

УДК 331.5.024.52

Міронова Л.Г.*доктор економічних наук, доцент
Класичного приватного університету***Макаренко О.І.***кандидат економічних наук, доцент
Запорізького національного університету*

ОЦІНЮВАННЯ НЕРЕАЛІЗОВАНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

Стаття присвячена проблемі оцінювання трудового потенціалу регіонів. Трудовий потенціал є рушійною силою економіки регіонів України. Запропонований метод оцінювання трудового потенціалу дозволяє визначати рівень нереалізованого трудового потенціалу регіону, використання якого буде сприяти зростанню обсягу валового регіонального продукту.

Ключові слова: економічно активне населення, оцінка, регіон, резерв, трудовий потенціал.

Міронова Л.Г., Макаренко Е.И. ОЦЕНКА НЕРЕАЛИЗОВАНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ УКРАИНЫ

Статья посвящена проблеме оценки трудового потенциала регионов. Трудовой потенциал является движущей силой экономики регионов Украины. Предложенный метод оценки трудового потенциала позволяет определить уровень нереализованного трудового потенциала региона, использование которого позволит увеличить объем валового регионального продукта.

Ключевые слова: экономически активное население, оценка, регион, резерв, трудовой потенциал.

Mironova L.G., Makarenko O.I. UNREALIZED LABOUR POTENTIAL ASSESSMENT OF THE UKRAINIAN REGIONS

The article deals with the problem of labour potential assessment of the regions. Labour potential is a driving force for the economy of the Ukrainian regions. The proposed method of the labour potential assessment allows us to define unrealized labour potential of a region, the use of which will contribute to the growth of gross regional product.

Keywords: economically active population, assessment, region, reserve, labour potential.

Постановка проблеми. Історично, з часів існування Радянського союзу, Україні було притаманне централізоване управління, та події кінця 2013 р. та початку 2014 р. довели, що централізоване управління державою взагалі та економікою зокрема не сприяє економічному піднесенню України, і тому, на думку вчених та державних службовців, саме децентралізація влади буде сприяти оздоровленню та стабілізації економічної ситуації в Україні. В таких умовах виникає потреба в оперативному моніторингу показників економічного розвитку регіону, який дасть змогу виявляти можливі резерви зростання економіки регіону. Трудовий потенціал регіону є одним із найважливіших економічних показників, оскільки без людини, без її праці, неможливо створення ніяких суспільних, економічних та інших благ. Якісне використання трудового потенціалу забезпечує сталий економічний розвиток регіону та сприяє підвищенню соціальної стабільності суспільства.

На якість прийняття управлінських рішень місцевими органами управління впливає можливість оперативного виявлення резервів використання трудових ресурсів за рахунок оцінювання рівня трудового потенціалу регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням теоретичних засад становлення і функціонування трудового потенціалу та його регіональних аспектів займалися українські вчені, зокрема, В. Лич [1, с. 53] аналізував взаємозв'язок трудового потенціалу і ринку праці. Проблеми формування трудового потенціалу досліджував А. Криклій [2, с. 231]. С. Гринкевич [3, с. 55] та З. Варналій [4, с. 167] розглядали питання кількісного оцінювання трудового потенціалу. Порівняльний аналіз основних якісних характеристик трудового потенціалу проведено в роботах О. Михайленко [5, с. 46]. Передумови формування та використання трудового потенціалу, як складової економічного потенціалу України досліджено в роботах О. Сем'ян [6, с. 88]. У працях А. Михайлюк [7] досліджено якісні показ-

ники трудового потенціалу. Окремі аспекти оцінки трудового потенціалу аналізували такі науковці, як І. Бажан, В. Щербак, Н. Слівінська, Т. Перехрест та інші.

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що, незважаючи на значну кількість методів оцінки трудового потенціалу, не існує загальноприйнятого методу, який дозволяв би оперативно визначати резерви збільшення продуктивності праці, використання яких дозволить збільшити обсяги виробництва, а, отже, сприяти зростанню валового регіонального продукту і національного доходу, що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення регіонів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз методичних підходів до оцінювання рівня, ефективності використання та відтворення елементів трудового потенціалу дозволив зробити висновок про відсутність такого підходу до оцінювання рівня трудового потенціалу, який би давав можливість оперативно визначати цей показник та приймати тактичні управлінські рішення щодо використання трудових ресурсів.

Оцінювання рівня трудового потенціалу регіонів потребує застосування адекватних методів оцінки, які дадуть змогу точно, всебічно і водночас, порівняно легко фіксувати його поточний стан та тенденції розвитку. Враховуючи ці зауваження, в роботі запропоновано удосконалення методу оцінки трудового потенціалу за рахунок введення показників, які максимально наближено характеризують трудовий потенціал регіонів. Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу представлено на рис. 1.

На рис. 1. всі характеристики розглядаються для економічно активного населення взагалі та окремо для працюючих. Основна ідея, що закладена в основу такого розподілу, полягає в наступному: трудовий потенціал визначається з урахуванням наявних трудових ресурсів та прихованих або нереалізованих можливостей. Так, працююче населення характеризує наявні реалізовані ресурси, а непрацююче – нереалізовані

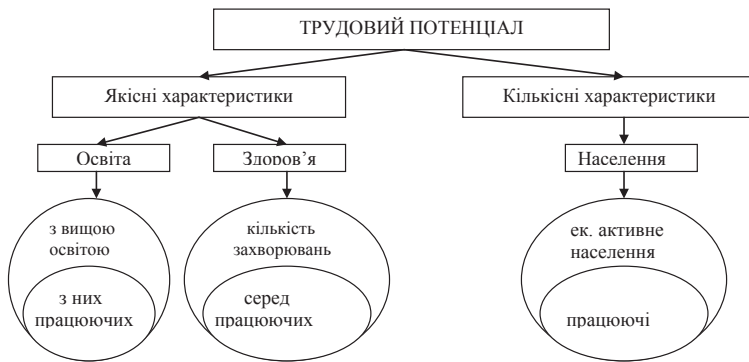


Рис. 1. Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу регіону

можливості. Причиною нереалізованості можливостей трудового потенціалу є прогалини системи професійної підготовки і перепідготовки кадрів, існування диспропорції між кількістю здобувачів спеціальностей у закладах початкової, середньої, вищої професійної освіти і запитами економіки відносно обсягів і профілів підготовки. Виникає ситуація, коли відбувається вихід на ринок випускників з необхідними навичками і знаннями, але без можливості реалізувати свої можливості. Тому оцінка трудового потенціалу повинна враховувати освіту та кваліфікаційні вимоги.

Місце здоров'я у характеристиках трудового потенціалу визначається широким діапазоном і значущістю притаманних йому ознак, а також значенням здоров'я як інтенсивного чинника розвитку населення, його економічної продуктивності. Здоров'я як якісний показник трудового потенціалу оцінюється за певними показниками, серед яких найбільш інформативною характеристикою є рівень загальної захворюваності. Високий рівень захворюваності ускладнює процеси якісного відтворення трудового потенціалу, перешкоджає його збереженню, можливості розвитку і ефективного використання.

Під кількісною оцінкою трудового потенціалу будемо розуміти кількість економічно-активного населення регіону.

Отже, реалізація запропонованого методу оцінювання трудового потенціалу передбачає п'ять етапів:

1. Формування вихідної інформаційної бази первинних показників для проведення аналізу;
2. Стандартизація показників;
3. Розрахунок вагових коефіцієнтів показників;
4. Визначення інтегрального індексу рівня трудового потенціалу за регіоном;
5. Інтерпретація отриманих результатів.

Однією з головних вимог при виборі кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу при розробці методу була вимога доступності інформації. Тому при формуванні вихідної інформаційної бази первинних показників для проведення аналізу використовуємо загальнодоступні статистичні данні, а саме: освіту характеризує чисельність населення з певним рівнем освіти (тис. осіб), здоров'я – кількість випадків захворювань економічно активного населення (тис. осіб), населення – кількість економічно активного населення (15-70 років) (тис. осіб).

Стійкість статистичних оцінок забезпечується на етапі стандартизації показників. Тому показники поділено за напрямом впливу на інтегральну характеристику на стимулятори (такі, для яких більше абсолютне чи відносне значення підвищує загальну інтегральну оцінку рівня розвитку території) і дестимулятори (такі, кількісне зростання яких призво-

дить до зменшення інтегральної оцінки регіону). До стимуляторів віднесено освіту та населення, а до дестимулятора – здоров'я. Показники стимулятори нормуємо за формулою:

$$S_{ij} = \frac{x_{ij}}{x_i^{\min}}, \quad (1)$$

де S_{ij} – нормоване значення i -го показника-стимулятора в j -му регіоні, x_{ij} – значення i -го показника в j -му регіоні, x_i^{\min} – мінімальне значення i -го індикатора у сукупності, що аналізується.

Показники дестимулятора нормуємо за формулою:

$$D_{ij} = \frac{x_i^{\min}}{x_{ij}}, \quad (2)$$

де D_{ij} – нормоване значення i -го показника-дестимулятора в j -му регіоні.

Інтегральна оцінка трудового потенціалу j -ого регіону здійснюється за формулою:

$$ТП_j = \alpha_1 \cdot H_j^{\text{норм}} + \alpha_2 \cdot O_j^{\text{норм}} + \alpha_3 \cdot Z_j^{\text{норм}}, \quad (3)$$

де $ТП_j$ – трудовий потенціал j -ого регіону, $H_j^{\text{норм}}$ – нормоване значення кількості економічно-активного населення j -ого регіону, $O_j^{\text{норм}}$ – нормоване значення освітнього потенціалу економічно-активного населення j -ого регіону, $Z_j^{\text{норм}}$ – нормоване значення стану захворюваності економічно-активного населення j -ого регіону, $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3$ – вагові коефіцієнти відповідних показників. Слід зазначити, що $\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 = 1$.

Використання інтегральної оцінки трудового потенціалу регіону дозволяє проводити зіставлення окремих регіонів між собою та аналізувати динаміку розвитку певного регіону, що є надзвичайно цінним для здійснення оцінки ефективності регіонального управління. Звісно, порівняння регіонів є достатньо умовним, оскільки кожен регіон має свої особливості.

Однією з проблем при застосуванні інтегрального методу оцінки є визначення вагових коефіцієнтів. Для вирішення цього завдання запропоновано використовувати принцип «золотого перетину», тобто гармонійного поділу [8, с. 64]. Відповідно, для показника нормованого значення економічно активного населення, ваговий коефіцієнт становить 0,62, для нормованого значення освітнього потенціалу населення, ваговий коефіцієнт дорівнює 0,24, для нормованого значення стану захворюваності, ваговий коефіцієнт складає 0,14.

Запропонований метод оцінювання трудового потенціалу можна використовувати для визначення рівню нереалізованого трудового потенціалу. Так, нереалізований трудовий потенціал j -ого регіону ($НТП_j$) визначається рівнянням:

$$НТП_j = ТП_j - РТП_j, \quad (4)$$

де $РТП_j$ – реалізований трудовий потенціал j -ого регіону.

Інтегральна оцінка реалізованого трудового потенціалу j -ого регіону здійснюється за формулою:

$$РТП_j = \alpha_1 \cdot H_n^{\text{норм}} + \alpha_2 \cdot O_n^{\text{норм}} + \alpha_3 \cdot Z_n^{\text{норм}}, \quad (5)$$

де $H_n^{\text{норм}}$ – нормоване значення кількості працюючого населення j -ого регіону, $O_n^{\text{норм}}$ – нормоване значення освітнього потенціалу працюючого населення j -ого регіону, $Z_n^{\text{норм}}$ – нормоване значення стану захворюваності працюючого населення j -ого регіону.

Результати розрахунків інтегральної оцінки трудового потенціалу, інтегральної оцінки реалізованого трудового потенціалу та нереалізованого трудового потенціалу за регіонами у 2012 р. представлено в табл. 1.

Найвищий рівень трудового потенціалу у 2012 р. мають Донецька та Дніпропетровська області, достатньо високий рівень мають м. Київ, Харківська, Львівська, Луганська, Запорізька, Одеська області. Ці області є промисловими центрами України. Найнижчі показники розвитку трудового потенціалу мають Закарпатська, Черкаська, Рівненська, Тернопільська, Миколаївська, Хмельницька, Чернігівська, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Волинська Херсонська, Чернівецька області. При цьому важливо виокремлювати регіони з практично повністю реалізованим трудовим потенціалом –

це Львівська та Харківська області, та ті, в яких є значний нереалізований потенціал, зокрема Закарпатська, Запорізька, Вінницька області тощо.

Сучасні реалії розвитку економіки України та її регіонів доводять доцільність створення регіональної системи управління трудовим потенціалом. На нашу думку, така система має враховувати реалізовану та нереалізовану складові трудового потенціалу, що дозволить розробляти програми економічного розвитку з урахуванням потенціальних можливостей економічно-активного населення та в кінцевому разі буде сприяти ефективному використанню трудових ресурсів регіонів.

Таблиця 1

Результати оцінювання нереалізованого трудового потенціалу регіонів України, 2012 р.

Регіон	Інтегральна оцінка трудового потенціалу	Інтегральна оцінка реалізованого трудового потенціалу	Нереалізований трудовий потенціал
АРК	0,407	0,401	0,006
Вінницька	0,38	0,353	0,027
Волинська	0,289	0,266	0,023
Дніпропетровська	0,697	0,684	0,013
Донецька	0,876	0,871	0,005
Житомирська	0,299	0,28	0,019
Закарпатська	0,344	0,312	0,032
Запорізька	0,428	0,401	0,027
Івано-Франківська	0,298	0,284	0,014
Київська	0,383	0,363	0,02
Кіровоградська	0,295	0,27	0,025
Луганська	0,459	0,453	0,006
Львівська	0,501	0,500	0,001
Миколаївська	0,312	0,296	0,016
Одеська	0,468	0,465	0,003
Полтавська	0,354	0,330	0,024
Рівненська	0,327	0,301	0,026
Сумська	0,361	0,340	0,021
Тернопільська	0,323	0,319	0,004
Харківська	0,582	0,581	0,001
Херсонська	0,274	0,257	0,017
Хмельницька	0,309	0,294	0,015
Черкаська	0,334	0,312	0,022
Чернівецька	0,252	0,247	0,005
Чернігівська	0,303	0,276	0,027
м. Київ	0,596	0,590	0,006
М. Севастополь	0,325	0,311	0,014

Запропонований підхід до оцінки трудового потенціалу дає змогу, по-перше, мінімізувати витрати на розрахунок показника, як грошові, так і витрати часу, по-друге, врахувати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, по-третє, визначити нереалізований трудовий потенціал, який, фактично, є резервом використання трудових ресурсів регіону.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення / В.М. Лич Монографія. – К. : Науковий світ, 2003. – 313 с.
2. Криклій А.С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу. – К. : «Репро-Графіка», 2005. – 473 с.
3. Гринкевич С.С. Методичний інструментарій дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури [Текст] / С.С. Гринкевич // Економічний часопис – XXI. – 2011. – № 7/8. – С. 54–57.
4. Варналій З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку / З.С. Варналій. – К. : Знання України, 2005. – 498 с.
5. Михайленко О.В. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу / О.В. Михайленко // Проблеми системного підходу в економіці. – 2010. – Том 1, № 13. – С. 45–54.
6. Сем'ян О.В. Чинники формування трудового потенціалу України / О.В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 1(9). – С. 86–97.
7. Михайлюк А. В. Оцінка якісних характеристик розвитку трудового потенціалу регіонів України [Електронний ресурс] / А. В. Михайлюк // Вісник Прикарпатського університету. Науковий журнал. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2008_6/34.pdf.
8. Эндрус Г. Теория разбиений. / Г. Эндрус Пер с англ. Стечкина Б.С. – М. : Наука. Главная редакция физико-математической литературы, 1982. – 265 с.