

## ОРИЕНТИРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

© 2016 ІРТИЩЕВА І. О., ДУБИНСЬКА І. І.

УДК 331.55

Іртищєва І. О., Дубинська І. І. Орієнтири підвищення ефективності управління трудовими ресурсами: регіональний аспект

У статті проаналізовано регіональний ринок праці. Визначено причини недостатнього використання трудових ресурсів у регіонах країни. Зазначено, що в Україні відбуваються несприятливі зміни у структурі зайнятості, зокрема деформується галузева професійно-кваліфікаційна структура зайнятості; зростає чисельність безробітних із середньою спеціальною і вищою освітою, вивільнених з галузей науки, культури, освіти, які визначають науково-технічний і духовний потенціал суспільства. Оцінка ефективності управління трудовими ресурсами є однією з найскладніших проблем управління та адміністрування на рівні регіонів України, яка недостатньо досліджена. Кореляційно-регресійний аналіз для виявлення впливу розвитку трудових ресурсів на економічний стан регіону дає можливість визначити резерви підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

**Ключові слова:** регіональний ринок праці, управління трудовими ресурсами, регіональні диспропорції, трудовий потенціал.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 9.

**Іртищєва Інна Олександрівна** – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова (пр. Героїв України, 9, Миколаїв, 54025, Україна)

**E-mail:** innaxl@mail.ru

**Дубинська Ірина Іванівна** – аспірантка, Міжнародний університет бізнесу і права (вул. 49-ї Гвардійської дивізії, 37а, Херсон, 73039, Україна)

УДК 331.55

**Іртищєва И. А., Дубинская И. И. Ориентиры повышения эффективности управления трудовыми ресурсами: региональный аспект**

В статье проанализирован региональный рынок труда. Определены причины недостаточного использования трудовых ресурсов в регионах страны. Отмечено, что в Украине происходят неблагоприятные изменения в структуре занятости, в частности деформируется отраслевая профессионально-квалификационная структура занятости; растет численность безработных со средним специальным и высшим образованием, высвобожденных из областей науки, культуры, образования, которые определяют научно-технический и духовный потенциал общества. Оценка эффективности управления трудовыми ресурсами является одной из сложнейших проблем управления и администрирования на уровне регионов Украины, которая недостаточно исследована. Корреляционно-регрессионный анализ для выявления влияния развития трудовых ресурсов на экономическое состояние региона дает возможность определить резервы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами.

**Ключевые слова:** региональный рынок труда, управление трудовыми ресурсами, региональные диспропорции, трудовой потенциал.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 1. **Библ.:** 9.

**Іртищєва Інна Олександрівна** – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова (пр. Героїв України, 9, Миколаїв, 54025, Україна)

**E-mail:** innaxl@mail.ru

**Дубинська Ірина Іванівна** – аспірантка, Міжнародний університет бізнесу і права (вул. 49-ї Гвардійської дивізії, 37а, Херсон, 73039, Україна)

UDC 331.55

**Irtysheva I. O., Dubinskaya I. I. The Orientations for Increasing Efficiency of Human Resource Management: the Regional Aspect**

The article analyzes the regional labor market. The reasons for insufficient use of labor resources in the country's regions have been determined. It is specified that in Ukraine occur adverse changes in the structure of employment, in particular, the sectoral vocational-qualification structure of employment is being deformed; number of unemployed persons with specialized secondary education and higher education, released out of the fields of science, culture and education, which determine scientific and technical and spiritual potential of society, is growing. Evaluation of the efficiency of human resource management is one of the most difficult problems of management and administration at the level of regions of Ukraine, and this problem has been insufficiently researched. The correlation and regression analysis aimed at identifying the impact of workforce development on the economic condition of region provide possibility to determine the reserves for increasing the efficiency of human resource management.

**Keywords:** regional labor market, human resources management, regional disparities, labor potential.

**Fig. 1. Tabl.: 1. Bibl.: 9.**

**Irtysheva Inna O.** – PhD (Economics), Professor, Head of the Department of Management, Admiral Makarov National University of Shipbuilding (9 Heroiv Ukrainy Ave., Mykolaiv, 54025, Ukraine)

**E-mail:** innaxl@mail.ru

**Dubinskaya Irina I.** – Postgraduate Student, International University of Business and Law (37a 49-th Hvardiiskoi divizii Str., Kherson, 73039, Ukraine)

Регіональний ринок праці України характеризується плінністю робочої сили, низькою оплатою праці, малою продуктивністю працюючих, недостатністю вільних робочих місць і низьким рівнем використання трудових ресурсів.

Причини недостатнього використання трудових ресурсів у регіонах країни пов'язані з такими чинниками: порушено пропорцію між попитом і пропозицією ринку праці, що призвело до зростання безробіття (молодь 1980-х рр. народження, коли приріст населення був більшим, тепер досягла трудового віку і вийшла на ри-

нок праці); одна з причин безробіття молоді – оволодіння професією, незатребуваною ринком праці; у зв'язку зі структурними змінами з'явилася тенденція до зниження рівня зайнятості населення. Часто відбуваються структурні зміни, що призводять до зростання кількості звільнень з роботи; однією з основних причин зростання безробіття є низька вартість робочої сили або низька оплата праці; до лав безробітних витісняються люди без певних професій, малоосвічені та неактивні; ще однією причиною безробіття є інтенсивна внутрішня міграція населення.

Проблемам дослідження ефективності використання трудових ресурсів на різних рівнях присвячені роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, серед яких слід відмітити: М. Долишнього, С. Злупко, О. В. Крушельницьку, А. Колота, Е. Лібанову, С. Мельника та інших. Але, не зважаючи на значний вклад вчених, питання ефективності використання трудових ресурсів залишаються актуальними.

Метою статті стало дослідження напрямів підвищення ефективності управління трудовими ресурсами регіону.

Український ринок праці функціонує в умовах зменшення загальної чисельності населення України у період 2010–2015 рр., чисельність зайнятого населення теж скоротилася на 2737 тис. осіб; чисельність населення працездатного віку зменшилася на 1709,5 тис. осіб; чисельність безробітних працездатного віку зменшилася на 58,5 тис. осіб.

В умовах ринкової економіки під поняттям «трудо-ві ресурси» розуміють частину населення країни, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей та може брати участь у трудовому процесі. Тобто поряд із кількісною оцінкою трудових ресурсів (частина населення країни) враховується і їх якісна сторона (володіє фізичними і духовними здібностями). Такий підхід дозволяє комплексно розглядати трудові ресурси як основу економічного потенціалу підприємства та країни в цілому [1, с. 60].

Часто при дослідженні трудових ресурсів вчені більш зорієнтовані на статистичний характер дослідження. Дослідження економічної сутності поняття «трудо-ві ресурси» свідчить, що серед вітчизняних та зарубіжних науковців відсутнє однозначне трактування даної категорії. Деякі вчені взагалі не визнають за трудовими ресурсами статусу наукової економічної категорії. Аргументами в підтримку своєї позиції вони висувають переважно статистичний, а не економічний характер. Окремі науковці [2] вважають, що економічною категорією є робоча сила, а трудові ресурси являють собою лише якісне її вираження. На думку А. Череп, трудові ресурси» мають історичну визначеність, являють собою поняття соціально-класове й не є формальною статистичною сукупністю [3, с. 80].

Аналіз наукових джерел свідчить, що останніми роками відбувається розширення наукових уявлень, яке відбивається, по-перше, збагачення наукових уявлень про трудові можливості людей на регіональних ринках праці, якісні та кількісні характеристики таких можливостей завдяки активізації наукових досліджень в цьому напрямі, по-друге, – поширення переліку наукових підходів для аналізу трудових ресурсів залежно від його цілей. Серед таких підходів виокремлюється: трудові ресурсний підхід, якому відповідає розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці [4].

Населення у працездатному віці, зайняті особи старших вікових категорій і підлітки є складовою частиною трудових ресурсів і найважливішим чинником пропозиції робочої сили, потенційного попиту на робочі місця і обсягу ринку праці. Очевидно, що потреби еко-

номіки в кадрах і напрям професійної підготовки повинні адекватно реагувати на запити ринку праці. Сьогодні ж в Україні попит на працівників тієї або іншої професії (спеціальності) в основному визначається професійно-кваліфікаційною структурою зайнятих у виробництві, хоча структура попиту зазнає суттєвих змін.

Система професійного навчання виявилася недостатньо гнучкою, не зумівши відреагувати на зміни в попиті на робочу силу. Передусім посилюється дисбаланс у масштабах випуску фахівців, що отримали початкову, середню і вищу професійну освіту.

В Україні відбуваються несприятливі зміни у структурі зайнятості. Перед економічною наукою постає завдання поєднання зайнятості та людського розвитку, яке може бути сформульоване як завдання забезпечення зайнятості на основі розширення можливостей вибору людини у сфері зайнятості та варіантів для вибору тієї мети і того способу життя, яким людина надає перевагу, створення нових економічно ефективних робочих місць [5, с. 200].

Деформується галузева професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, відбиваючи тенденцію якісної зміни трудового потенціалу країни. Зростає чисельність безробітних із середньою спеціальною і вищою освітою, вивільнених з галузей науки, культури, освіти, які визначають науково-технічний і духовний потенціал суспільства.

Аналіз проблем безробіття довів, що падіння обсягів виробництва в перехідний період до ринкових відносин призвело до різкого скорочення потреби підприємств у робочій силі. Приховане безробіття, що супроводжується значним падінням реальної зарплати, яка для більшості перетворилася на мінімальну соціальну виплату, змушує людей звертатися до вторинної та неформальної зайнятості.

Добровільна незайнятість виникає як наслідок відмови працівників погодитися виконувати певну роботу за запропоновану плату. Не існує загальної думки про те, коли рівень незайнятості стає критичним. Проте прийнято вважати, що рівень незайнятості не може бути нижчий за 2–3%, що відповідає повній зайнятості. Фактичне значення природної норми безробіття залежить від трьох груп чинників: демографічних, інституційних і соціальних. У реальній економіці поточний фізичний рівень безробіття, як правило, не дорівнює природному рівню, перевищуючи його в період спаду і зменшуючись нижче природного рівня в період підйому.

Аналіз демографічної ситуації в Україні виявив суперечливі та несприятливі тенденції, які склалися в період переходу до ринкових відносин, а також причини і чинники, що обумовлюють зниження народжуваності та підвищення смертності.

Аналіз демографічних процесів у містах і сільській місцевості показав, що вікова структура тісно взаємодіє з характеристиками відтворення населення. Основними тенденціями демографічного розвитку України є такі: деформованість вікової піраміди населення внаслідок соціальних змін; негативне сальдо міграції, затяжна демографічна криза.

Оцінка ефективності управління трудовими ресурсами є однією з найскладніших проблем управління та адміністрування на рівні регіонів України, яка недостатньо досліджена. Кореляційно-регресійний аналіз для виявлення впливу розвитку трудових ресурсів на економічний стан регіону дає можливість визначити резерви підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

Як результативний показник можливо вибрати один із узагальнюючих показників економічного розвитку регіону – валовий регіональний продукт (У). Валовий регіональний продукт у ринкових цінах визначається як сума валової доданої вартості усіх видів економічної діяльності, включаючи чисті податки на продукти [6]. Скористаємося зведеними даними за 2014 р. статистичного збірника «Регіони України, 2015».

Вибір факторних показників об'єктивно обґрунтовується переліком показників, які фіксують органи державної статистики. Оскільки вплив характеристик розвитку трудових ресурсів ще мало досліджений в економічній літературі, то виберемо як фактори впливу весь

перелік показників (табл. 1), що увійшли до рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів: рівень економічної активності, % ( $X_1$ ); рівень зайнятості, % ( $X_2$ ); рівень безробіття, % ( $X_3$ ); навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) ( $X_4$ ); рівень прийому на роботу, у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників ( $X_5$ ); рівень вибуття з роботи працівників, у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників ( $X_6$ ); рівень розширення професійної підготовки робітників, у відсотках до облікової чисельності штатних працівників ( $X_7$ ); рівень підвищення кваліфікації працівників, у відсотках до облікової чисельності штатних працівників ( $X_8$ ); рівень капітальних інвестицій (у фактичних цінах), млрд грн ( $X_9$ ); середньомісячна (за рік) номінальна заробітна плата штатних працівників, грн ( $X_{10}$ ).

Цифрові дані табл. 1 адаптовані для визначення парних коефіцієнтів кореляції та коефіцієнта множинної регресії згідно з поширеними економетричними методами [7]. Парні коефіцієнти визначаємо за допомогою Microsoft Excel та будуюмо кореляційну матрицю (табл. 2).

Таблиця 1

Числові значення характеристик трудових ресурсів регіонів України для побудови регресійної моделі

№	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$	$X_8$	$X_9$	$X_{10}$	У
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	63,4	57,7	8,9	61	25,3	28,9	2,1	7,5	5,7	2810	36191
2	58,8	53,1	9,8	22	22,7	24,7	1,8	9	3,4	2721	20622
3	65,6	60,9	7,2	6	23,7	30,5	2,6	12,4	20,4	3641	152905
4	58,3	50,3	13,8	25	18,3	37,2	3,1	13,2	13,1	3858	164926
5	62,5	55,5	11,3	11	22,1	26,3	1,7	8	2,9	2763	25676
6	61,9	56,2	9,2	18	17,6	20	2,9	7,9	2,6	2744	21400
7	62,5	56,4	9,7	86	22,8	28,9	2,2	14	7	3432	54352
8	59,8	54,8	8,4	52	18,2	20,9	1,1	10,1	6,8	2875	33196
9	62	58,1	6,4	11	26,5	33,5	2,8	6,6	19,7	3489	68931
10	60,9	54	11,4	36	24,4	28,2	1,6	9,5	3,1	2789	25313
11	64,7	54,6	15,6	101	20	34,9	3,5	9,2	5,2	3377	55108
12	60,5	55,5	8,2	26	17	21,8	0,8	8	9,6	2961	63329
13	64	58,4	8,9	20	24,3	29,3	1	9,7	3,8	3344	32030
14	61,2	57,3	6,5	7	26,1	32,1	1,4	6,9	9,4	3129	69760
15	61,7	54,2	12,1	18	22,4	27,7	2,1	11,5	8,8	3179	58464
16	65	58,5	9,9	20	19,5	23,7	1,4	10,3	2,8	3033	22004
17	61,8	55,6	10,1	26	21,6	25,8	1,7	10,1	2,8	2877	26765
18	58,5	51,6	11,8	13	20,8	24,8	1,2	10,1	2,8	2527	18085
19	63,8	59,3	7,1	12	21,6	28	1,5	9,9	8	3143	85315
20	62,5	56,1	10,2	27	26,5	32,5	1,2	8,9	2,2	2617	20767
21	58,6	52,6	10,2	75	22,2	25,5	1,6	9,3	4,1	2878	26426
22	62,6	56,5	9,8	65	26,7	31,1	1,4	7,2	3,3	2829	33087
23	60,5	54,9	9,3	23	23,7	26,8	1	8,4	1,7	2578	13757
24	62,9	56,2	10,7	12	23,5	28,4	1,3	8,3	2,6	2690	24237
25	66,7	62	7	2	26,9	37,8	1,2	7	67,8	5376	312552

Джерело: складено за даними [1].

Кореляційна матриця парних коефіцієнтів кореляції

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	У
X <sub>1</sub>	1,000										
X <sub>2</sub>	0,869	1,000									
X <sub>3</sub>	-0,250	-0,696	1,000								
X <sub>4</sub>	-0,079	-0,291	0,431	1,000							
X <sub>5</sub>	0,337	0,439	-0,359	-0,109	1,000						
X <sub>6</sub>	0,356	0,226	0,097	0,018	0,563	1,000					
X <sub>7</sub>	0,090	-0,122	0,373	0,274	-0,183	0,336	1,000				
X <sub>8</sub>	-0,039	-0,182	0,309	0,213	-0,348	0,031	0,311	1,000			
X <sub>9</sub>	0,166	0,208	-0,168	-0,206	0,106	0,238	0,015	-0,022	1,000		
X <sub>10</sub>	0,492	0,482	-0,210	-0,152	0,201	0,655	0,218	0,142	0,394	1,000	
У	0,120	0,144	-0,109	-0,182	0,053	0,217	0,044	0,039	0,992	0,327	1,000

Тісний зв'язок спостерігається між валовим регіональним продуктом та рівнем капітальних інвестицій (X<sub>9</sub>), середньомісячною (за рік) номінальною заробітною платою штатних працівників (X<sub>10</sub>) і рівнем вибуття з роботи працівників (X<sub>6</sub>). Крім того, для зростання валового регіонального продукту необхідно стримувати зростання рівня безробіття (X<sub>3</sub>) та навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (X<sub>4</sub>). Усі інші фактори впливу можуть зростати.

Щодо парної кореляції між факторами впливу (автокореляції), то слід зазначити, що найсильніший зв'язок між факторами рівнем економічної активності X<sub>1</sub> та рівнем зайнятості X<sub>2</sub>, про що свідчить коефіцієнт кореляції 0,869. Тісний зв'язок (протилежний) існує також між рівнем зайнятості X<sub>2</sub> та рівнем безробіття X<sub>3</sub>. Тісний зв'язок (прямий) спостерігається також між рівнем вибуття X<sub>6</sub> і середньомісячною заробітною платою X<sub>10</sub>. З таких пар факторних ознак у майбутню кореляційну модель доцільно включати тільки один. Проте, враховуючи незначний вплив факторів X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub>, X<sub>7</sub>, X<sub>8</sub> на валовий регіональний продукт, до регресійної моделі включимо тільки фактори X<sub>6</sub>, X<sub>9</sub>, X<sub>10</sub>. Тобто рівняння множинної регресії буде у вигляді:

$$Y = a_0 + a_6x_6 + a_9x_9 + a_{10}x_{10}$$

Параметр  $a_i$  лінійного рівняння називають коефіцієнтом регресії. Він показує, на скільки одиниць власного виміру в середньому змінюється значення ознаки У зі збільшенням значення ознаки  $x$  на одиницю [8].

Величина розрахованого нами коефіцієнта кореляції становить 0,92 та вказує на істотний зв'язок (на 92%) між валовим регіональним продуктом і досліджуваними факторами: рівнем вибуття з роботи працівників (X<sub>6</sub>) і рівнем капітальних інвестицій (X<sub>9</sub>) та середньомісячною (за рік) номінальною заробітною платою штатних працівників (X<sub>10</sub>). Аналіз рівняння регресії свідчить про те, що з трьох обраних нами факторів найсильніше на валовий регіональний продукт впливає рівень капітальних інвестицій по регіону. Одночасне збільшення всіх трьох факторів, включених у рівняння регресії, приводить до зростання валового регіонального продукту. Враховуючи виявлений зв'язок, можна визначити резер-

ви зростання валового регіонального продукту за рахунок трудових ресурсів.

Висока чи низька якість робочої сили у різних регіонах є однією з причин різниці у продуктивності праці. Індикатором якості робочої сили є, перш за все, рівень освіти населення. Висока частка населення з вищою освітою може свідчити про наявність більшої кількості кваліфікованих кадрів (за інших рівних умов), а також дозволяє зменшити витрати підприємств на навчання та сприяти успішному впровадженню інновацій.

**Н** айвищою частка осіб з вищою освітою у структурі економічно активного населення є у м. Київ (56,9%). Крім столиці, високу частку працівників з вищою освітою мають Харківська (34%) та Львівська області (30%), а також місто Севастополь (36%). До регіонів з найменшою часткою економічно активного населення з вищою освітою належать Житомирська (20%), Чернівецька (19%) та Волинська (21%) області (рис. 1).

Загалом серед областей, де частка людей з вищою освітою є більшою, переважають регіони, у яких розташована велика кількість вищих навчальних закладів (I-IV рівнів акредитації). Найбільша кількість таких закладів працює у столиці — 117, або 14,3% від їх загальної кількості. Друге місце посідає Донецька область, де нараховується 80 ВНЗ (9,8%), третє місце — Харківська область (70 закладів, або 8,6%). Найменше вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації розташовано у Волинській, Миколаївській та Сумській областях (по 15 закладів, або 1,8%, у кожному з цих регіонів).

Крім кількісного, важливим є і якісний вимір. Вищі навчальні заклади Києва, Харкова, Львова, Донецька та Дніпропетровська посідають провідні місця у національних рейтингах. Мова йде, зокрема, про Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Національні університети «Київський політехнічний інститут» і «Кієво-Могилянська академія», Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана, Національний університет «Львівська політехніка», Львівський національний університет ім. Івана Франка, а також Харківський політехнічний інститут, Доне-

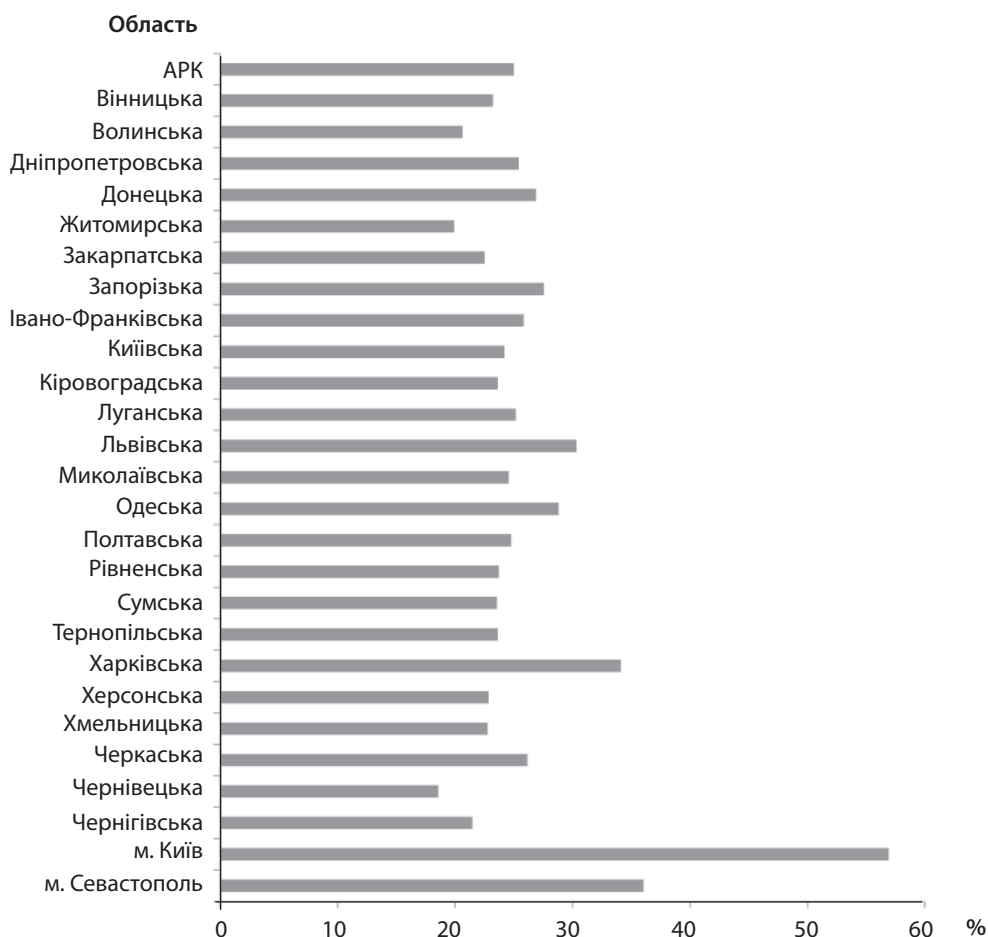


Рис. 1. Частка економічно активного населення з вищою освітою [9]

цький національний технічний університет, Дніпропетровський національний університет ім. Олеся Гончара та Донецький національний університет.

Як висновок можна зазначити, що якість робочої сили є перевагою, насамперед, для Києва, Харківської, Львівської, Донецької та Дніпропетровської областей.

Заробітна плата відіграє важливу роль у системі показників ринку праці. У регіональному розрізі рівень заробітної плати досить суттєво коливається. Основними регіональними факторами, які спричиняють таку нерівномірність, є: надлишок/нестача робочої сили, наявність кваліфікованих працівників, продуктивність праці в різних галузях економіки, розподіл населення на сільське та міське тощо.

За останні роки лише в кількох областях середньомісячна заробітна плата перевищувала середню по країні. Найвища середня заробітна плата в м. Київ. В областях заробітна плата є значно меншою. Велика різниця між Києвом та областю з наступною найбільшою за розміром середньою зарплатою.

До регіонів, де працівники отримують найменшу заробітну плату, останні роки належать: Тернопільська, Чернігівська та Чернівецька області [6].

Варто відзначити, що за інших рівних умов низька заробітна плата позитивно впливає на інвестиційну привабливість регіонів. Водночас, з іншого боку, заробітна плата становить основу доходів населення. Тому

перед інвестором може виникнути свого роду дилема, як врахувати в своїх планах величину споживчого ринку (доходи населення) та витрати на робочу силу (у тому числі на заробітну плату).

Щодо рівня безробіття, то, з одного боку, безробіття свідчить про відносний надлишок робочої сили в регіоні. Це дає інвестору можливість залучати працівників з цієї категорії населення та певною мірою економити на оплаті праці. З іншого боку, категорія безробітних включає низькокваліфікованих працівників, професійний рівень яких не задовольняє інвестора, який зазвичай потребує працівників високої кваліфікації. Крім того, високий рівень безробіття збільшує рівень соціальної напруги в регіоні.

Проте різниця в рівнях безробіття є дещо меншою порівняно з різницею в оплаті праці та становить 4,8 відсоткових пункти. Так, у Києві у 2012 р. безробіття становило 5,6% і було найменшим у регіональному розрізі. Також не набагато більший рівень безробіття було зафіксовано у південних регіонах країни, зокрема в АРК – 6,1%, в Одеській області – 6,0% та в м. Севастополь – 6,2% [1].

До областей з найвищим рівнем безробіття переважно належать західні та північні регіони. У Тернопільській та Рівненській областях цей показник становить 10,4%, в Житомирській – 10,0%. До цієї групи також належить і Чернігівська область, в якій безробітними є 10,4% громадян [3].

Як уже зазначалося, найбільша кількість населення проживає на території Донецької та Дніпропетровської областей. За ними за показником чисельності населення йдуть Київ, Харківська та Львівська області. Ці регіони входять також до числа областей з найвищою часткою міського населення, а відповідні регіональні ринки мають найбільший потенціал у довгостроковій перспективі. Найменший споживчий ринок з огляду на чисельність населення існує в Чернівецькій області, де мешкає менше одного 1 млн осіб.

Щодо доходів населення, то безумовним лідером за доходами населення є м. Київ. Цей показник у Києві у півтора рази перевищує результати регіонів, які є наступними за рівнем доходів — Донецької та Дніпропетровської областей та більш ніж у два рази — середній показник по Україні. Тому ці регіони є потенційно найбільшими ринками збуту, передусім, споживчих товарів у короткостроковій перспективі. Попри те, що існує значна диференціація областей за показником величини доходів, обсяги витрат є більш-менш зрівноваженими, причому в абсолютній більшості областей витрати значно перевищують доходи.

Серед причин феномена перевищення витрат над доходами можна назвати заощадження, здійснені в попередні періоди, споживчі кредити, динаміка яких дещо покращилася порівняно з кризовим періодом, наявність тіньової економіки.

## ВИСНОВКИ

Формування системи ефективного управління трудовими ресурсами набуває особливої значущості в умовах євроінтеграційного курсу України і, як наслідок, вільного руху товарів, послуг, капіталу, робочої сили, функціонування загального ринку праці. При цьому слід враховувати, що в сучасних економічних реаліях рішення даної проблеми вимагає нових підходів і наукових розробок, оскільки традиційні методи управління трудовими ресурсами, засновані на технократичних концепціях, втрачають свої позиції. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Покинчерета В. В.** Трудові ресурси підприємств: обліковий аспект. *Збірник наукових праць ВНАУ*. Серія: Економічні науки. 2012. № 1 (56). Том 2. С. 59–66.
2. Теория измерения капитала и прибыли: колл. моногр./под общ. ред. проф. Бутынца Ф., проф. Добии М. Краков: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. 400 с.
3. **Череп А. В., Сьомченко В. В.** Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1 (9). С. 78–84.
4. **Пустовіт М. В.** Трудоресурсне забезпечення регіону: нові підходи до термінологічного аналізу. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Серія: економічні науки. 2012. Вип. 22, ч. II. С. 340–349.
5. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: кол. моногр./Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. та ін. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 320 с.

6. Методологічні пояснення. URL: <http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Poiasn/nacpoasn.htm>

7. **Лугінін О. Є.** Економетрія: навч. посіб. 2-е вид., перероб. і доп. Київ: Центр навчальної літератури, 2008. 278 с.

8. **Стегней М. І., Іртищева І. О.** Статистика: кредитно-модульний курс: навч. посіб. Київ: Кондор, 2011. 304 с.

9. Чисельність наявного населення України на 1 січня 2016 року. Статистичний збірник. URL: [http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ\\_new1/2016/zb\\_nas\\_15.pdf](http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2016/zb_nas_15.pdf)

## REFERENCES

Cherep, A. V., and Syomchenko, V. V. "Sotsialno-ekonomichna sutnist katehorii «trudovi resursy» v promyslovomu sektori ekonomiky" [Socio-economic essence of category "human resources" in the industrial sector of the economy]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu*, no. 1 (9) (2011): 78-84.

"Chyselnist naiavnogo naselennia Ukrainy na 1 sichnia 2016 roku" [Actual population of Ukraine on 1 January 2016]. [http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ\\_new1/2016/zb\\_nas\\_15.pdf](http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2016/zb_nas_15.pdf)

Libanova, E. M. et al. *Liudskyi rozvytok v Ukraini: sotsialni ta demohrafichni chynnyky modernizatsii natsionalnoi ekonomiky* [Human development in Ukraine: social and demographic factors of modernization of national economy]. Kyiv: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012.

Luhinin, O. Ye. *Ekonometriia* [Economics]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 2008.

"Metodolohichni poiasnennia" [Methodological notes]. <http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Poiasn/nacpoasn.htm>

Pokynchereta, V. V. "Trudovi resursy pidpriemstv: oblikovyi aspekt" [Workforce enterprises: the accounting aspect]. *Zbirnyk naukovykh prats VNAU. Serii: Ekonomichni nauky*. Vol. 2, no. 1 (56) (2012): 59-66.

Pustovit, M. V. "Trudoresursne zabezpechennia rehionu: novi pidkhody do terminolohichnoho analizu" [Tradesure security in the region: new approaches to terminological analysis]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu*. Serii: Ekonomichni nauky vol. 2, no. 22 (2012): 340-349.

Stehnei, M. I., and Irtysheva, I. O. *Statystyka: kredytno-modulnyi kurs* [Statistics: credit modular course]. Kyiv: Kondor, 2011.

*Teoriya izmereniya kapitala i prybyli* [Theory of measurement of capital and profits]. Krakov: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010.