умовні позначення часткових показників-факторів;

a_1, \dots, a_{14} – значення параметрів, що показують відхилення теоретичних значень \hat{Y} від фактичних значень Y ;

Var15 – умовне позначення результативного показника.

Для визначення залежностей між показниками-факторами та результативним показником була розрахована кореляційна матриця за

допомогою прикладного пакета «Statistika 10.0». Кореляційний аналіз дав змогу виділити показники, між якими має місце явище колінеарності. Вилучаємо з моделі такі показники: ступінь зносу основних засобів промисловості ($ЗОЗ_{np.}$); індекси промислової продукції ($I_{np.}$); структура інвестицій в основний капітал у промисловості ($Стр.ІОК_{np.}$); середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості в середньому на одного штатного працівника ($СмЗП_{np.}$) як такі, що чинять незначний вплив на результативний показник (ВРП). У результаті було сформовано множину основних незалежних між собою показників-факторів, що є базою для побудови регресійних моделей на основі показової функції.

Для знаходження значень параметрів $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n, a_{ij}$, за яких теоретичні значення \hat{Y} будуть найменше відхилятися від фактичних Y , можна застосовувати різноманітні математичні методи. Найбільш поширеним і точним є метод найменших квадратів, за яким спочатку розробляється економетрична модель досліджуваного процесу, а потім обчислюються коефіцієнти еластичності показників за кожним фактором.

Згідно з алгоритмом кореляційно-регресійного аналізу було отримано економіко-математичну модель, що відбиває вплив показників – факторів промисловості регіонів України на ВРП за період, що досліджувався.

Статистичні характеристики перевірки адекватності моделі (3.13) свідчать про таке: 1. Високий коефіцієнт детермінації (0,97) обґрунтовує наявність значного взаємного впливу незалежних показників-факторів на результативний показник (ВРП). 2. Фактичні значення t -розподілу Ст'юдента перевищують їх критичні значення: $t_{факт.} = 6,12 > t_{кр.} = 2,00$. Таким чином, нульова гіпотеза відкидається, а оцінені параметри вважаються статистично важливими при рівні значущості 5%. 3. Фактичне значення F -критерію Фішера перевищує критичне значення: $F_{факт.} = 12,11 > F_{кр.} = 4,00$. Тому вважається, що незалежні показники-фактори чинять суттєвий вплив на результативний показник ВРП.

Таким чином, побудована економіко-математична модель (3.13) відповідає всім статистичним вимогам, що висуваються до подібних рівнянь регресії, й може бути застосована для проведення аналізу впливу показників-факторів на результативний показник, що характеризує значення промисловості регіону для його економіки (табл. 3.7).

$$ВРП = 3366,17 + ВДВ_{пр.}^{0,603} + ОЗ_{пр.}^{0,937} + ОР_{пр.}^{0,762} + ФР_{пр.}^{0,994} + ІА_{пр.}^{0,510} + ПТ_{пр.}^{-0,305} + КС_{пр.}^{0,662} + КЗН_{пр.}^{0,645} + ВП_{пр.}^{0,100} + ПРС_{пр.}^{0,363}, \quad (3.13)$$

де $ВДВ_{пр.}$ – валова додана вартість в промисловості;

$ОЗ_{пр.}$ – основні засоби промисловості;

$ОР_{пр.}$ – обсяг реалізованої промислової продукції (робіт, послуг);

$ФР_{пр.}$ – фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування;

$ІА_{пр.}$ – кількість інноваційно активних підприємств у промисловості за напрямками інноваційної діяльності;

$ПТ_{пр.}$ – впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості;

$КС_{пр.}$ – кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості;

$КЗН_{пр.}$ – кількість зайнятого населення в промисловості;

$ВП_{пр.}$ – вивільнення працівників у промисловості;

$ПРС_{пр.}$ – попит на робочу силу в промисловості.

Таблиця 3.7

Результати економіко-статистичного аналізу впливу показників-факторів промисловості регіонів України на ВРП

Коефіцієнт кореляції (R)	Коефіцієнт детермінації (R^2)	Коефіцієнт Фішера (F), $P > 0,05$		Критерій Ст'юдента (t), $t > 0,05$	
		$F_{факт.}$	$F_{кр.}$	$t_{факт.}$	$t_{кр.}$
0,99	0,97	12,11	4,00	6,12	2,00

Результати розрахунку коефіцієнтів еластичності показників-факторів (E_i), що увійшли до моделі, та їхнього ранжування за ступенем впливу на результативний показник ВРП подано в табл. 3.8. Таким чином, результати проведеного багатовимірного статистичного аналізу дозволяють провести ранжування незалежних показників-факторів, що увійшли до регресійної моделі за ступенем їхнього впливу на ВРП.

Таблиця 3.8

Зведений рейтинг показників-факторів за ступенем впливу на ВРП

Ранг	Фактор	Показник	E_i	α_i , %
Позитивний вплив				
1	$\Phi P_{np.}$	Фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування	0,99	16,90
2	$OЗ_{np.}$	Основні засоби промисловості	0,94	15,93
3	$OP_{np.}$	Обсяг реалізованої промислової продукції	0,76	12,96
4	$KС_{np.}$	Кількість суб'єктів ЄДРПОУ в промисловості	0,66	11,25
5	$KЗН_{np.}$	Кількість зайнятого населення в промисловості	0,65	10,97
6	$ВДВ_{np.}$	Валова додана вартість в промисловості	0,60	10,25
7	$IA_{np.}$	Кількість інноваційно активних підприємств у промисловості за напрямками інноваційної діяльності	0,51	8,67
8	$ПРС_{np.}$	Попит на робочу силу в промисловості	0,36	6,17
9	$ВП_{np.}$	Вивільнення працівників у промисловості	0,10	1,71
Негативний вплив				
1	$ПТ_{np.}$	Впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості	0,31	5,19

Результати розрахунку коефіцієнтів еластичності показників-факторів (E_i), що увійшли до моделі, та результати ранжування показників-факторів за ступенем їхнього впливу на результативний показник свідчать про те, що максимальний позитивний вплив на ВРП має показник-фактор фінансового результату від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування (16,90%), оскільки при збільшенні цього фактора на 1% результативний показник зростає на 0,99%; а максимальний негативний вплив – показник-фактор впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості (5,19%), оскільки при його зміні на 1% результативний показник

зменшується на 0,31%. Базуючись на отриманих результатах, можна стверджувати, що діюча система оподаткування не сприяє збільшенню показника «фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств промисловості до оподаткування», що призводить до зниження ВРП. Тому необхідно знижувати податкове навантаження на суб'єкти господарювання в промисловості (за рахунок збільшення податкової бази шляхом розвитку підприємництва в промисловості регіонів) і забезпечити ефективний менеджмент на промислових підприємствах державної форми власності.

Щодо інтерпретації негативного впливу показника-фактора «впровадження прогресивних технологічних процесів у промисловості», то процес впровадження є достатньо витратним, і позитивна віддача від результатів настає через певний час, тому аналіз результатів економіко-математичного моделювання визначив цей показник як такий, що чинить негативний вплив на результативний показник.

Таким чином, результати аналізу економіко-математичної моделі, що характеризує вплив показників – факторів промисловості регіонів на результативний показник ВРП, створює інформаційну базу для обґрунтування управлінських рішень, реалізація яких спрямована на раціональне використання ресурсного потенціалу територій для розвитку промисловості регіону.

Наступним кроком обґрунтування управлінських рішень, реалізація яких спрямована на збереження та розвиток трудового потенціалу промисловості регіонів України, є дослідження впливу саме показників-факторів, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України, на валову додану вартість (ВДВ). Відомо, що досягнення запланованих результатів діяльності залежить від ефективності управління, тобто управлінські рішення повинні бути обґрунтовані, тому для аналізу багатовимірних об'єктів управління трудовим потенціалом доцільно застосовувати математичний апарат багатовимірного статистичного аналізу і, передусім, такі методи, як множинний кореляційний та регресійний аналіз.

Указані методи різноманітно характеризують багатовимірний об'єкт дослідження, що дозволяє позбавитися випадкових однобоких висновків, підвищити надійність та обґрунтованість кінцевих результатів статистичного аналізу.

Забезпечення стабільного зростання ВДВ у регіональному розрізі зумовлене комплексом певних факторів, більшість з яких можна кількісно виміряти. Кореляційно-регресійні моделі, що відображують вплив трудових факторів на ВДВ у промисловості (результативний показник), дозволяють виявити залежність результативного показника від цих факторів. Економіко-статистичні моделі часто складаються з регресійних рівностей і тотожностей, за якими визначають параметри показників-факторів. Співвідношення між ними встановлюється за допомогою коефіцієнтів регресії, що дозволяють оцінити вплив окремих показників-факторів на економічний результат промислового виробництва в регіоні, що також є і результатом реалізації та ефективності використання трудового потенціалу. Основні труднощі при розробці часткових видів таких економіко-математичних моделей виникають у зв'язку з методологією їхнього використання, а саме: апарат теорії ймовірностей та математичної статистики не враховує економічного змісту факторів, що входять до моделі. Це створює можливість виникнення помилкової кореляції та наявності автокореляції.

Визначення впливу показників-факторів, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України, на ВДВ, яка створена у промисловості, передбачає реалізацію методики за такими етапами:

1. Формування таблиць вихідних даних за сукупністю показників-факторів на основі формалізації показників за допомогою форм статистичної звітності Державної служби статистики України.

2. Обґрунтування доцільності введення трудових показників-факторів до економіко-математичної моделі. При цьому проводиться попереднє дослідження, теоретичний аналіз та математико-статистичний аналіз показників-факторів, що можуть чинити вплив на результативний показник.

На цьому етапі перевіряються основні припущення класичного регресійного аналізу. Необхідно враховувати проблему мультиколінеарності, тому що при подальшому розрахунку часткового виду моделі колінеарні показники-фактори мають бути вилучені.

3. Побудова ймовірно-статистичної моделі у вигляді багатофакторного рівняння регресії, в якій результативний показник (Y) характеризує ВДВ, створену у промисловості регіонів. Незалежними змінними (x_1, x_2, \dots, x_n) є трудові показники-фактори, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України. Ця модель повинна бути адекватною та побудована тільки на значущих показниках-факторах.

4. Перевірка побудованої моделі на адекватність. В економіко-статистичну модель включені показники-фактори x_1, x_2, \dots, x_n , результативний показник-критерій Y і параметри $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n, a_{ij}$, що характеризують модель конкретного економічного процесу. При цьому завдання дослідження полягають в тому, щоб знайти такі значення параметрів $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n, a_{ij}$, за яких теоретичні значення \hat{Y} будуть найменше відхилятися від фактичних Y . Після того, як знайдено параметри, треба перевірити отриману залежність на адекватність цієї функції.

5. Кількісна оцінка ступеня впливу довільного i -го фактора на результативний показник-критерій має бути визначена на основі результатів розрахунку коефіцієнта еластичності за такою формулою:

$$E_i = \frac{x_i dY(x_1, x_2, \dots, x_n)}{Y dx_i}, \quad (3.14)$$

де E_i – коефіцієнт еластичності;

x_i – показники-фактори (див. табл. 3.8);

$i = \overline{1, \dots, 8}$.

Відомо, що даний коефіцієнт наближено відображає, на скільки відсотків зміниться результативний показник Y при зміні i -го фактора на

один відсоток. Отже, за допомогою коефіцієнта еластичності можна визначити вплив факторів на результативний показник. Частка впливу i -го показника-фактора (α_i) визначатиметься за формулою (3.14).

Апробуємо використання запропонованого методичного підходу до моделювання впливу показників-факторів трудового потенціалу на результативний показник ВДВ на прикладі промисловості регіонів України. Інформаційною базою дослідження стала офіційна статистична звітність, а вихідну інформацію для розрахунку економіко-математичної моделі подано в табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Вихідні дані

Показник	Умовні позначення
ПОКАЗНИКИ-ФАКТОРИ	
<i>ЧНН</i> – чисельність наявного населення (середньорічна), тис. осіб	x_1
<i>ЕАН</i> – економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	x_2
<i>КЗБ</i> – кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	x_3
<i>КЗН_{пр.}</i> – кількість зайнятого населення в промисловості, тис. осіб	x_4
<i>КНП_{пр.}</i> – кількість найманих працівників в промисловості, тис. осіб	x_5
<i>ВП_{пр.}</i> – вивільнення працівників у промисловості, тис. осіб	x_6
<i>ПРС_{пр.}</i> – попит на робочу силу в промисловості, тис. осіб	x_7
<i>СмЗП_{пр.}</i> – середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості у середньому на одного штатного працівника, грн	x_8
РЕЗУЛЬТАТИВНИЙ ПОКАЗНИК	
<i>ВДВ_{пр.}</i> – валова додана вартість у промисловості, млн грн	$У$

Для визначення залежностей між показниками-факторами була розрахована кореляційна матриця за допомогою прикладного пакета програми «Statistica 10.0». Результати кореляційного аналізу не виявили показників-факторів, між якими має місце явище колінеарності, тобто всі вісім показників-факторів можуть бути включені до економіко-математичної моделі. Таким чином, результатом цього етапу математико-статистичного аналізу є сформована множина основних незалежних між собою показників-факторів, що є базою для побудови регресійної моделі, яка характеризує

ступінь впливу основних показників-факторів трудового потенціалу промисловості регіонів України на результативний показник ВДВ.

Теоретичне значення показника Y визначається на основі лінійної залежності за такою формулою:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + \dots + a_nx_n, \quad (3.15)$$

де a_0 – вільний член, що входить до економетричної моделі;

$a_1 \dots a_n$ – параметри моделі, $a_i = \overline{a_1, \dots, a_8}$;

x_i – показники-фактори, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України, $x_i = \overline{x_1, \dots, x_8}$;

Y – результативний показник, що характеризує ВДВ, створену в промисловості регіонів України;

n – кількість показників-факторів, що включено до економіко-математичної моделі, $n = 8$.

Для розрахунку значень параметрів $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n, a_{ij}$, за яких теоретичні значення \hat{Y} будуть найменше відхилятися від фактичних Y , доцільно застосувати найбільш поширений і адекватний за результатом метод найменших квадратів. Спочатку розробляється економетрична модель досліджуваного процесу, а потім обчислюються коефіцієнти еластичності показника за кожним фактором.

Згідно з алгоритмом кореляційно-регресійного аналізу була отримана така регресійна модель:

$$Y = 42,9 + 0,208 \times x_1 + 0,175 \times x_2 - 0,765 \times x_3 + 3,187 \times x_4 - 1,380 \times x_5 - 0,266 \times x_6 - 0,311 \times x_7 + 0,002 \times x_8 \quad (3.16)$$

Статистичні характеристики перевірки адекватності моделі (3.16) обґрунтовують таке:

1. Високий коефіцієнт кореляції (0,992) свідчить про значний взаємний вплив незалежних показників-факторів на ВДВ, створену у промисловості регіону.

2. Значення коефіцієнта детермінації (0,985) свідчить, що понад 98% варіативності результативного показника пояснюється впливом обраних показників-факторів.

3. Фактичні значення t -розподілу Ст'юдента перевищують їхні критичні значення. Таким чином, нульова гіпотеза відкидається, а оцінені параметри вважаються статистично важливими при рівні значущості 5%.

4. Фактичне значення F -критерію Фішера перевищує критичне значення: $F_{факт.} = 7,66 > F_{кр. 0,05;3;23} = 3,10$. Тому вважається, що незалежні показники-фактори здійснюють суттєвий вплив на результативний показник [80; 81].

Таким чином, економіко-математична модель (3.16) відповідає всім статистичним вимогам, що висуваються до подібних рівнянь регресії, і може бути застосована для проведення аналізу впливу показників-факторів, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів, на ВДВ, створену у промисловості регіонів – результативний показник. Результати розрахунку коефіцієнтів еластичності показників-факторів моделі та частки їхнього впливу на результативний показник подано в табл. 3.10 – табл. 3.12.

Отримані результати дозволяють зробити висновки про те, що максимальний позитивний вплив на обсяги ВДВ, створену в промисловості регіону, має показник-фактор, який характеризує кількість зайнятого населення в промисловості регіону (понад 22%), оскільки при збільшенні цього показника-фактора на 1% результативний показник зростає на 0,056%, а максимальний негативний вплив – показник-фактор, що характеризує вивільнення працівників у промисловості регіону (майже 22%), оскільки при збільшенні цього показника-фактора на 1% результативний показник зменшується на 0,054%.

Таблиця 3.10

Коефіцієнти еластичності та частка впливу показників-факторів моделі на результативний показник

Показник	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8
	Чисельність наявного населення	Економічно активне населення	Кількість зареєстрованих безробітних	Кількість зайнятого населення в промисловості	Кількість найманих працівників у промисловості	Вивільнення працівників у промисловості	Попит на роботу силу у промисловості	Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників в промисловості у середньому на одного штатного працівника
Коефіцієнт еластичності	0,0450	0,0181	-0,00242	0,056057	-0,02226	-0,05403	-0,05215	0,000186
Частка впливу	18,010	7,2509	-0,96497	22,39279	-8,89073	-21,5844	-20,8309	0,074468

Таблиця 3.11

Інформація щодо розрахунку коефіцієнтів еластичності показників-факторів моделі та частки їхнього впливу на результативний показник

№	Показник	Назва	Формула	Умовні позначення
1	E_i	Коефіцієнт еластичності	$\frac{x_i \cdot dY(x_1, x_2, \dots, x_n)}{Y \cdot dx_i}$	dY, dx_i – похідні функції від Y та x відповідно
2	α_i	Частка впливу i -го показника-фактора x на результативний показник Y	$\frac{E_i}{\sum_{k=1}^n E_k}$	k – кількість факторів, що увійшли до економетричної моделі

Таблиця 3.12

Результати ранжування показників-факторів трудового потенціалу промисловості регіонів України за характером впливу на ВДВ

Ранг	Фактор	Назва показника-фактора	Частка впливу показника-фактора на результативний показник
ПОЗИТИВНИЙ ВПЛИВ			
1	X_4	Кількість зайнятого населення в промисловості	22,39279
2	X_1	Чисельність наявного населення (середньорічна)	18,01068
3	X_2	Економічно активне населення у віці 15 – 70 років	7,250998
4	X_8	Середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості у середньому на одного штатного працівника	0,074468
НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ			
1	X_6	Вивільнення працівників у промисловості	-21,5844
2	X_7	Попит на робочу силу в промисловості	-20,8309
3	X_5	Кількість найманих працівників у промисловості	-8,89073
4	X_3	Кількість зареєстрованих безробітних	-0,96497

Використання результатів аналізу економіко-математичної моделі, що характеризує вплив показників – факторів трудового потенціалу промисловості регіонів України на результативний показник ВДВ, створену в промисловості цих регіонів, дає можливість сформулювати інформаційну базу для обґрунтування заходів, реалізація яких спрямована на ефективне управління промисловістю регіонів шляхом раціонального використання її трудового потенціалу та визначити стратегічні і щорічні цілі розвитку промисловості в регіонах з домінуванням індустріального типу економіки (табл. 3.13). До таких заходів слід віднести:

створення нових робочих місць у промисловості регіонів при збереженні існуючих;

впровадження ефективної демографічної політики, що спрямована на збільшення економічно активного населення в економічно активному віці;

збільшення заробітної плати працівникам промисловості шляхом зменшення матеріальних витрат на одиницю виробленої продукції, послуг робіт;

впровадження зваженої промислової політики в регіонах України, що спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості найманих працівників;

розвиток бізнесу в промисловому секторі регіонів України;

залучення інвестицій на основі створення сприятливого інвестиційного клімату шляхом стабілізації економіки та створення спеціальних економічних зон.

Таблиця 3.13

Деталізація стратегічної мети розвитку промисловості регіону
з домінуванням індустріального типу економіки

Часткова стратегічна мета	Деталізація стратегічної мети за роками
Забезпечення сталого зростання валової доданої вартості, що створена в промисловості регіону, який має індустріальний тип економіки шляхом збільшення кількості зайнятих в промисловості регіону	2016 р. Проведення аналізу діяльності суб'єктів господарювання в промисловості регіону з індустріальним типом економіки за основними показниками промисловості та розробка управлінських заходів щодо забезпечення ефективності їх функціонування
	2017 р. Створення нових робочих місць відповідно до потреби регіональної промисловості за потрібною професійно-кваліфікаційною структурою найманих працівників
	2018 р. Забезпечення економічних, соціальних умов реалізації управлінських заходів щодо розвитку суб'єктів господарювання в промисловості регіону та їх реалізація. Моніторинг екологічних наслідків розвитку промисловості в регіоні та адекватне своєчасне реагування на результати
	2019 р. Забезпечення якості промислової продукції, робіт, послуг відповідно до потреб, як регіональних ринків збуту в Україні, так і європейських
	2020 р. . Вивчення товарної структури ринків промислової продукції, робіт, послуг, визначення можливостей диверсифікації ринків збуту та напрямів диверсифікації за географічною структурою. Вихід на нові ринки збуту промислової продукції, робіт, послуг

Одним з найважливіших напрямів зміцнення трудового потенціалу промисловості регіонів України є розв'язання проблеми зайнятості працездатного населення, що забезпечується реалізацією таких заходів:

оцінка загальної потреби в робочих місцях та формування ринку професій;

визначення регіональних і галузевих пріоритетів у створенні нових і збереженні наявних високопродуктивних робочих місць;

підвищення ефективності використання трудового потенціалу шляхом оптимізації чисельності працюючих і зменшення «прихованого» безробіття, особливо тривалого;

посилення мотивації до продуктивної праці та підвищення трудової активності працездатного населення;

створення робочих місць на основі розвитку малого і середнього бізнесу, активізації інвестиційних процесів у промисловому секторі економіки.

Другим найважливішим напрямом зміцнення трудового потенціалу промисловості регіонів України є ефективна політика збільшення заробітної плати найманих працівників. Реалізація цього напрямку пов'язана з удосконаленням податкового законодавства з метою зменшення податкового навантаження як на фонд оплати праці, так і на доходи працівників, а також раціоналізацією структури операційних витрат з реалізованої промислової продукції (робіт, послуг) в напрямі зменшення частки матеріальних витрат і збільшення частки витрат на оплату праці.

Таким чином, запропоновані заходи щодо розвитку промисловості регіонів України мають бути враховані в економічній і соціальній політиці регіонів, стратегіях і програмах економічного і соціального розвитку регіонів, невід'ємною частиною яких є промисловий сектор економіки, враховуючі ресурсні потенціали територій України, передусім, трудовий, матеріально-технічний та інфраструктурний.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Використання системного підходу до управління дає можливість комплексно підійти до розробки та реалізації управлінських рішень, спрямованих на збереження та зміцнення трудового потенціалу промисловості регіонів України. Система управління трудовим потенціалом промисловості регіону побудована за принципом ієрархічності та складається з системоутворюючої та системозабезпечуючої підсистем. Своєю чергою, ці підсистеми є підсистемами нижчого рівня та складаються з таких елементів: системоутворююча: цілі та завдання управління трудовим потенціалом (ТП); функції управління ТП; результативність управління ТП; системозабезпечуюча: ресурсне забезпечення управління ТП; інструментарне забезпечення управління ТП; процесне забезпечення управління ТП. Кожна підсистема системи управління трудовим потенціалом промисловості регіонів пов'язана з іншою, так само, як і кожна складова й елемент системи, що дає можливість в процесі їхнього функціонування комплексно підійти к управлінню, забезпечити прийняття рішень потрібною інформацією та ресурсами, обґрунтувати їх зміст.

Результати вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіону забезпечує систему управління інформацію, що характеризує стан промисловості регіонів, інтегральну оцінку її трудового потенціалу. В основу методичного підходу до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України покладена поетапна реалізація алгоритму, який полягає в таких кроках: 1. Формування таблиці вихідних даних (формалізація показників, що характеризують трудовий потенціал промисловості регіонів України). 2. Розподілення показників на показники стимулятори та показники дестимулятори промислового розвитку регіону. 3. Розрахунок вихідних даних для формування інтегрального показника, який узагальнює часткові показники регіональної промисловості

за трудовою ознакою. 4. Побудова інтегрального показника на основі середнього геометричного та його розрахунок за регіонами України та часовими періодами. 5. Розробка критеріїв оцінювання трудового потенціалу промисловості за регіонами на основі методу нечіткої логіки. 6. Опис отриманих результатів.

Результати вимірювання та оцінювання інтегрального показника – рівня трудового потенціалу промисловості регіонів України показали, що 80% регіонів України мають низький рівень трудового потенціалу (в середньому 0,113 з імовірністю 99,3%), причому мінімальний рівень спостерігався в Чернівецькій області (0,041). Це негативно характеризує рівень трудового потенціалу промисловості в даних регіонах в періоді, що досліджувався, і свідчить про необхідність покращення економічних, соціальних, демографічних умов його формування, реалізації, використання та розвитку. Середній рівень трудового потенціалу мають 12% з досліджуваних регіонів, інтегральний показник в них у середньому складав 0,264 з імовірністю 99,8%. При цьому його мінімальний рівень спостерігався на території Луганської області (0,236), а максимальний – на території Харківської області (0,283). У цілому це свідчить про можливість покращення характеристик трудового потенціалу промисловості, враховуючі схильність цих регіонів України до індустріального типу регіональної економіки. 8% з регіонів України характеризуються високим рівнем трудового потенціалу промисловості. Інтегрального показник в них у середньому складав 0,389 з імовірністю 99,8%. При цьому мінімальний рівень даного показника спостерігався на території Донецької області (0,382), а максимальний – на території Дніпропетровської області (0,396), що свідчить про необхідність збереження та зміцнення трудового потенціалу промисловості в цих регіонах і обґрунтовує індустріальний тип економіки в них.

У регіональному менеджменті прийняття управлінських рішень і ефективність їхньої реалізації залежить від адекватності інформаційної бази. Це передбачає розробку, розрахунок та інтерпретацію результатів економіко-

математичного моделювання впливу показників – факторів трудового потенціалу промисловості регіонів України на результативний показник – валову додану вартість (ВДВ), створену в промисловості регіонів. До показників-факторів за регіонами України було включено такі: чисельність наявного населення (середньорічна), економічно активного населення у віці від 15 до 70 років, кількість зареєстрованих безробітних, зайнятого населення в промисловості, найманих працівників у промисловості, вивільнених працівників у промисловості, попит на робочу силу в промисловості, середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості в середньому на одного штатного працівника.

Аналіз результатів моделювання впливу показників – факторів трудового потенціалу промисловості регіонів України на результативний показник показав, що максимальний позитивний вплив на обсяги ВДВ, створену в промисловості регіону, має показник-фактор, який характеризує кількість зайнятого населення в промисловості регіону (понад 22%), оскільки при зростанні цього показника-фактора на 1% результативний показник збільшується на 0,056%, а максимальний негативний вплив – показник-фактор, що характеризує вивільнення працівників у промисловості регіону (майже 22%), оскільки при зростанні цього показника-фактора на 1% результативний показник зменшується на 0,054%.

Використання отриманих результатів дає можливість: обґрунтувати управлінські заходи, реалізація яких спрямована на створення нових робочих місць в промисловості регіонів, що мають індустріальний тип економіки, при збереженні існуючих; реалізувати демографічну політику, яка спрямована на збільшити економічно активне населення в економічно активному віці; збільшити заробітну плату в промисловості за рахунок зменшення матеріальних витрат на одиницю виробленої промислової продукції, послуг робіт; впровадити зважену промислову політику в регіонах України, що спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості найманих працівників; розвивати бізнес у промисловому секторі економіки регіонів України;

підвищити ефективність менеджменту на промислових підприємствах державної форми власності.

Основні результати, висновки та положення наукової новизни, що подані в даному розділі, опубліковані у таких роботах за списком використаних джерел: [93; 96; 98; 101; 102; 103; 105].

ВИСНОВКИ

Отримані науково обґрунтовані результати вирішують важливе наукове завдання подальшого розвитку теоретико-методичного забезпечення управління трудовим потенціалом промисловості регіонів України, що дало можливість зробити такі висновки:

1. Вивчення та узагальнення теоретичних підходів до визначення поняття «трудоий потенціал регіону» дало можливість удосконалити соціально-економічну категорію «трудоий потенціал промисловості регіонів» як об'єкта управління на основі поєднання сукупності якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають потенційні трудові можливості регіону щодо промислового виробництва конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) відповідно до ємності національного, європейського та міжнародного ринків, розвитку регіональної інфраструктури, активізації інноваційної-інвестиційної діяльності та економічних, соціальних, демографічних умов формування, використання, реалізації та розвитку трудового потенціалу зайнятих у промисловості регіону.

Забезпечення системного підходу до управління доводить, що процес управління є складовою системи управління та найкращим чином поєднує всі атрибути управління, узгоджує їхню взаємодію на шляху досягнення запланованого результату управління. Процес управління охоплює взаємодію суб'єкта та об'єкта управління на шляху прийняття та реалізації управлінських рішень. При цьому цілі та завдання управління сформовані за принципом ієрархії, функції управління, що пов'язані між собою, інструменти управління, методи та принципи управління, ресурси управління та результати мають об'єднуватися на основі системного підходу до управління, що може бути забезпечено в системі управління.

2. Враховуючі, що трудоий потенціал промисловості регіонів є об'єктом регіонального управління, було визначено та обґрунтовано

сукупність економічних, соціальних, демографічних, екологічних умов його формування, використання, реалізації та розвитку на регіональному рівні. Економічні умови визначаються рівнем валового регіонального продукту (ВРП) і валової доданої вартості (ВДВ) взагалі та в розрахунку на одну особу. Соціальні умови визначаються соціальними стандартами та надійністю їхнього забезпечення з боку органів державної влади. Демографічні умови є індикатором економічних, соціальних та екологічних умов, системи охорони здоров'я, рівня освіти, цінностей, що культивуються в суспільстві, та визначають можливості на певній території формувати трудовий потенціал відповідної якості та структури. Екологічні умови впливають на рівень здоров'я нації, визначають якість життя та праці, комфортність проживання населення на певній території. Аналіз регіональних умов формування, реалізації, використання та розвитку трудового потенціалу промисловості та їх урахування в процесі прийняття управлінських рішень щодо покращення характеристик трудового потенціалу дає можливість визначити потенційно сприятливі регіони для розвитку промислового виробництва.

3. Аналіз стану промисловості регіонів України показав, що в періоді, який досліджувався, ситуація в цілому є задовільною. Частка ВДВ, створеній у промисловості Донецької, Дніпропетровської, Луганської, Полтавської та Запорізької областей, була максимальною та складала в середньому 35,01% (від 60,61% у Донецькій області до 17,76% у Запорізькій області). Харківська область мала аналогічний показник на рівні 14,87%. Найнижчий показник частки ВДВ, створеній в промисловості, мала Чернівецька область за рахунок харчосмакової, легкої, лісової та деревообробної промисловості. При цьому частка зайнятого населення в промисловості регіону в загальній кількості зайнятих в економіці України найбільшою була в Донецькій області (2,94%), а найменшою – у Чернівецькій області (0,2%). У Харківській області цей показник дорівнював 1,22%. У середньому частка ВДВ, створеній у промисловості, за регіонами України складала 35,01% у загальному обсязі ВДВ національної економіки, а частка зайнятого населення – 1,76%.

У кожній області України функціонують галузі промисловості та забезпечують певний результат у знову створеній вартості. Аналіз структури ВДВ за видами економічної діяльності показав, що в тих регіонах, де промислове виробництво розвинуто, активно функціонують й інші галузі регіональної економіки. Доцільність розвитку промисловості в Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій, Луганській і Харківській областях доведена результатами аналізу частки валової доданої вартості, зайнятого населення, рівнем заробітної плати за сумарними рангами оцінювання даних показників. При цьому Харківська область має потужний потенціал для розвитку сфери послуг, що підтверджено найвищим сумарним рангом. Так, частка валової доданої вартості, що створена у фінансовій та страховій діяльності, операціях з нерухомим майном, у Харківській області дорівнює 5,8%, частка зайнятого населення складає 8,6%, а заробітна плата – найбільша серед регіонів України, але менша за м. Київ.

Вивчення та аналіз структури валового внутрішнього продукту в країнах з розвинутими економіками показало, що в Німеччині на промисловість у ВВП припадає 38%, на сільське господарство – 2%, на сферу послуг – 60%. Для порівняння, у середньому в періоді з 2013 р. по 2015 р. в Україні галузева структура ВВП була такою: 10,2% – сільське, лісове та рибне господарство, 23,6% – промисловість і 66,2% – послуги. У Люксембурзі 10% ВВП формується за рахунок добування залізняка, виробництва заліза і чавуну. Переважна частка у ВВП Люксембурга належить сфері послуг, фінансів і торгівлі, чому сприяє стабільно низький рівень інфляції.

4. Забезпечення комплексного підходу до управління трудовим потенціалом промисловості регіонів досягається в системі управління, до складу якої входять системоутворююча та системозабезпечуюча підсистеми, органічно поєднані загальною метою функціонування – забезпеченням розвитку промислового виробництва за рахунок покращення характеристик трудового потенціалу. Підсистеми в процесі взаємодії обумовлюють

структуру та стан системи управління в певний момент часу, що визначається станом її елементів і їхньою взаємодією. До системоутворюючої підсистеми входять цілі та завдання управління трудовим потенціалом (ТП); функції управління ТП; результати управління ТП. До системозабезпечуючої підсистеми входить ресурсне, інструментальне та процесне забезпечення управління ТП. Зміна стану однієї зі складових системи управління приводить до зміни станів інших складових, що дає можливість скоригувати управлінські рішення для досягнення певного результату управління. Цілі та завдання управління обумовлені існуючими проблемами в якісних і кількісних характеристиках трудового потенціалу промисловості, що необхідно усувати для забезпечення промислового виробництва трудовим ресурсами, які можуть продуктивно працювати, маючи необхідний рівень кваліфікації, обумовлений рівнем освіти, досвідом, особистими якостями.

5. Методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу промисловості регіонів України базується на розподіленні часткових показників на показники стимулятори та показники дестимулятори, згортанні часткових показників в інтегральні на основі середньої геометричної та оцінюванні за критеріями, розробленими за допомогою «EM-алгоритму» у середовищі «Data Miner» пакета «Statistica 10.0» з певною ймовірністю потрапляння кожного регіону України до одного з трьох оціночних інтервалів. Моделювання впливу показників-факторів трудового потенціалу промисловості регіонів на результативність регіональної економіки (ВДВ) створює інформаційну основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, реалізація яких спрямована на зміцнення трудового потенціалу промисловості в регіонах, схильних до промислового розвитку. Так, збільшення зайнятого населення в промисловості регіонів на 1% підвищує ВДВ за даним видом економічної діяльності на 0,056%, а збільшення кількості вивільнених працівників у промисловості регіонів на 1% зменшує ВДВ на 0,054%.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амоша О. І. Регулювання регіонального розвитку в Україні / О. І. Амоша, В. П. Вишневський, А. І. Землянкін [та ін.] // Економіка промисловості. – 2006. – № 1(32). – С. 45–50.
2. Амоша О. І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2006. – 208 с.
3. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк; НАН України. Ін-т економіки пром-ті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
4. Антохова І. М. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу (регіональні аспекти) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. М. Антохова. – Львів, 2000. – 19 с.
5. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання : монографія / І. І. Бажан. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 144 с.
6. Балацкий О. Ф. Теоретические проблемы оценки экономического потенциала региона, компании, предприятия / О. Ф. Балацкий // Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». – 2004. – № 9 (68). – С. 84–95.
7. Балацкий О. Ф. Экономический потенциал административных и производственных систем : монография / О. Ф. Балацкий. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2006. – 973 с.
8. Брюховецкая Н. Е. Факторы формирования регионального рынка труда / Н. Е. Брюховецкая, А. А. Киселева // Бизнес Информ. – 2006. – № 10. – С. 42–47.

9. Василенко В. Н. Региональный рынок труда: особенности функционирования : монография / В. Н. Василенко, М. В. Жилина; науч. ред. В. Н. Василенко ; НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2010. – 223 с.

10. Верхоглядова Н. І. Методичні підходи до визначення поняття «трудоий потенціал» / Н. І. Верхоглядова, М. І. Русінко // Економічний простір. – 2001. – № 52/1. – С. 219–228.

11. Верхоглядова Н. І. Управління розвитком людських ресурсів : монографія / Н. І. Верхоглядова, С. Б. Ільїна, Н. А. Іванникова. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2006. – 317 с.

12. Волгин Н. А. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран / Н. А. Волгин, П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегин. – М. : Экзамен, 2002. – 448 с.

13. Волкова О. В. Соціально-економічні детермінанти ринку праці України : монографія / О. В. Волкова. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 376 с.

14. Гант Г. Праця, заробітна плата та дохід [Електронний ресурс] / Г. Гант. – Режим доступу : <https://archive.org/details/cu31924001636418>

15. Гант Г. Промислове керівництво [Електронний ресурс] / Г. Гант. – Режим доступу : <https://archive.org/details/cu31924002249161>

16. Гастев А. Как надо работать [Електронний ресурс] / А. Гастев. – Режим доступу : http://royallib.com/book/gastev_aleksey/kak_nado_rabotat_sbornik.html

17. Глевацька Н. М. Зайнятість населення України в умовах нестабільної економічної ситуації: основні проблеми і напрями їх вирішення / Н. М. Глевацька, В. А. Михайлович // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип. № 17. – С. 183–191.

18. Горох В. В. Трудовой потенциал, человеческий капитал – критерии оценки, факторы влияния, принципы управления / В. В. Горох,