

resources. Therefore, the absence of favorable for business development of regulatory policy is one of the factors inhibiting social responsibility of Ukrainian enterprises.

The article analyzes the financial framework of corporate social responsibility in the transformation period of transition from a centrally planned to a market economy, as well as at the present stage. Connection of the social responsibility of business with the financial activity of Ukrainian enterprises is defined, as well as the possibility of using foreign experience in the Ukrainian realities.

It is obvious that the change of concepts of CSR towards the economic motivation for its implementation would not take place if there was no real positive impact of strengthening the social functions of companies on their financial situation.

We can distinguish the following main factors of influence: stimulation of personnel to maximize their labor due to increasing the interest in the outcome of companies, increasing human potential; advancing the competitiveness of companies in the labor market, the possibility of attracting the most qualified employees; reduction of financial losses due to companies creating the conditions to prevent industrial action; improving the company's image in the eyes of customers, suppliers and authorities, as well as the value of its brands, that has particular importance in terms of the growing role of intangible assets of companies that is recorded in the world last decade; increasing the investment attractiveness due to making them more transparent economic activities in the framework of CSR (it has a partly positive impact on raising funds by issuing of securities in the implementation of IPO); CSR standards take into account some of the rating agencies in determining the rankings of companies that in some way affect the financial results of their activity.

The foregoing allows us to conclude that the development of the social functions at the level of individual enterprises, the enhancing of their social responsibility corresponds the tendencies inherent in the developed countries. It can be considered as one of the important directions of improving the financial situation of industrial enterprises in Ukraine.

**social responsibility of business, the market transformation process, public-private partnerships, corporate social responsibility**

Одержано 14.05.14

**УДК 331.101.027**

**С.Р. Пасєка, доц., д-р екон. наук**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

## **Теоретико-методичні підходи оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу: регіональний аспект**

У статті запропоновано методику оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу регіону з урахуванням наявної статистичної інформації, що відображає закономірності розвитку його компонент. Здійснено розрахунок та аналіз часткових та інтегрального індексів розвитку соціально-трудового потенціалу областей України з простеженням тенденцій їх зміни протягом останніх 10-ти років та зміщення рейтингових позицій. Проведено кластеризацію областей України за показником інтегрального індексу розвитку соціально-трудового потенціалу, що дала змогу виявити регіони з подібними проблемними та перспективними явищами і процесами.

**соціально-трудова потенція, методика, регіон, інтегральний індекс оцінки розвитку соціально-трудова потенція, частковий індекс оцінки розвитку соціально-трудова потенція**

**С.Р. Пасєка, доц., д-р екон. наук**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

**Теоретико-методические подходы оценки развития социально-трудова потенція: региональный аспект**

© С.Р. Пасєка, 2014

В статті предложена методика оцнки розвитку соціально-трудоого потенціала регіона с учетом имеющейся статистической информации, отражающей закономерности развития его компонент. Осуществлен расчет и анализ частичных и интегрального индексов развития соціально-трудоого потенціала областей Украины с прослеживанием тенденций их изменения в течение последних 10-ти лет и смещения рейтинговых позиций. Проведено кластеризацию областей Украины по показателю интегрального индекса развития соціально-трудоого потенціала, что позволило выявить регионы с подобными проблемными и перспективными явлениями и процессами.

**соціально-трудоого потенціал, методика, регіон, інтегральний індекс оцнки розвитку соціально-трудоого потенціала, частичний індекс оцнки розвитку соціально-трудоого потенціала**

**Постановка проблеми.** Принципові зміни, що відбуваються у сучасному світі, свідчать, що піднесення конкурентоспроможності економіки будь-якого регіону та добробуту населення потребує переходу на інноваційну парадигму розвитку, у центрі якої – якісний, орієнтований на знання, розвиток людини, максимально ефективно залучення та використання її трудового потенціалу, особливо її інтелектуальної складової. Соціально-трудоого потенціал – це категорія, яка дає змогу розкрити не лише потенційні можливості кожного окремого суб'єкта соціально-трудоових відносин, але й підсилити такі можливості додатковими перевагами, що виникають у процесі соціальних взаємовідносин. Необхідність її дослідження на тлі еволюції поглядів щодо потенційних можливостей сучасного суспільства вимагає формування теоретико-методичних підходів комплексної оцінки потенційних компонент, які б базувались на конкретних показниках та давали змогу проводити змістовний міжрегіональний порівняльний аналіз.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вітчизняній науковій літературі вивчення соціально-трудоого потенціалу наразі є дуже вибіркоким. Як свідчить огляд наукових джерел, упродовж останніх років провідні українські науковці (О.Амоша, І.Бережна, О.Грішнова, А.Колот, Е.Лібанова, К.Міхуринська, В.Новіков, О.Новікова, В.Онiкiєнко, І.Петрова, С. Пирожков, У.Садова, Л.Семів, М.Семикіна, А. Чухно, Л.Шаульська) з тривогою відмічають посилення кризових явищ у розвитку регіональної економіки, функціонуванні соціально-трудоогої сфери, руйнівні тенденції у збереженні та розвитку трудового потенціалу. Вивчення даної категорії також має місце у працях таких вітчизняних вчених, як М. Долишній та С. Злупко (по суті одне з перших комплексних досліджень даної категорії, проведене ще 1994 року), Ю. Мельник, Б. Супіханов, Ю. Лузан, Л. Гальперіна, Е. Югас, які приділяли увагу вивченню структури соціально-трудоого потенціалу та методикам його оцінки. Вони зазначають, що невідповідність стратегічних цілей і реалій призводить до посилення напруги у соціально-трудоових відносинах, різкого погіршення кількісно-якісних показників соціально-трудоого потенціалу регіонів України, що негативно відбивається на стані економіки, можливостях забезпечення соціально-економічних потреб населення, гальмує інноваційний розвиток регіонів. Разом з тим, окреслене вимагає наявності відповідного теоретико-методологічного та методичного забезпечення програм і стратегій розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону.

**Постановка завдання.** Метою нашого дослідження є формулювання базових теоретико-методичних підходів до оцінки розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону. У контексті досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- розробка методики оцінки розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону з урахуванням наявної статистичної інформації, що відображає закономірності розвитку його компонент;

- розрахунок та аналіз часткових індексів розвитку соціально-трудового потенціалу областей України з простеженням тенденцій їх зміни протягом останніх 10-ти років та зміщення рейтингових позицій;
- розрахунок та аналіз інтегрального індексу розвитку соціально-трудового потенціалу областей України з простеженням тенденцій їх зміни протягом останніх 10-ти років та зміщення рейтингових позицій;
- кластеризація областей України за показником інтегрального індексу розвитку соціально-трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Оперування дефініцією соціально-трудового потенціалу є важливою вимогою сучасності. Соціально-трудова потенціал у ніякому разі не слід ототожнювати з потенціалом трудовим, оскільки перехід від розгляду трудового потенціалу до соціально-трудова дасть змогу:

- по перше, прослідковування продуктивних соціальних взаємодій, у тому числі конкретно в соціально-трудова сфері;
- по друге, переосмислення концептуальних підходів конкурентних взаємодій між суб'єктами соціально-трудова сфери;
- по третє, організації ресурсозберігаючого варіанту інтенсифікації виробництва, стимулювання трудоінтенсивних і капіталоінтенсивних інвестицій [2, с. 11].

Таким чином, важливо розуміти, що соціально-трудова потенціал являє собою комплексну категорію, яка відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці (тобто наявних ресурсів і резервів живої праці регіону), та соціальних умов з притаманними культурою, етикою, відносинами, соціальними зв'язками, що дозволяють формувати, розвивати та ефективно реалізувати трудові можливості населення на основі зайнятості в економіці регіону.

Розгляд соціально-трудова потенціалу як комплексної категорії передбачає досить складну його компонентну структуру, яку формують демографічна, економічна, інтелектуальна, соціальна та психофізіологічна компоненти. Такі потенційні компоненти регіону формуються на основі конкретних компонент особистісного потенціалу його носія, а саме здоров'я, моралі, активності, інтелекту, організованості, освіти, професіоналізму та ресурсів робочого часу [6, с. 407].

Теоретико-методичні підходи оцінки розвитку соціально-трудова потенціалу вимагають застосування широкого арсеналу методичного інструментарію з базуванням на напрацюваннях вітчизняних вчених. Оскільки досліджень розвитку соціально-трудова потенціалу наразі є дуже мало, то такі напрацювання будуть здебільшого стосуватись комплексної оцінки трудового потенціалу за різними рівнями, серед яких найбільш значущими є методичні розробки Л. Нізової (розрахунок трудового потенціалу для підприємства та суспільства [3]), Т. Олійник (індекс ефективності відтворення трудового потенціалу [5, с. 29]), В. Гриньової та М. Новікової (розвиток трудового потенціалу на рівні підприємства та регіону [8, с. 129-132; 4, с. 18]), А. Коцур (оцінка збереження та розвитку трудового потенціалу [1, с. 5]), С. Сембера (оцінка трудового потенціалу локального точкового утворення [7, с. 15-16]), Д. Ядранського (кількість носіїв трудового потенціалу підприємства за такою формулою [9, с. 20]), К. Якуби (оцінка життєвого потенціалу та абсолютного розміру трудового потенціалу [10, с. 22; 117-118]) та інших.

Огляд існуючих методик довів надзвичайно широку диференціацію можливих підходів до оцінки розвитку соціально-трудова потенціалу на різних рівнях, у тому числі регіональному. Більша зосередженість вчених на вивченні трудового потенціалу вимагає розробки методики оцінки розвитку соціально-трудова потенціалу як специфічної соціоекономічної категорії з більш активними проявами в середовищі

соціальних взаємодій. Тому нами була запропонована відповідна методика, яка базується на індексному й мультиплікативному методах та підходах оцінки індексу людського розвитку. У такому випадку індекс розвитку соціально-трудового потенціалу, що відображає його умовну величину, може бути розрахований за формулою:

$$I_{\text{ТТ}} = \sum_i w_i I_i, \quad (1)$$

де  $I_{\text{ТТ}}$  – індекс розвитку соціально-трудового потенціалу;

$I_i$  – частковий індекс розвитку соціально-трудового потенціалу;

$w_i$  – ваговий коефіцієнт  $i$ -го часткового індексу.

Для розрахунку часткових індексів демографічної, економічної, інтелектуальної, соціальної та психофізіологічної потенційних компонент було відібрано 37 відповідних індикаторів з розподілом на стимулятори та дестимулятори у розрізі регіонів України за 2000, 2005-2010 рр. (табл. 1).

Таблиця 1 – Перелік показників, що характеризують складові соціально-трудового потенціалу регіону, та їх вагові коефіцієнти\*

Частковий індекс соціально-трудового потенціалу	Ваговий коефіцієнт показника	Показники, що характеризують потенційні складові
1	2	3
Індекс демографічної складової (0,23)	0,17 0,16 0,15 0,2	<i>Стимулятори:</i> X <sub>1</sub> – чисельність наявного населення; X <sub>2</sub> – коефіцієнт природного приросту населення; X <sub>3</sub> – сальдо міграції на 1000 осіб; X <sub>4</sub> – середня очікувана тривалість життя при народженні
	0,16 0,15	<i>Дестимулятори:</i> X <sub>5</sub> – медіанний вік населення; X <sub>6</sub> – демографічне навантаження на населення працездатного віку;
Індекс економічної складової (0,22)	0,15 0,13 0,12 0,10 0,14	<i>Стимулятори:</i> X <sub>7</sub> – середньомісячна заробітна плата; X <sub>8</sub> – рівень зайнятості населення віком 15-17 років; X <sub>9</sub> – чисельність економічно-активного населення у віці 15-70 років; X <sub>10</sub> – попит на робочу силу;
	0,12 0,08 0,08 0,08	<i>Дестимулятори:</i> X <sub>11</sub> – рівень безробіття населення за методологією МОП; X <sub>12</sub> – рівень вимушеної неповної зайнятості; X <sub>13</sub> – навантаження на одне вільне робоче місце; X <sub>14</sub> – середня тривалість пошуку роботи; X <sub>15</sub> – питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів

Продовження табл. 1

1	2	3
Індекс інтелектуальної складової (0,2)	0,16	<i>Стимулятори:</i> X <sub>16</sub> – чисельність творців (винахідників, раціоналізаторів);
	0,15	X <sub>17</sub> – чисельність творців (винахідників, раціоналізаторів) у розрахунку на 10 тис. працюючих;
	0,15	X <sub>18</sub> – чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи;
	0,13	X <sub>19</sub> – частка зайнятих в економіці України штатних працівників, що є фахівцями найвищої кваліфікації (кандидати та доктори наук);
	0,11	X <sub>20</sub> – кількість студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації;
	0,1	X <sub>21</sub> – частка штатних працівників, які мають повну вищу освіту;
	0,1	X <sub>22</sub> – чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи у розрахунку на 10 тис. працюючих;
	0,1	X <sub>23</sub> – частка працівників, які підвищували кваліфікацію
Індекс соціальної складової (0,18)	0,21	<i>Стимулятори:</i> X <sub>24</sub> – відношення середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму;
	0,06	X <sub>25</sub> – забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей;
	0,05	X <sub>26</sub> – забезпеченість населення житлом;
	0,17	<i>Дестимулятори:</i> X <sub>27</sub> – рівень бідності за всеукраїнською межею;
	0,16	X <sub>28</sub> – глибина бідності за всеукраїнською межею;
	0,14	X <sub>29</sub> – рівень злочинності відносно кількості населення;
	0,11	X <sub>30</sub> – коефіцієнт смертності населення з зовнішніх причин за винятком смертності від самоушкодження;
	0,1	X <sub>31</sub> – чисельність померлих від самоушкодження у розрахунку на 100 тис. населення;
Індекс психофізіологічної складової (0,17)	0,21	<i>Стимулятори:</i> X <sub>32</sub> – ймовірність дожити від 15 років до 60 у чоловіків;
	0,20	<i>Дестимулятори:</i> X <sub>33</sub> – рівень інвалідності відносно кількості населення;
	0,14	X <sub>34</sub> – чисельність неактивного за станом здоров'я населення віком 15-70 років;
	0,16	X <sub>35</sub> – чисельність неактивного населення у віці 15-70 років через зневіру у пошуках роботи та переконанні, що немає підходящої роботи;
	0,16	X <sub>36</sub> – рівень захворюваності населення на активний туберкульоз;
	0,13	X <sub>37</sub> – викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел у розрахунку на квадратний кілометр.

\* Складено автором

Кожному з них була присвоєна конкретна вага, визначена експертним методом (було опитано 17 експертів з дослідження соціально-трудового потенціалу за спеціально розробленою для цього анкетною. В якості експертів виступали доктори наук у галузі демографії та економіки праці.). Варто зазначити, що процедура визначення вагових коефіцієнтів компонентів індексу розвитку соціально-трудового потенціалу є достатньо трудомісткою, повинна сумувати чималі напрацювання у даній сфері та охоплювати велику кількість часто неспівставних суджень.

Згідно сформованої методики було проведені розрахунки часткових індексів компонент соціально-трудового потенціалу в розрізі областей України. Проаналізуємо більш детально одержані результати.

Значення індексу *демографічної компоненти* соціально-трудового потенціалу (2000-2010 рр.) коливається в межах від 0,04 до 0,86. Причому протягом усього періоду найгіршою в плані розвитку демографічної компоненти соціально-трудового потенціалу була Чернігівська область, найкращою – Івано-Франківська. Так, у Чернігівській області даний показник, починаючи з 2000 року, постійно зменшувався з 0,17 до 0,04 у 2010 році, що в значній мірі обумовили від'ємний природний приріст населення на тисячу осіб наявного населення, а також демографічне навантаження на населення працездатного віку, яке є найвищим в Україні впродовж 1995-2010 рр. В Івано-Франківській області навпаки на фоні не найгірших показників природного приросту населення та демографічного навантаження на населення працездатного віку – найвища частка економічно активного населення у наявному. Стабільно високі рівні демографічної компоненти соціально-трудового потенціалу спостерігаються в Львівській, Чернівецькій, Рівненській, Харківській та Волинській областях. М. Київ тут є лідером за рахунок позитивного природного приросту населення й сальдо міграції.

Майже монотонне погіршення ситуації виявлено в Закарпатській, Тернопільській, Хмельницькій на Житомирській областях. Їх ранг за значенням індексу демографічної компоненти протягом 2000-2010 рр. понизився з 2 до 6 місця по Україні у Закарпатській, з 7 до 11 місця у Тернопільській, з 13 до 17 місця у Хмельницькій та з 19 до 23 місця у Житомирській областях. Монотонне покращення виявлено в АР Крим (з 11 на 3 місце), яке засвідчує найстрімкіше в Україні покращення ситуації за середньорічним темпом зміни індексу. Значення індексу демографічної компоненти в інших регіонах України не мають стабільного характеру зміни. Стрімко, хоча й не стабільно, покращувалась ситуація у Львівській (з 6 на 2 місце), Дніпропетровській (з 17 на 12 місце) та Херсонській (з 21 на 18 місце) областях. За значенням середньорічного темпу змін індексу демографічної компоненти протягом 2005-2010 рр. значне погіршення демографічної ситуації з огляду на розвиток соціально-трудового потенціалу відбувалось у Сумській (з 1 на 11 місце), Миколаївській (з 3 на 22 місце) та Черкаській (з 5 на 25 місце) областях. Таким чином, саме в цих регіонах спостерігається найбільш неоднозначна та нестабільна ситуація за показниками демографічної компоненти оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу.

Значення індексу *економічної компоненти* коливається в середньому від 0,22 (Черкаська область) до 0,90 (м. Київ). Зниження рівня зайнятості та попиту на робочу силу, зростання навантаження на одне вільне робоче місце компенсувало зменшення рівня безробіття (за показниками середньорічних темпів зміни), тому загальний індекс економічної компоненти оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу на загальнодержавному рівні залишався приблизно однаковим. У регіональному розрізі ж спостерігались більш наглядні зміни. Найвищі середньорічні темпи зростання індексу економічної компоненти протягом 2005-2010 рр. характерні для таких областей, як Житомирська (1,067 – з 6 місця у 2005 році на 5 місце у 2010 році), Черкаська (1,063 – з

4 місця у 2005 році на 1 місце у 2010 році), Херсонська (1,056 – з 22 місця у 2005 році на 13 місце у 2010 році) та Хмельницька (1,056 – з 16 місця у 2005 році на 11 місце у 2010 році). Найгірші середньорічні темпи зростання даного індексу зі значним падінням рейтингу серед регіонів України спостерігаються у Полтавській (0,964 – з 22 місця у 2005 році на 26 місце у 2010 році), Вінницькій (0,993 – з 13 місця у 2005 році на 24 місце у 2010 році) та Харківській (1,01 – з 7 місця у 2005 році на 18 місце у 2010 році) областях. Загалом у 2010 році найвищий індекс економічної компоненти оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу мав місце в таких областях, як Одеська (0,59), Донецька (0,55), Дніпропетровська (0,53), Харківська (0,53) та АР Крим (0,55).

Аналіз показників *інтелектуальної компоненти* довів про спадні тенденції в її величині з 2,38 у 2000 році до 1,59 в 2010 році, що зумовилось, насамперед, різким скороченням кількості винахідників та раціоналізаторів на 10 тис. працюючих, а також кількості фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи у розрахунку на 10 тис. зайнятих, хоча інші показники, що детермінують дану компоненту дещо покращились, але це не компенсувало зменшення за вищезазначеними параметрами.

Найвищі показники індексу інтелектуальної компоненти спостерігаємо у 2010 році для таких областей, як Харківська (0,49), Дніпропетровська (0,37) та Донецька (0,34), а також м. Київ (0,90). Найнижчий індекс має місце в Житомирській (0,02), Чернігівській (0,03), Черкаській (0,04), Волинській (0,05) та Київській (0,05) областях.

Найвищий середньорічний темп зростання цього показника разом з покращенням рейтингу серед інших регіонів країни протягом останніх 5-ти років має місце в Закарпатській (1,14 – з 19 місця у 2005 році на 1 місце у 2010 році). Найвищі середньорічні темпи зменшення індексу інтелектуальної компоненти з суттєвим пониженням рейтингу за даним показником серед інших регіонів країни характерні для Херсонської (0,91 – з 5 місця у 2005 році на 24 місце у 2010 році), Запорізької (0,93 – з 6 місця у 2005 році на 18 місце у 2010 році) областей. Для інших областей ситуація за даною компонентою була більш однорідною.

Значення індексу соціальної компоненти в Україні є достатньо сталим протягом останніх 10-ти років і варіює від 0,17 (Кіровоградська область) до 0,93 (м. Київ). Найвищий даний показник у 2010 році спостерігався в таких областях, як Івано-Франківська (0,63), Чернівецька (0,59), Київська (0,54), Закарпатська (0,52), а також у м. Київ (0,68). Найнижчий – вже в згаданій Кіровоградській області (0,17), а також на Херсонщині (0,22), Житомирщині (0,20), Дніпропетровщині (0,30) та АР Крим (0,30).

Найвищі середньорічні темпи зростання індексу соціальної компоненти оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу разом з відчутною зміною рейтингу серед інших регіонів країни протягом останніх 5-ти років спостерігаємо серед таких областей, як Сумська (1,04 – з 9 місця у 2005 році на 1 місце у 2010 році), Вінницька (1,02 – з 12 місця у 2005 році на 9 місце у 2010 році), Київська (1,02 – з 24 місця у 2005 році на 13 місце у 2010 році), Волинська (1,02 – з 23 місця у 2005 році на 4 місце у 2010 році) та Херсонська (1,02 – з 5 місця у 2005 році на 2 місце у 2010 році). Найвищі темпи зменшення даного показника з різкою зміною рейтингу серед регіонів України є притаманними Дніпропетровській (0,93 – з 11 місця у 2005 році на 25 місце у 2010 році), Кіровоградській (0,96 – з 4 місця у 2005 році на 20 місце у 2010 році), Житомирській (0,97 – з 13 місця у 2005 році на 22 місце у 2010 році) областям та АР Крим (0,99 – з 1 місця у 2005 році на 26 місце у 2010 році).

Значення індексу *психологічної компоненти* коливається від 0,44 (Одеська область) до 0,95 (Чернівецька область). Найвищий його рівень у 2010 році зафіксовано в Чернівецькій (0,88) області та у м. Київ (0,79). Найнижчий індекс цієї компоненти характерний для Донеччини (0,49). Середньорічні темпи зміни даного показника разом

з відчутною зміною рейтингу серед регіонів України за останні 5 років є найвищими для Рівненської (1,00 – з 15 місця у 2005 році на 4 місце у 2010 році). Найбільш негативні тенденції зміни індексу зафіксовані у таких областях, як Полтавська (0,97 – з 5 місця у 2005 році на 23 місце у 2010 році), Луганська (0,99 – з 2 місця у 2005 році на 26 місце у 2010 році) та Чернівецька (0,99 – з 7 місця у 2005 році на 24 місце у 2010 році). Для інших областей ситуація за даним показником є переважно однорідною.

Таким чином, ми подали загальну характеристику розрахункових часткових індексів, що відображають компонентну структуру соціально-трудового потенціалу. Детальний аналіз соціально-трудового потенціалу в розрізі його компонент дозволив розрахувати *інтегральний показник оцінки його розвитку*. Результати показали, що даний показник коливається в межах від 0,23 (Чернігівська область) до 0,85 (м. Київ). За період 10-ти років спостерігаємо його монотонне зростання до 2008 року (з 1,00 у 2000 році до 1,29 у 2008 році). Починаючи з 2009 року мають місце негативні тенденції в зменшенні даного показника, величина якого наближається до рівня 2001-2002 рр. Найвищі середньорічні темпи зростання соціально-трудового потенціалу за його інтегральним показником протягом останніх 5-ти років спостерігаються у таких областях, як Житомирська (1,02), Чернівецька (1,02), Одеська (1,02), Волинська (1,01), Черкаська (1,01), АР Крим (1,01), Київська (1,01) та Рівненська (1,01). Разом з тим, як бачимо, ця величина є вкрай мізерною, що доводить про відсутність дієвих важелів впливу на розвиток соціально-трудового потенціалу на регіональному рівні. Найвищі середньорічні темпи зменшення соціально-трудового потенціалу мають місце в таких областях, як Дніпропетровська (0,97), Полтавська (0,97), Донецька (0,97), Кіровоградська (0,98), Запорізька (0,98) та Закарпатська (0,96).

Ранг областей за інтегральним показником оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу 2010 році наведено на рис. 1.

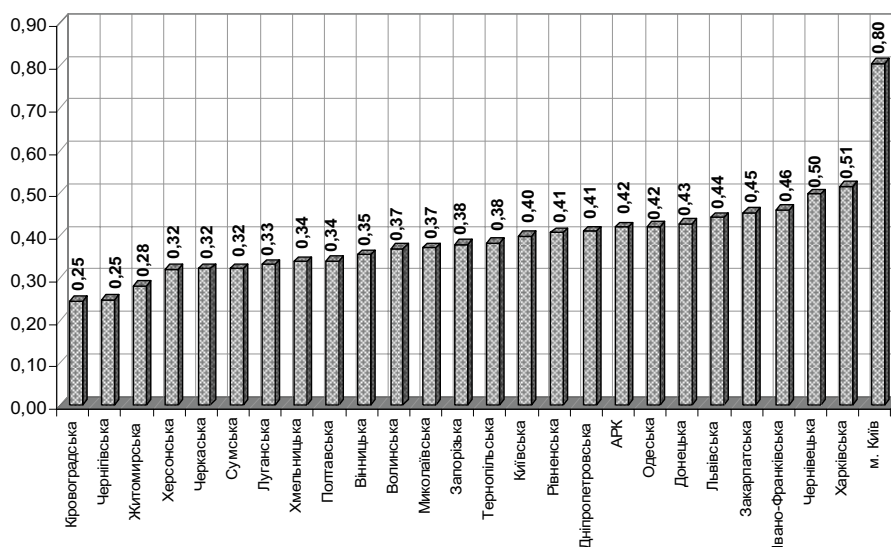


Рисунок 1 - Рейтинг областей України за показником інтегрального індексу розвитку соціально-трудового потенціалу, 2010 рр.\*

\* Розраховано автором

Аналіз розвитку соціально-трудового потенціалу в розрізі регіонів України вимагає простеження спільних тенденцій для окремих територіальних суспільних систем, що дасть змогу виявити причини та проблеми відповідної ситуації. Це можна зробити з використанням методу кластерного аналізу. Грунтуючись на результатах оцінки, визначено, що упродовж 10 років спостерігається монотонне зростання часткових індексів до 2008 р. Починаючи з 2009 р., проявляються негативні тенденції



до зменшення інтегрального регіонального індексу стану СТП, величина якого наближається до рівня 2001–2002 рр., що пояснюється впливом, насамперед, демографічного чинника на стан СТП та кризовими явищами в економіці регіонів.

Враховуючи, що найбільшу вагу у структурі індексу стану СТП мають демографічна та економічна складові, автором на засадах методики кластерного аналізу згруповано регіони країни залежно від гостроти економічних та соціальних проблем. Визначено, що усі регіони України за подібністю динаміки значень індексу оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу розподіляються на п'ять груп (рис. 2): Відповідно результатів кластеризації за період 2000, 2005 – 2010 рр., окремим, стабільно стійким з погляду динаміки, кластером виявляє себе м. Київ (кодове позначення на рисунку – 26;  $I_{ТП} = 0,8$ ).

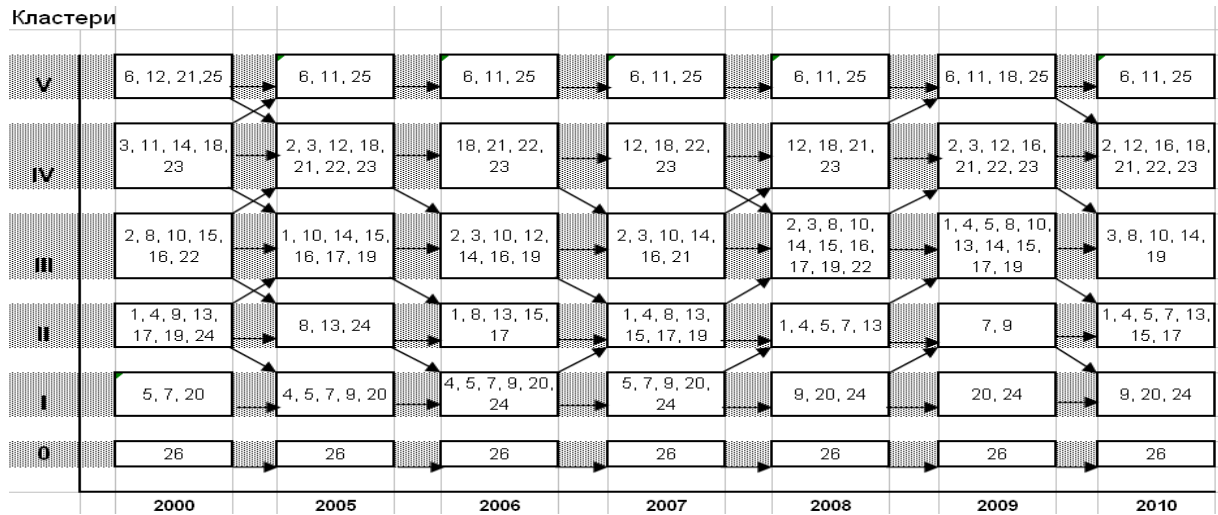


Рисунок 2 - Динаміка кластерного розподілу регіонів України за результатами інтегральної оцінки СТП у 2000-2010 рр.\*

\*Джерело: розроблено автором

Інші кластери мають динамічну конфігурацію. Станом на 2010 р. вона видає себе такою:

- кластер I (Івано-Франківська (9), Чернівецька (24), Харківська (20) області) – майже стабільно близькі до найвищих значення центральних елементів  $I_{ТП}$  (0,46; 0,5; 0,51);
- кластер II (АР Крим (1), Дніпропетровська (4), Донецька (5), Закарпатська (7), Львівська (13), Одеська (15), Рівненська (17) області) – вищі за середні значення центральних елементів із незначним зниженням індексу стану СТП (0,42; 0,41; 0,43; 0,45; 0,44; 0,42; 0,41);
- кластер III (Волинська (3), Запорізька (8), Київська (10), Миколаївська (14), Тернопільська (19) області) – середні значення центральних елементів із незначним зниженням індексу СТП (0,37; 0,38; 0,40; 0,37; 0,38);
- кластер IV (Вінницька (2), Луганська (12), Полтавська (16), Сумська (18), Херсонська (21), Хмельницька (22), Черкаська (23) області) – значення центральних елементів нижче середнього рівня (0,35; 0,33; 0,34; 0,32; 0,32; 0,34; 0,32);
- кластер V (Житомирська (6), Кіровоградська (11), Чернігівська (25) області) – стабільно найнижчі значення індексу СТП (0,28; 0,25; 0,25).

Запропоновано картографічне зображення значень інтегрального та часткових індексів СТП регіонів України станом на 2010 р. (рис. 4).

Результати кластерного розподілу регіонів України дали змогу констатувати наявність циклічного характеру у розвитку СТП.

**Висновки.** Отже, теоретико-методичні підходи до оцінки розвитку соціально-трудового потенціалу вимагають подальших активних досліджень з простеженням закономірностей трансформацій у його компонентній структурі. Оціночні розрахунки соціально-трудового потенціалу на загальнодержавному рівні протягом останнього періоду часу довів відносну сталість у показниках, що формують його компонентну структуру. Значно більше проблем існує при аналізі в регіональному вимірі. Це доводить необхідність зосередження основних важелів впливу в управлінні соціально-трудохим потенціалом в руках місцевих органів державної влади, що б дало можливість максимально враховувати регіональну специфіку їх розвитку. Дуже важливо, щоб на загальнодержавному рівні було задекларовано сталість збору статистичної інформації за показниками, що відображають розвиток соціально-трудохим потенціалу. Це давало б можливість здійснювати розрахунки, у тому числі та згідно запропонованої нами методики, протягом щонайменше 20-ти років. Нажаль, існуюча сьогодні офіційна статистика не дає змоги проводити такі розрахунки, оскільки методичні підходи як до визначення низки показників, так і щодо їх представлення дуже різняться, особливо що стосується економічної активності та рівня безробіття, а це дуже важливі індикатори оцінки розвитку соціально-трудохим потенціалу регіонів.

## Список літератури

1. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудохим потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А.С. Коцур. – Київ, 2010. – 20 с.
2. Кравченко І.С. Трудозберігаюча функція зайнятості: Монографія / І.С. Кравченко. – К.: Ін Юре, 1998. – 360 с.
3. Низова Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества [Електронний ресурс] / Л.М. Низова. – Режим доступу: <http://labourmarket.ru/conf3/reports/nizova.doc>.
4. Новікова М.М. Методологічне забезпечення системи управління трудохим потенціалом промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / М.М. Новікова. – Харків, 2010. – 36 с.
5. Олійник Т.І. Формування й ефективне використання трудохим потенціалу сільськогосподарських підприємств: Монографія / Т.І. Олійник. – Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків: Магда Ltd, 2008. – 372 с.
6. Садова У.Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: Монографія / У.Я. Садова. – Львів: ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
7. Сембер С.В. Науково-методичні засади дослідження локального трудохим потенціалу (на матеріалах міста Ужгорода) / С.В. Сембер // М-во освіти України. Ужгородський держ. ун-т. Кафедра економіки, менеджменту та маркетингу; відп. ред. В.П. Мікловда. – Ужгород, 1998. – 38 с.
8. Управління розвитком трудохим потенціалу підприємства: монографія / В.М. Гринова, М.М. Новікова, В.В. Самойленко, В.Л. Смолюк, М.С. Бріль. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.
9. Ядранський Д.М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень / Д.М. Ядранський, Л.В. Мішковець. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.
10. Якуба К.І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. Теорія, методологія, практика / К.І. Якуба. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.

**Stanislava Pasiеka**

*Bogdan Khmelnytsky Cherkasy National University*

### **Theoretical and methodological assessment approaches of social and labor potential development: regional aspect**

The aim of the article is the formulation of basic theoretical and methodological approaches to the assessment of social and employment potential.

The method of assessment of social and employment potential of the region is based on available statistical information that reflects the patterns of its components. Social and employment potential - a category that allows to

reveal not only the potential of each individual subject of industrial relations, but also enhance the possibility of such additional benefits arising from the social relations. Analyzed its component structures, which formed by demographic, economic, intellectual, social and psychophysiological components. These potential components of the region are formed on the basis of specific components of personal potential of its carrier, namely, health, morals, activity, intelligence, organization, education, professionalism and resources of the time. Have been provided the calculation and analysis of partial indices of social and employment potential areas of Ukraine tracing trends of change over the past 10 years and offset ranking positions. We used the method of cluster analysis of social and employment potential in the regions of Ukraine, which allows to track overall trends for individual territorial social systems that will help identify the causes of problems and appropriate situations.

The conducted research is important for public authorities, who can use the constancy of collecting statistical information on indicators that reflect the development of social and employment potential for the settlement, including under and we offer techniques to other terms that have helped to make forecasts of areas. This allows to form, develop and implement effective employment opportunities for people from employment in the economy of the region.

**social and employment potential method, region, integrated index evaluation of social and labor potential, partial evaluation index of social and labor potential**

Одержано 17.03.14

**УДК 664.013:331.108.2**

**В.Д. Белік, канд. екон. наук**

*РВНЗ «Кримський гуманітарний університет»*

## **Розвиток трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери**

Забезпечення розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери є одним з дієвих засобів подолання кризових явищ та створення сприятливих умов для підвищення ефективності менеджменту персоналу енергетичних підприємств. Головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям енергетичних підприємств. У статті обґрунтовано теоретико-методичні положення та розроблено практичні рекомендації з удосконалення організаційно-управлінського механізму використання і розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств енергетичної сфери.

**розвиток, трудовий потенціал, персонал, підприємство, енергетична сфера, ефективність, глобалізація**

**В.Д. Белик, канд. экон. наук**

*РВУЗ «Крымский гуманитарный университет»*

**Развитие трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы**

Обеспечение развития трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы является одним из действенных средств преодоления кризисных явлений и создания благоприятных условий для повышения эффективности менеджмента персонала энергетических предприятий. Главной целью системы управления персоналом является обеспечение соответствующих качественных и количественных характеристик персонала целям энергетических предприятий. В статье обоснованы теоретико-методические положения и разработаны практические рекомендации по совершенствованию организационно-управленческого механизма использования и развития трудового потенциала персонала предприятий энергетической сферы.

**развитие, трудовой потенциал, персонал, предприятие, энергетическая сфера, эффективность, глобализация**

© В.Д. Белік, 2014