

УДК 330.44:331.52(0433)



V. K. ЛЕБЕДЄВА,
*кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри політичної економії,
Національна металургійна академія України*



G. K. КОВАЛЬЧУК,
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту,
Національна металургійна академія України*



A. M. ВАСЮЧЕНКО,
*студентка,
Національна металургійна академія України*

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

У статті розглядаються теоретичні та прикладні аспекти управління трудовими ресурсами регіону в умовах економічної кризи. Проаналізовано дослідження попередніх років щодо методів державного впливу на стан та розвиток трудових ресурсів регіонів. Обґрунтовано необхідність вирішення задачі вибору окремого регулюючого заходу або комбінації заходів щодо управління трудовими ресурсами регіону в умовах економічної кризи з урахуванням неповноти інформації та згідно з інституціональною концепцією обмеженої раціональності. Для вирішення поставленої задачі запропонована багатокритеріальна кластерна модель, яка дозволила виявити регіони України, а також міста і райони Дніпропетровської області, в котрих стан та потенціал розвитку трудових ресурсів відповідають класу «кризи». Рекомендовано диференційовані заходи регіональної політики щодо соціально-трудої сфери кризових областей, міст та районів.

Ключові слова: трудові ресурси; регіон; економічна криза; управління; кластерна модель; економічна політика; обмежена раціональність.

Постановка проблеми. Проблема управління трудовими ресурсами регіону в умовах економічної кризи не втрачає своєї актуальності, оскільки кризові явища в економіці України носять майже перманентний характер, що негативним чином впливає на стан та перспективи розвитку трудових ресурсів регіонів. Разом з тим, глобальний тренд соціально-економічного розвитку, спрямований на формування економіки знань та інформаційного суспільства, не тільки не знижує роль ресурсу праці в системі економічних ресурсів суспільства, але значно підвищує її, зважаючи на те, що трудові ресурси виступають провідним носієм інформаційно-інтелектуальної складової виробництва. Важливим аспектом даної проблеми є розробка та застосування критеріїв, які б дозволяли виявити специфіку кризових явищ в окремих регіонах країни і на цій основі визначити пріоритетні диференційовані заходи регіональної політики щодо соціально-трудої сфери.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження попередніх років стосуються широкого спектру методів державного впливу на стан та розвиток трудових ресурсів регіонів [1, 5, 6]. За формами вони розподіляються на прямі та непрямі; за характером – на заохочувальні, обмежувальні, захисні та заборонні; за змістом – на економічні, адміністративні та адміністративно-економічні; за джерелами фінансування – на держбюджетні, позабюджетні та за рахунок коштів Фонду сприяння зайнятості. За напрямками впливу держави на розвиток трудових ресурсів розрізняють: методи стимулювання чи обмеження попиту на працю; методи стимулювання чи обмеження пропозиції праці; методи впливу на структуру попиту та пропозиції праці; методи забезпечення відповідності попиту на працю та її пропозиції; методи стимулювання самозайнятості. Але критерії застосування цих методів не є чіткими та потребують додаткового дослідження.

Формування цілей статті. Метою статті є вирішення задачі вибору окремого регулюючого заходу або комбінації заходів щодо управління трудовими ресурсами регіону в умовах економічної кризи з урахуванням неповноти інформації та згідно з інституціональною концепцією обмеженої раціональності.

Виклад основного матеріалу. За умов переходу України до ринкової економіки трудові ресурси як соціально-економічна категорія потребує уточнення. Його методологічною основою виступає синергетичний підхід у контексті взаємодії потенційного та актуального в процесі розвитку. Трудові ресурси розглядаються як частина трудового потенціалу, яка підлягає актуалізації (задієнню) в даний період часу (наприклад, рік) у відповідності з договорами по найму або ліцензіями на самостійну зайнятість.

Система трудових ресурсів регіону визначається як сукупність елементів та зв'язків між ними, організованих для забезпечення формування трудового потенціалу регіону і максимально ефективного використання його трудових ресурсів з метою забезпечення життєдіяльності та розвитку регіону. Система регіональних трудових ресурсів України має складну ієрархічну структуру, що включає підсистеми чотирьох рівнів: економічних районів, областей, обласних районів та окремих міст, а також міських районів.

Між елементами та підсистемами регіональної системи трудових ресурсів виявлено різні типи зв'язків: зв'язки взаємодії (у тому числі, кооперативного та конфліктного характеру); структурні; генетичні; зв'язки координації та субординації; зв'язки перетворення; зв'язки функціонування та розвитку.

В системі трудових ресурсів регіону вплив держави на їх розвиток втілюється інформацією прямого зв'язку у вигляді цілеполягаючих програм або регулюючих (корегуючих) заходів державної політики регіонів та регіональної політики. Такі заходи можуть мати обмежувальний або підтримуючий характер відповідно до процесів, на які вони спрямовані. Заходи пасивної політики покликані пом'якшувати наслідки негативних процесів в системі трудових ресурсів. Заходи активної політики спрямовані на попередження негативних процесів, їх усунення у випадку появи та на підтримку позитивних процесів в системі трудових ресурсів.

Економіко-математичні моделі шляхом обробки первинних даних здатні зменшити неповноту та підвищити цінність інформації при прийнятті рішень щодо вибору певних регулюючих заходів. Оскільки система трудових ресурсів регіону є складною та багатомірною, то для її дослідження та моделювання доцільно використовувати багатокритеріальний підхід [2, 4, 7]. Відповідно до хвильового характеру розвитку складного економічного об'єкту, кластерна багатокритеріальна модель оцінки визначає конкретну стадію циклічного розвитку трудових ресурсів регіонів, областей та районів України [3]. Це дозволить відповідним інституціям регіонального управління підвищити оперативність та якість своєї діяльності за рахунок диференціації управлінських заходів та використання типових управлінських рішень щодо конкретної стадії (класу) розвитку трудових ресурсів, а саме: нормальної, передкризової, кризової або післякризової стадії.

При визначенні класів було враховано такий загальносистемний принцип причинно-наслідкових відношень розвитку складних економічних систем: зміни у стані системи є наслідком накопичення змін у потенціалі її розвитку, тобто стан є статичною, а потенціал є мобільною складовою розвитку системи. Відповідно до цього, необхідно констатувати, що умовою виходу системи із кризи (післякризовий стан) є накопичення потенціалу системи, а умовою і

попереднім індикатором погіршення стану системи (передкризовий стан) є зниження її потенціалу.

Клас «криза» характеризується незадовільним поточним станом функціонування трудових ресурсів регіону та недостатнім потенціалом їх розвитку. Клас «передкриза» характеризується відносно задовільним поточним станом функціонування трудових ресурсів, але негативними перспективами їх розвитку у майбутньому (тобто перспективами деградації) у зв'язку з недостатнім потенціалом позитивного розвитку. Клас «післякриза» характеризується високим потенціалом розвитку трудових ресурсів, який, однак, не є ще реалізованим у поточне функціонування. Поточний стан функціонування трудових ресурсів регіонів цього класу кваліфікується як незадовільний. Однак, послідовна реалізація достатнього потенціалу розвитку дозволить досягти задовільного стану функціонування трудових ресурсів регіону і перейти до класу «норми». Клас «норма» характеризується як задовільним поточним станом функціонування трудових ресурсів, так і позитивними перспективами їх розвитку, що витікають із наявності достатнього потенціалу розвитку.

За результатами розрахунків до складу класу «криза» увійшли: Вінницька, Волинська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Одеська, Сумська та Тернопільська області. Для них є характерними незадовільний поточний стан функціонування трудових ресурсів і недостатній потенціал їх подальшого розвитку. В областях цього класу рівень зареєстрованого безробіття, як правило, є вищим за середній по Україні. Одночасно, нижчим за середній по країні є рівень підготовки кадрів через навчання новим професіям, а також рівень середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників. Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакансію) у переважній більшості значно перевищує середнє значення по Україні. Ці та інші фактори зумовлюють кризовий стан трудових ресурсів у названих областях. Регіональна економічна політика щодо розвитку трудових ресурсів цих областей має включати як обмежувальні заходи щодо негативних факторів, так і підтримуючі заходи щодо позитивних.

Для Вінницької області вельми актуальні заходи щодо детінізації ринку праці і підвищення рівня участі трудових ресурсів у офіційному секторі економіки. Значне навантаження незайнятого населення на одне робоче місце (39 осіб) вимагає, з одного боку, заходів інвестиційної політики для створення нових підприємств і організації робочих місць, а з іншого боку – заходів, стимулюючих географічну мобільність працівників із регіону з вираженою

праценадлишковістю до інших регіонів (допомога по переселенню, пільгові кредити, податкові «канікули» тощо).

У Волинській області необхідно вжити заходи щодо покращення діяльності служби зайнятості по пошуку підходящої роботи. Тут доцільно використовувати випереджаюче навчання персоналу, що знаходиться під ризиком звільнення, а також фінансування з регіонального бюджету малого туристичного та відпочинкового бізнесу, фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними. Оскільки у цьому регіоні помітно низька частка зайнятої молоді, то необхідно передбачити заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця шляхом повного або часткового його субсидування державою на певний термін.

В Житомирській області від'ємне міграційне сальдо та спадаюча динаміка кількості найманих працівників вимагають заходів щодо збереження трудового потенціалу регіону. Така тенденція, зокрема, пояснюється достатньо значною заборгованістю підприємств з виплати заробітної плати. В межах регіональної політики доцільно вжити заходи щодо попередження роботодавців про введення індексації боргу із заробітної плати у випадку його несплати у певний термін. Необхідно також стимулювати отримання молоддю вищої освіти шляхом пільгового кредитування, корпоративного субсидування тощо, оскільки у цій області найнижча в Україні частка працівників з повною вищою освітою, що негативно відбивається на потенціалі розвитку трудових ресурсів.

Регіональна політика у Закарпатській області, для якої є характерним висока захворюваність працівників та найгірші показники підвищення кваліфікації, має включати такі заходи, як інвестування у сфери охорони здоров'я та освіти з підвищенням зайнятості в них.

У Запорізькій області необхідно покращити якість роботи служби зайнятості, оскільки тут високий показник економічної неактивності населення з причини незнання, де і як шукати роботу. Необхідно вжити санкцій до роботодавців, які не інформують своєчасно службу зайнятості про вакантні робочі місця.

Заходи регіональної політики в Івано-Франківській області мають бути спрямовані на зниження рівня застійного безробіття, який є тут найвищим серед областей України, а також на підвищення попиту на робочу силу. Доцільно вживати прямі виплати підприємствам за кожного найнятого працівника, а також заходи щодо стимулювання гнучких форм зайнятості.

Високий рівень захворюваності працівників і зневіреності безробітних у пошуку роботи є характерним для Кіровоградської області, що вимагає, з одного боку, покращення умов праці і розширення сфери охорони здоров'я, а з іншого боку, покращення діяльності служби зайнятості. Тут доцільно

використати досвід європейських країн щодо фінансування місцевою владою організації кооперативів, які цілком віддаються у розпорядження безробітних, що володіють необхідними професійними навичками.

У Львівській області спостерігається один із найвищих показників молодіжного безробіття, що вимагає розробки спеціальної регіональної програми щодо отримання молоддю першого робочого місця.

До класу «криза» увійшли міста: Жовті Води, Марганець, Нікополь, Новомосковськ, Павлоград, а також Апостолівський, Магдалинівський, Межівський, Покровський та Юр'ївський райони. Жовті Води мають найгіршу динаміку вивільнення працівників, що потребує вживання всього комплексу заходів щодо стимулювання попиту на послуги праці. Як і інші монопрофільні міста області, Жовті Води потребують інвестицій на перепрофілювання, що можливо і за участю іноземного капіталу з використанням механізму «франчайзингу», але з попереднім навчанням та перенавчанням працівників. Подібні заходи доцільні і щодо Новомосковська та Павлограда. Павлоград до того ж має найвище по області значення показника чисельності потерпілих від травматизму, пов'язаному з виробництвом. Це вимагає заходів щодо мотивації роботодавців до поліпшення умов та техніки безпеки праці на видобувних підприємствах, а також фінансування розробки новітніх технологій для галузі з більш досконаліми технічними рішеннями відносно умов та техніки безпеки праці.

Науково-організаційні засади застосування комплексної моделі для вдосконалення управління розвитком трудових ресурсів передбачають врахування його сучасних тенденцій та особливостей. Серед них важливе місце займають такі, як скорочення стабільних форм нормованої роботи; поширення нових гнучких форм зайнятості (дистанційна зайнятість, за неповним робочим днем, за принципом абонементу, аутсорсинг тощо); переважний розвиток сфери послуг і створення саме в ній значної частини робочих місць.

Заслужують на увагу зміни у самій концепції формування та використання потенціалу трудових ресурсів, які знаходять у світі все більше визнання. Зокрема, вважається, що освіта у сучасних умовах не може бути обмеженою певним періодом життя людини, а стає практично безперервним (lifelong learning – освіта протягом життя). В концепції «портфеля робіт» передбачається можливість та доцільність участі людини в багатьох видах діяльності, які вона суміщує або перемінює протягом життя, переходячи від одного виду діяльності до іншого з урахуванням власних переваг та потреб суспільства.

В основу вибору методів державного впливу на розвиток трудових ресурсів регіону покладається, перш за все, аналіз і прогноз ситуації на ринку

праці, на основі якого визначаються переваги окремих методів з оцінкою наслідків їх використання та взаємної узгодженості.

Досвід окремих країн та загальносвітові тенденції визначили цілу низку заходів, до яких вдається держава у регулюванні соціально-трудової сфери. У державній політиці регіонів та в регіональній політиці щодо розвитку трудових ресурсів в Україні можливо використання (при певній адаптації до місцевих умов) таких заходів:

- розробка регіональних програм попередження та усунення безробіття;
- створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини);
- взаємне визнання дипломів про освіту та порівнянності кваліфікації (досвід Європейського Союзу);
- заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема, шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід ЄС);
- заохочення до створення кооперативних товариств працівниками при загрозі закриття підприємства, коли акціонерний капітал формується із заощаджень працівників (досвід Великобританії);
- фінансування місцевою владою організації кооперативів, які цілком віддаються у розпорядження безробітних, що володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії);
- надання тривало безробітним можливості протягом року щомісячно працювати по 78 годин із збереженням допомоги по безробіттю (досвід Франції);
- виплата допомоги по безробіттю працівникам з низькою заробітною платою для збереження робочого місця (досвід Німеччини);
- звільнення підприємця від сплати внесків по соціальному страхуванню на 1 рік, якщо він організує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини);
- сприяння розвитку сільських ремісництв, рибного господарства (досвід Фінляндії);
- фінансування з регіонального бюджету малого туристичного та відпочинкового бізнесу – так званий «зелений туризм» (досвід Фінляндії);
- стимулювання самозайнятості у формі одноразових, періодичних виплат або у комбінованій формі (досвід ЄС);
- фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції); зниження податків на 30% (досвід Німеччини);

- фінансування з регіонального бюджету інвестицій в інфраструктурні об'єкти, що використовуються в системі громадських робіт (досвід Польщі);
- стимулювання внутрішньофірмової мобільності із доплатою працівникам за освоєння додаткових спеціальностей (досвід Японії);
- стимулювання до міжфірмених угод про спільне використання робочої сили, що балансує зайнятість у випадку мінливої кон'юнктури товарного ринку (досвід Японії);
- виплата субсидій підприємствам для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії);
- підтримка випереджаючого навчання персоналу, що знаходиться під ризиком звільнення;
- стимулювання до застосування гнучких форм зайнятості (досвід ЄС);
- стимулювання вторинної зайнятості (досвід ЄС);
- стимулювання трудової та географічної мобільності (досвід ЄС).

Згідно зі світовим досвідом, основними принципами регіональної (комунальної) політики зайнятості являються: по-перше, соціально-економічна доцільність, а не комерційна ефективність; по-друге, використання різних джерел, включаючи регіональний бюджет, кошти служби зайнятості, міжнародні фонди, кошти спонсорів тощо.

Висновки і перспективи подальших розвідок. В результаті проведених досліджень можна зробити висновок, що відносна інформаційна непроникненість сфери економічної діяльності в умовах ринку, яка проявляється у відсутності надійних інформаційних індикаторів щодо гарантій збуту, ставить межі ефективності регіональної політики зайнятості в умовах кризи. Але адекватні заходи здатні пом'якшити наслідки коливання ринкової кон'юнктури. Кластерна модель оцінки трудових ресурсів регіонів дозволяє діагностувати кризові явища щодо їх стану та розвитку і сприяє ефективному вибору диференційованих за регіонами антикризових заходів.

Список використаної літератури

1. Близнюк В. В. Трудові відносини та ринок праці // Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку: статті / В. В. Близнюк, А. А. Гальчинський, В. М. Геєць та ін. [ред. В. В. Геєць] – К.: Фенікс, 2003. – С. 298-314.
2. Бирський В. В. Моделювання людського потенціалу держави. Монографія / В. М. Порохня, В. В. Бирський. – Запоріжжя: КПУ, 2008. – 192 с.
3. Василенко В. Методология экономической диагностики регионов / В. Василенко // Экономика Украины. – 2008. – №9. – С. 4-18.

4. Матвійчук А. В. Штучний інтелект в економіці: нейронні мережі, нечітка логіка / А. В. Матвійчук. – К.: КНЕУ, 2011. – 439 с.

5. Насипайко Д. С. Зайнятість населення як чинник розвитку людського капіталу (на прикладі Кіровоградської області) / Д. С. Насипайко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. – 2009. – №15. – С. 191-196.

6. Нікіфорова О. В. Моделі діагностики регіональних ринків праці: автореф. дис. на здобуття наукового ступеню канд. ек. наук: спец. 08.00.11 «Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці» / О. В. Нікіфорова. – Харків: ХНЕУ, 2010. – 20 с.

7. Wang Z. Fuzzy measures Theory / Z. Wang., G. Y. Klir // Plenum Press. – New York: 1992. – P. 36-60.

References

1. Bliznyuk V.V. (2003), *Trudovi vidnosiny ta zynok praci. Economica Ukrainy: strategija I polityka dovgostrokovogo rozvitku* [Labor relation and labor market. Ukraine Economy: strategy and police of the long development], Feniks, Kiev, Ukraine.

2. Birsky V.V., Porohnya V.M. (2008), *Modeluvannya lyudskogo potencialu dergavi* [Modelling of the state people potential], KPU, Zaporizhya, Ukraine.

3. Vasilenko V. (2008), «Methodology of the economical regions diagnostic», *Economy of Ukraine*, vol. 9, pp. 4-18.

4. Matviychuk A.V. (2011), *Shtuchny intellect v economicy: neyronny meregi, nechitka logika* [Artificial intellect in the economy: neuron-networks, fuzzy logic], KNEU, Kiev, Ukraine.

5. Nasypayko D.S. (2009), «Employment as factor of people capital development (for example of Kirovograd region), *Science work of the Kirovograd National University*, vol. 15, pp. 191-196.

6. Nikiforova O.V. (2010), *Modely diagnostyky regionalnyh rynkiv praci* [Models of regional labor markets diagnostic], HNEU, Harkiv, Ukraine.

7. Wang Z. (1992), *Fuzzy measures Theory*, Plenum Press, New York, USA.

Лебедева В.К., к.э.н., доцент; Ковальчук А.К., к.э.н., Васюченко А.М., студентка, Национальная металлургическая академия Украины

Управление трудовыми ресурсами региона в условиях экономического кризиса

В статье рассматриваются теоретические основы и прикладные аспекты управления трудовыми ресурсами регионов в условиях экономического кризиса. Проанализированы исследования предыдущих лет относительно методов государственного влияния на состояние и развитие трудовых ресурсов регионов. Обоснована необходимость решения задачи выбора отдельной регулирующей меры или комбинации мер относительно управления трудовыми ресурсами региона в условиях экономического кризиса с учетом

неполноты информации и в соответствии с институциональной концепцией ограниченной рациональности. Для решения поставленной задачи предложена многокритериальная кластерная модель, которая позволила выявить регионы Украины, а также города и районы Днепропетровской области, в которых состояние и потенциал развития трудовых ресурсов соответствуют классу «кризиса». Рекомендованы дифференцированные меры региональной политики в отношении социально-трудовой сферы кризисных областей, городов и районов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; регион; экономический кризис; управление; кластерная модель; экономическая политика; ограниченная рациональность.

Lebedeva V., c.e.s., associate professor; Kovalchuk G., c.e.s.; Vasiuchenko A., student, National Metallurgical Academy of Ukraine

Government of the region labour resources in the economical crisis conditions

In this article the theoretical base and applied aspects of the government of the region labour resources in the economical crisis conditions are considered. The researches of the last years are analyzed. The necessity of the task decision of the change measures of the government of the region labour resources in the economical crisis conditions with consideration of the completeness of information and according with the institutional limited rationality conception is sounded. Multicriterial clasterial model is proposed for decision this task. It permits to determinate the regions, towns and districts of the Dnipropetrovsky region, in which the state and potential of development of the labour resources corresponded to «crisis» class. The differential measures of the regional politics according to the social and labour sphere of the crisis regions are recommended.

Key words: labour resources; region; economical crisis; government; clasterial model; economical politics; limited rationality.