

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР З ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ  
НАСЕЛЕННЯ ТА РИНСУ ПРАЦІ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ  
НАУК І МІНІСТЕРСТВА ПРАЦІ УКРАЇНИ

На правах рукопису

Іванілов Олександр Семенович

РЕГІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ  
В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Спеціальність - 03.09.02 - Зайнятість та ринок праці

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

Київ - 1996

AB 34. (07)

Дисертація є рукопис

Робота виконана в Науково-дослідному центрі з проблем зайнятості населення та ринку праці Національної академії наук і Міністерства праці України

- Офіційні опоненти
- доктор економічних наук, професор  
Богиня Дем"ян Петрович;
  - доктор економічних наук  
Лібанова Елла Марленівна;
  - доктор економічних наук, професор  
Шевченко Людмила Степанівна

Провідна організація - Кафедра економіки, планування та прогнозування Харківського державного університету

Захист відбудеться 28 травня 1996 р. о \_\_\_\_\_ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д-01.52.01 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук при Науково-дослідному центрі з проблем зайнятості населення та ринку праці НАН і Мінпраці України за адресою: 252110, м.Київ, вул.Клименка, 25.

З дисертації можна ознайомитись у бібліотеці Центру.

Автореферат розісланий " 26 " квітня 1996 р.

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

Покришук В.О.

ЛННБ України ім.В.Стефаника



00760283 (Q)

## I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

I. I. Актуальність теми дисертаційного дослідження. Перехід до ринкової економіки актуалізує дослідження проблем управління зайнятністю населення в умовах формування ринку праці.

Формування ринку праці відбувається під впливом несприятливої демографічної ситуації. Так, за даними Міністерства статистики чисельність населення України тільки протягом 1995 року скоротилась на 394,2 тис.чоловік і становила на I.0I.1996 р. - 5I,3 млн.чоловік. Скорочення чисельності населення на 299,7 тис.чоловік було обумовлено природним скороченням населення /перевищення числа померлих над числом народжених/ і на 94,5 тис.чоловік міграційним скороченням населення.

У порівнянні з 1994 роком скорочення чисельності населення за рахунок міграції зменшилось на 48,7 тис.чоловік.

Міграційне скорочення населення в 1995 році було притаманне всім регіонам України, окрім Полтавської області та м.Льєва. Найбільшим воно було в індустриальних областях: Донецькій - на 17,7 тис.чоловік, Луганській - на 13,3 тис.чоловік, Дніпропетровській - на 8,9 тис.чоловік, Харківській - на 8,4 тис.чоловік.

В міських поселеннях міграційне скорочення населення становило 107,5 тис.чоловік, а сільській місцевості - навпаки - відбулось міграційне збільшення на 12,9 тис.чоловік.

Несприятлива і соціально-економічна ситуація. Сьогодні стара соціально-економічна система зруйнована, нова ще не сформована. Економіка України перебуває у глибокій економічній та структурній кризі. За останні 4 роки валовий внутрішній продукт знизився в 3 рази, обсяг виробництва промис-

лової продукції - на 68 %.

Глибокі структурні диспропорції та розбалансування економіки, прогресуючий спад виробництва, конверсія в машинобудівному та військово-промисловому комплексах призвели до інтенсивного вивільнення робочої сили і зростання безробіття у регіонах. Кількість незайнятого населення постійно поповнюється за рахунок вивільнення військового контингенту. Окрім того, зростання цін, інфляція, різке зниження реальних доходів населення спонукають багатьох громадян до пошуків не тільки основної роботи, а й додаткових джерел заробітку, що посилює напруженість ринку праці. В регіонах спостерігається відтік робочої сили з державного сектора економіки в приватну тому, що з кожним днем зростає кількість державних збиткових підприємств, що припиняють свою діяльність.

На ринок праці значно впливає існуючий "нерегламентований ринок" та приховане безробіття, через що регіональний загальний ринок праці значно відрізняється від фіксованого.

За цих умов необхідна науково обгрунтована державна політика зайнятості трудових ресурсів.

Особливої актуальності, на наш погляд, набуває створення ефективної системи управління трудовими ресурсами у державному та регіональному масштабах, яке поєднує галузеві та територіальні принципи управління зайнятістю.

Доцільність наукового дослідження цього питання зумовлена тим, що окремі регіони України, які становлять її народно-господарський комплекс, мають територіальні відмінності щодо природних умов і ресурсів, демографічної бази та економічного потенціалу, щодо розміщення продуктивних сил і використання трудових ресурсів.

Першочергової уваги потребують найбільші міста України - Київ, Харків, Дніпропетровськ, Запоріжжя та ін., де зосереджена значна частина промислового потенціалу та трудових ресурсів України, створена багатофункціональна структура господарства із значним використанням трудових ресурсів.

1.2. Ступінь наукової розробленості проблеми. Протягом останніх десятиріч проблемам відтворення і ефективного використання трудових ресурсів була присвячена значна кількість наукових публікацій економістів далекого і близького зарубіжжя. Дослідження вітчизняних вчених головним чином були спрямовані на наукове обґрунтування програмно-цільового управління трудовими ресурсами, визначення методології і методичних питань оцінки, прогнозування і управління ринком праці.

Останні 5 років дослідження практично припинилося.

За умов переходу до ринку значний внесок у дослідження загальних та регіональних проблем зайнятості населення зробили такі вітчизняні вчені, як: С.І.Бандур, Д.П.Богина, І.К.Бондар, О.А.Бугуцький, В.С.Васильченко, В.Ф.Волик, В.С.Дієсперов, М.І.Долішний, С.І.Дорогунцов, С.М.Злупко, В.Б.Кваснюк, І.Д.Крижко, Г.І.Купалова; Е.М.Лібанова, І.І.Лукінов, В.В.Онiкiєнко, В.П.Онищенко, Н.О.Павловська, Д.К.Прейгер, В.С.Панюков, А.П.Ревенко, В.А.Савченко, І.П.Суворова, О.М.Уманський, О.У.Хомра, М.В.Шаленко, Л.С.Шевченко та інші.

Серед видатних вчених близького зарубіжжя у розробку названих та багатьох інших питань значний внесок зробили такі вчені, як: Б.Г.Антосенков, А.З.Дадашев, В.Г.Костаков, Д.М.Карпухін, І.С.Маслова, А.А.Никифорова.

Між тим комплексні дослідження проблем зайнятості населення за нових умов господарювання тільки починаються тому, що до останнього часу у вітчизняній теорії ринок робочої сили розглядався як економічна категорія, властива тільки капіталістичному способу виробництва, не визнавався товарний характер робочої сили. Цей підхід вплинув на те, що більшість дослідників розглядали тільки окремі аспекти трудових відносин чи ринку праці в цілому, виявляли та вивчали фактори підвищення продуктивності праці, удосконалення методів планування з використанням балансів робочих місць із наявними трудовими ресурсами.

Формування механізму державного регулювання ринку праці потребує переосмислення теоретико-методологічних та практичних аспектів управління трудовими ресурсами. Тому й необхідно розвивати методологію аналізу стану ринку праці, прогнозування структурних зрушень щодо зайнятості населення України, створення системи управління трудовими ресурсами на регіональному рівні, формування дієвого механізму регулювання ринку праці.

Необхідність розв'язання комплексу проблем теоретико-методологічного характеру зумовлюється передовсім потребами практики і має науковий і практичний інтерес. Це обумовило вибір теми, мету, завдання дослідження і зміст даної дисертації.

1.3. Мета і основні завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у розробці теоретико-методологічних основ створення регіональної системи управління трудовими ресурсами та обґрунтування конкретних рекомендацій щодо формування механізму її функціонування за умов переходу до

ринкової економіки.

Відповідно до цієї мети в дисертації поставлені і розв'язувалися такі завдання:

розкрити сутність і особливості формування національного та регіональних ринків праці у постплановий період;

розробити теоретико-методологічні основи аналізу використання трудових ресурсів у регіоні з урахуванням структурних зрушень щодо зайнятості населення;

розробити концепцію створення регіональної системи управління трудовими ресурсами, що враховує демографічні і соціально-економічні процеси;

обґрунтувати пропозиції щодо формування механізму управління трудовими ресурсами в регіональному масштабі.

I.4. Методологія і методика дослідження. Методологічною і теоретичною основою проведених досліджень є сучасна економічна теорія управління, закони та нормативні акти України щодо зайнятості і соціального захисту населення; праці вітчизняних і зарубіжних учених з проблем управління трудовими ресурсами, становлення і функціонування ринку праці.

Дослідження провадилися на основі системного підходу, розгляду економічних явищ та процесів у їх взаємозв'язку і взаємозалежності.

При розв'язанні поставлених завдань застосовувалися такі методи: логічного узагальнення, загальної теорії систем, балансовий, статистико-економічний, експертних оцінок, графічний, порівняльного аналізу.

Джерелами інформації були матеріали Міністерств України: праці, статистики, освіти, соціального захисту населення.

ня, дані річних звітів центрів зайнятості Київської, Дніпропетровської, Харківської та інших областей, вибіркового монографічних і соціологічних обстежень, розробки учбових та науково-дослідних установ /Науково-дослідного центру з проблем зайнятості населення та ринку праці НАН та Мінпраці України, Харківського державного політехнічного університету, Харківського відділення Інституту економіки НАН України та інших/, наукові праці вчених-економістів тощо.

В основу роботи покладено результати багаторічних власних досліджень автора, проведених в Харківському державному політехнічному університеті /1981-1996 рр./, і у Науково-дослідному центрі з проблем зайнятості населення та ринку праці НАН і Міністерства праці України /1995-1996 рр./, де дослідження здійснювалися згідно з тематичними планами науково-дослідних робіт НЦ ЗРП.

1.5. Предмет та об'єкт дослідження. Предметом дослідження є сукупність соціально-економічних відносин, що складаються і проявляються при функціонуванні регіональної системи управління трудовими ресурсами.

Як об'єкт дослідження виступають трудові ресурси України. Детальний аналіз здійснюється на прикладі трудових ресурсів м.Харкова.

1.6. Наукова новизна полягає в тому, що вирішено проблему комплексного науково-практичного дослідження регіональної системи управління трудовими ресурсами у взаємозв'язку із соціально-економічним розвитком регіону за останні 20 років з урахуванням переходу до ринкових відносин.

Розроблена концепція створення ефективної системи управління трудовими ресурсами у масштабі регіону, яка скла-

дається з підсистем формування, розподілу /первинного і вторного/, використання трудових ресурсів.

Обґрунтована суспільна значуща стратегія зайнятості населення за умов реформування економіки, яка базується на організаційно-правовому забезпеченні, економічному та регіональному регулюванні рівня зайнятості, що допускає безробіття в соціально-припустимих межах.

Розроблені теоретико-методологічні основи аналізу використання трудових ресурсів в регіоні з урахуванням особливостей становлення ринку праці. Запропоновані блок-схема алгоритму програми і програма аналізу використання регіональних трудових ресурсів протягом 1991-1995 рр.

Запропонована математична модель регіональної системи управління трудовими ресурсами, яка охоплює лінійну, функціональну, організаційну структури управління, дозволяє розробити принципово нову функціональну схему управління.

Розроблена методика прогнозування стану ринку праці, яка вклучає блок-схему алгоритму програми, програму перспективної оцінки, що дозволило скласти прогноз динаміки ринку праці у Харківському регіоні до 2000 року.

Запропоновано критерій оцінки ефективності діючої системи управління трудовими ресурсами як ступінь задоволення попиту /на робочі місця з боку незайнятих трудовою діяльністю громадян, на робочу силу з боку роботодавців/.

**1.7. Основні наукові результати, що виносяться на захист:** - концепція регіональної системи управління трудовими ресурсами;

- пропозиції щодо стратегії розв'язання проблеми зайнятості населення регіону за умов формування ринкових від-

відносин;

- методології і методичні підходи до аналізу ефективності використання трудових ресурсів у регіоні;
- методика прогнозування розвитку процесів на ринку праці;
- рекомендації щодо формування соціально-економічного механізму управління трудовими ресурсами регіону.

Перелічені наукові результати одержані дисертантом особисто.

1.8. Практичне значення дослідження. Результати дослідження і теоретичні висновки можуть служити основою створення ефективної системи регіонального управління трудовими ресурсами, враховуючи проблеми: ефективного функціонування регіональних ринків праці; професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів; регулювання процесів трудових міграцій; зайнятості інвалідів; соціального захисту населення, підвищення продуктивності праці.

Вони можуть бути використані спеціалістами, що займаються проблемами трудових ресурсів, в практичній роботі при оцінці стану регіонального ринку робочої сили, прогнозуванні структурних зрушень у зайнятості населення, складанні Державної та регіональних програм зайнятості населення, а також у навчальному процесі.

1.9. Апробація результатів дослідження. Основні наукові результати доповідались у 1981-1995 рр. на 43 міжнародних, всесоюзних, регіональних наукових конференціях, семінарах, школах молодих вчених, нарадах, у тому числі на всесоюзному семінарі "Економіко-статистичні проблеми оцінки і

аналізу якості праці" /Москва, 1984 р./, на всесоюзних науково-практичних конференціях: "Сучасні проблеми підвищення продуктивності праці у промисловості" /Донецьк, 1985 р./; "Внутрішньовиробничий госпрозрахунок: проблеми, досвід удосконалення" /Омськ, 1989 р./, "Внутрішньовиробничий госпрозрахунок, колективний та орендний підряд за нових умов господарювання" /Тбілісі, 1989 р./, на республіканських конференціях: "Проблеми економіки та праці" /Хмельницький, 1993 р./, "Роль вузів у розв'язанні проблем безперервної освіти і вихованні особи" /Харків, 1995 р./, "Проблеми економіки та удосконалення підготовки кадрів за умов переходу до ринку" /Запоріжжя, 1995 р./.

Окремі розробки методологічного і практичного характеру доповідались автором у комісіях з використання трудових ресурсів при Харківському міському і обласному виконавчих комітетах.

1.10. Впровадження результатів дослідження. Основні положення дисертації, що мають прикладний характер, використані при розробці цільової комплексної програми "Труд" для Харківської області на 1981-1985 рр., міської комплексної програми "Труд" на XI п'ятиріччю, програми зайнятості населення Харківської області на 1996 р. та прогнозування динаміки регіонального ринку праці до 2000 р. /довідка № 307 від 16.II.1995 р./.

Основні наукові результати можуть використовуватися при викладанні курсів макро- і мікроекономіки, а також як самостійний спеціальний курс у вищих учбових закладах. Вони знайшли відображення у одній монографії та чотирьох учбових посібниках з грифом Мінвузу України, у авторському курсі "Зай-

нятість населення при переході до ринку" і використовуються у навчальному процесі в державному політехнічному університеті /акт про упровадження № 66-02-253/23 від 12.12.1995 р./, Українській інженерно-педагогічній академії /довідка № 105/ 16-256 від 14.11.1995 р./, державній академії залізничного транспорту /акт про упровадження № 01-27/91 від 12.12.1995р./, державному технічному університеті будівництва та архітектури /довідка № ПІ/9-І346 від 13.12.1995 р./ та інших вузах м.Харкова.

I.11. Публікація результатів дослідження. По темі дисертації опубліковано 63 наукових праці, які відображують основний зміст дослідження, загальним обсягом 113,6 умовних друкованих аркушів. Обсяг авторського тексту 83,6 умовних друкованих аркушів.

1.12. Обсяг і структура дисертаційної роботи. Дисертація містить 335 сторінок машинописного тексту, 20 таблиць, 26 малюнків, 4 схеми, 2 додатки. Вона складається із вступу, чотирьох глав, висновків, списку використаної літератури, що включає 154 назви, і додатків.

Структура дисертаційної роботи:

ВСТУП. ГЛАВА I. ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ. I.1. Ринок праці: сутність, особливості формування. I.2. Економічний та соціальний зміст зайнятості населення. I.3. Еволюція зайнятості. I.4. Регулювання зайнятості населення.

ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГІЯ АНАЛІЗУ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ.

2.1. Формування потреб регіону у трудових ресурсах.  
2.2. Джерела та фактори формування трудових ресурсів.  
2.3. Методологічний підхід до аналізу регіонального ринку

праці.

ГЛАВА 3. МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ РЕГІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ. 3.1. Концепція управління. 3.2. Мета і завдання системи управління трудовими ресурсами. 3.3. Функції системи управління трудовими ресурсами. 3.4. Принципи створення системи управління трудовими ресурсами. 3.5. Обґрунтування структури системи управління трудовими ресурсами.

ГЛАВА 4. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ. 4.1. Економічний аспект механізму управління трудовими ресурсами. 4.2. Організаційний аспект механізму управління трудовими ресурсами. 4.3. Прогнозування розвитку процесів на ринку праці.

ВИСНОВКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ. ДОДАТКИ.

## 2. ОСНОВНІ НАУКОВІ ІДЕЇ, ПОЛОЖЕННЯ ТА ВИСНОВКИ

### ДИСЕРТАЦІЇ

#### 2.1. ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ДОСЛІДЖЕННЯ

#### ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Створення ринкових структур у народному господарстві України потребує якісного підходу до розв'язання проблем формування та ефективного використання трудових ресурсів.

Трудові ресурси є головною виробничою силою суспільства. Ця частина населення володіє сукупністю фізичних та духовних здібностей, необхідних для праці, і має певний віковий ценз.

Трудові ресурси включають зайняте і незайняте населення. До складу зайнятих можна віднести такі групи населення: примусово зайняті; самозайняті; категорія найманих працівни-

ків.

До незайнятого населення відносяться: вивільнені з галузей народного господарства з різних причин; непрацевлаштовані випускники учбових закладів; військовослужбовці, звільнені з військової служби; депортовані, біженці; звільнені з місць позбавлення волі та ЛТП. До цих категорій населення слід додати добровільно незайнятих та осіб, що офіційно зареєстровані як безробітні.

Зайняте і незайняте населення формує національний та регіональні ринки робочої сили.

Орієнтація нашого суспільства на високі темпи зростання економіки сприяла постійному збільшенню попиту на робочу силу та зростанню зайнятості. Але за умов економічної кризи попит на робочу силу зменшується. Важливим чинником ринку робочої сили у цей час є безробіття, з яким пов'язані певні економічні збитки. Так, закордонні економісти встановили закономірність, що збільшення безробіття на 1% означає втрату річної продукції на 2,5% /закон А.Оукена/. Звідси виникає потреба у розробці такої національної стратегії зайнятості за умов формування ринкових відносин, яка дозволила б забезпечити не тільки рівень зайнятості у соціально припустимих межах, але й вихід економіки із кризи, зростання суспільного виробництва.

При розробці стратегії повинні виділятися пріоритетні завдання, напрямки діяльності, формуватися механізми реалізації прийнятого курсу.

На наш погляд, розробка стратегії зайнятості населення повинна провадитися разом із серйозною роботою щодо підготовки програми розвитку економіки республіки на найближчі

10-15 років, яку б сприйняла більшість населення. У цьому комплексі найважливіших урядових заходів належне місце має посісти державна система регулювання ринку праці й соціального захисту населення. Ця система може бути достатньо адекватною, якщо буде провадитися жорстка політика, спрямована на поліпшення структури виробництва, зменшення її залежності від зовнішніх факторів на зростання виробництва у пріоритетних галузях, на стабілізації фінансової і грошово-кредитної систем.

У розробці й упровадженні програми припинення спаду виробництва і розвитку народного господарства, а також довгострокової програми зайнятості населення повинні брати участь ряд міністерств, зокрема: Міністерство праці, Міністерство економіки, Міністерство соціального захисту населення, Міністерство фінансів, Міністерство у справах національностей, міграції й культур, Міністерство у справах молоді й спорту, представники галузей, профспілок.

Основна мета довгострокової програми зайнятості населення - забезпечення ефективності використання трудових ресурсів. Ця мета досягається за умов створення й упровадження дієвого, гнучкого механізму управління ринком праці, створення матеріальної й правової бази, соціального захисту населення.

Відповідно до цієї мети повинні бути розв'язані такі стратегічні завдання:

узгодження програми реформування ринку праці з пріоритетами, завданнями, етапами і окремими крупномасштабними засобами по реформуванню економіки республіки;  
розробка щільно взаємодіючих організаційно-правових

механізмів управління трудовими ресурсами на загальнонаціональному, регіональному рівнях;

створення механізму соціального захисту населення щодо регулювання зайнятості й уникнення безробіття;

розробка механізмів регулювання вивільнення кадрів;

розробка й запровадження засобів щодо забезпечення сприятливих податкових, інвестиційних, фінансово-кредитних умов для господарювання, зростання виробництва, прибутку для підприємств різних форм власності;

відновлення кооперативних зв'язків із підприємствами різних міністерств та відомств держав СНД і колишньої РЕВ.

Довгострокова програма зайнятості населення мусить включати ряд стратегічних напрямків: підготовку кадрів, їх розподіл і використання; створення додаткових робочих місць; оприяння малому та середньому підприємству; організацію інвестування, регулювання трудових міграцій і таке інше.

Окрім довгострокової програми, паралельно необхідно розробляти більш динамічні щорічні програми зайнятості, де має дотримуватися загальна спрямованість стратегії зайнятості. У них доцільно давати прогноз розвитку ринку праці на наступний рік, проводити розрахунки витрат на реалізацію зазначених заходів, визначати джерела фінансування.

На нашу думку, для вирішення перелічених завдань і програм, пов'язаних з виходом із кризи, піднесенням народного господарства України та забезпеченням ефективною зайнятості населення, необхідно застосувати модель господарського регулювання, яка являє собою кейнсіансько-монетаристський синтез, що поєднує монетаризм, який безпосередньо

атакує інфляцію, з кейнсіанством, яке передбачає необхідність втручання держави у соціально-економічні процеси. Зокрема, держава повинна взяти на себе відповідальність не тільки за стан сукупного попиту, але і за ситуацію у сфері зайнятості, використанні трудових ресурсів.

В даній ситуації держава повинна підтримати національне виробництво, з піднесенням якого пов'язана зайнятість населення. Для цього потрібно: надати фінансову допомогу підприємствам; стимулювати збільшення інвестицій шляхом зниження норми процента, тобто здешевлюючи кредит; запровадити пільгову податкову систему; запровадити активну зовнішню торгівлю, яка буде стимулювати експортерів готової продукції, але в той же час вводити високі податки на імпортні товари, аналоги яких виробляються в Україні.

Буде рости виробництво, буде рости і зайнятість населення.

## 2.2. МЕТОДОЛОГІЯ АНАЛІЗУ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ

Діяльність регіону з питань формування розподілу і використання трудових ресурсів характеризується великою кількістю різномірних показників, тому при оцінці якості функціонування системи управління трудовими ресурсами /СУТР/ неминуче виникають дві проблеми: визначення складу показників, багатомірний аналіз.

Практично цілями аналізу є: оцінка діяльності регіону за звітний період та контроль виконання програми зайнятості населення; прогнозування тенденцій руху зайнятості; аналіз соціально-економічної ситуації в регіоні; розкриття регіональних резервів робочої сили; вдосконалення механізму уп-

равління трудовими ресурсами.

Таким чином, вдосконалення методики аналізу - одне із глобальних завдань, що виникають у процесі створення й впровадження регіональної СУІР.

Дослідження складу показників, застосованих у аналізі ефективності використання трудових ресурсів деяких областей України привели до висновку, що при цьому використовується довільний набір показників і довільні методи дослідження.

Приміром, у Дніпропетровській області аналіз стану й прогнозування процесів на ринку праці виконується у такій послідовності: аналіз основних тенденцій і прогноз розвитку економіки області; аналіз соціо-демографічного складу незайнятого населення області; прогноз зайнятості працездатного населення. Закінчується аналіз рекомендаціями щодо підвищення ефективності політики сприяння зайнятості у області.

Харківський міський центр зайнятості виконував квартальні звіти про стан ринку праці на підставі аналізу таких даних: кількість незайнятого населення на перше число наступного місяця після звітного кварталу; кількість безробітних на термін, що був зазначений вище; осіб, які підлягають під 5% квоту; скільки було звільнено робітників протягом кварталу; прогнози на звільнення у наступному кварталі.

Науково-дослідний центр з проблем зайнятості населення та ринку праці аналіз здійснює за схемою: загальна характеристика стану й динаміки незайнятості населення; аналіз складу незайнятого населення; обсяг та структура безробітного населення; причини незайнятості населення; аналіз ефективності політики зайнятості населення; зміна потреби

у робочій силі; працевлаштування незайнятих громадян; допомога по безробіттю.

Ми вважаємо, що при виборі системи показників, які визначають ефективність використання трудових ресурсів, повинні враховуватись такі вимоги: показники повинні всебічно відображати динаміку відтворення й зайнятості населення; розглядатись відносно конкретного рівня ієрархії системи управління.

З метою вироблення єдиного методологічного підходу до аналізу стану ринку праці доцільно застосувати єдиний комплекс показників, загальну структуру та форми звітності, єдині методи аналізу.

Для розрахункового балансу ринку праці доцільно використовувати такі показники: середньорічна кількість населення, зайнятого у народному господарстві; кількість працездатного населення, про зайнятість якого нема даних у попередньому році, скільки із них - на обліку у службі зайнятості на початок року, у тому числі - мають статус безробітних; кількість населення, що прибула на ринок праці, а саме: з галузей народного господарства, у тому числі звільнених, звільнених за власним бажанням, звільнених за порушення трудової дисципліни, із навчальних закладів, з домашнього господарства та інших місць; загальна кількість працевлаштованих - у тому числі: на вільні і нові робочі місця, створені за рахунок усіх джерел фінансування, на додаткові робочі місця, створені з використанням засобів із державного фонду сприяння зайнятості; кількість населення, яка перейшла у домашнє господарство у зв'язку із народженням дитини; кількість осіб, які пройшли перепідготовку й

навчання з-поміж працездатних; кількість громадян, що їх було знято із обліку у службі зайнятості для самостійного працевлаштування та з інших причин; кількість працездатного населення, про зайнятість якого нема ніяких даних, з-поміж них перебуває на обліку у службі зайнятості на кінець року; загальна величина середньорічної пропозиції робочої сили.

Для автоматизованого розрахунку й обліку, тобто для проведення робіт на ЕОМ, може бути використана така група показників: рівень народжуваності; показник смертності; природний приріст; механічний приріст; кількість населення; середньорічна кількість населення, зайнятого у народному господарстві; працездатне населення працездатного віку; загальний обсяг середньорічної пропозиції робочої сили.

У дисертаційній роботі для аналізу стану ринку праці Харківського регіону була розроблена і застосована програма *predict* /рис.1/, яка побудована за принципом екстраполяційної моделі. Експериментально була підтверджена можливість її використання для дослідження й прогнозування показників, пов'язаних із демографічними даними. Найбільш точні результати були одержані від аналізу і прогнозування монотонних функцій /регресій, які мають монотонно убуваючий ряд вузлів - даних/. Цей факт пояснюється "математичністю" даної моделі.

Для аналізу і прогнозування демографічних показників використовувалась предикторна функція, яку в загальному вигляді можна записати так

$$\hat{Y}_{t+1} = f(Y_1, Y_2, \dots, Y_n) \quad /1/$$

Практичне розв'язання питання використання предиктор-

них функцій при аналізі і прогнозуванні припускає випробування на демографічних тимчасових рядах набору таких функцій /лінійних і нелінійних/ із наступним вибором однієї з них за прийнятим критерієм. Виявлені тенденції досліджених демографічних тимчасових рядів дозволяють застосувати для їх прогнозування лінійні предикторні функції з однією незалежною змінною

$$\hat{Y}_{t+1} = a_{t+1} + b_{t+1} \cdot Y_t, \quad (12)$$

де  $Y_t$  - рівні демографічних тимчасових рядів;

$\hat{Y}_t$  - прогнозовані значення показників в  $t$  - момент часу;

$a_{t+1}, b_{t+1}$  - параметри рівняння.

Значення параметрів  $a_{t+1}$  і  $b_{t+1}$  визначаються по такій системі нормальних рівнянь:

$$\sum_{t=k}^m Y_t = m \cdot a_{t+1} + b_{t+1} \sum_{t=k}^m Y_{t-1} \quad (13)$$

$$\sum_{t=k}^m Y_t \cdot Y_{t-1} = a_{t+1} \sum_{t=k}^m Y_{t-1} + b_{t+1} \sum_{t=k}^m Y_{t-1}^2$$

звідки

$$a_{t+1} = \frac{\sum_{t=k}^m Y_t \sum_{t=k}^m Y_{t-1}^2 - \left( \sum_{t=k}^m Y_t \cdot Y_{t-1} \right) \sum_{t=k}^m Y_{t-1}}{m \sum_{t=k}^m Y_{t-1}^2 - \left( \sum_{t=k}^m Y_{t-1} \right)^2} \quad (14)$$

$$b_{t+1} = \frac{m \sum_{t=k}^m Y_t \cdot Y_{t-1} - \sum_{t=k}^m Y_t \sum_{t=k}^m Y_{t-1}}{m \sum_{t=k}^m Y_{t-1}^2 - \left( \sum_{t=k}^m Y_{t-1} \right)^2} \quad (15)$$

У системі нормальних рівнянь величина  $m$  є числом парних значень залежності незалежної змінної. Оскільки із її визначення не можна дати однозначних рекомендацій, вона знаходиться методом "проб і помилок". Проте, при визначенні величини можна керуватися таким: значення  $m$  не слід приймати

надто великими, оскільки при цьому немає гарантії, що не буде виявлятися значне тяжіння до минулої динаміки. Разом із цим величина не повинна бути надто мала, оскільки у цьому випадку параметри рівняння можуть виявитися малонадійними.

Виходячи із зазначених методичних підходів було поставлене таке завдання: для кожного досліджуваного демографічного показника знайти таке значення  $M$ , при якому середня відносна помилка досягає мінімального значення.

Відповідно до алгоритму були визначені параметри предикторних функцій по кожному демографічному показнику. При початковому прийнятому значенні  $M = 2$ , а потім із кроком, рівним одиниці, здійснювались розрахунки до  $M = 6$  включно. Одержані у 1993 р. при різних значеннях для кожного демографічного показника середні відносні помилки при оптимальних значеннях  $\alpha_{t+1}$ ,  $\beta_{t+1}$  не досягають 5%. Це дозволяє рекомендувати даний метод для прогнозування демографічних показників.

За знайденими предикторними функціями були одержані розрахункові значення демографічних і економічних показників, які характеризували стан ринку праці м.Харкова протягом 1990-1995 рр. /табл.І/.

### 2.3. МЕТОДОЛОГІЯ РОЗРОБКИ РЕГІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Системний підхід щодо питань управління трудовими ресурсами потребує розглядати систему як невід'ємну, а не автономну частину управління регіоном. З урахуванням сказаного можна сформулювати визначення системи управління трудовими ресурсами /СУТР/ у такий спосіб:

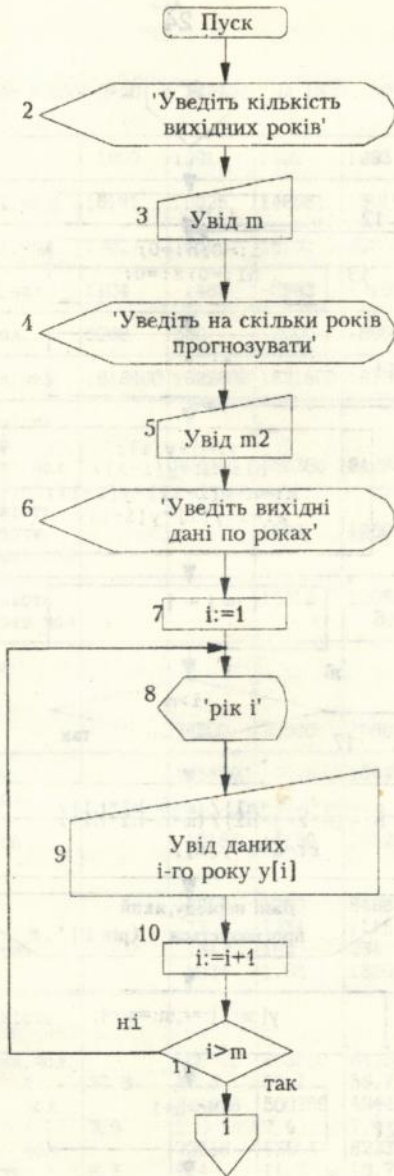


Рис.1 Блок-схема алгоритму програми predict

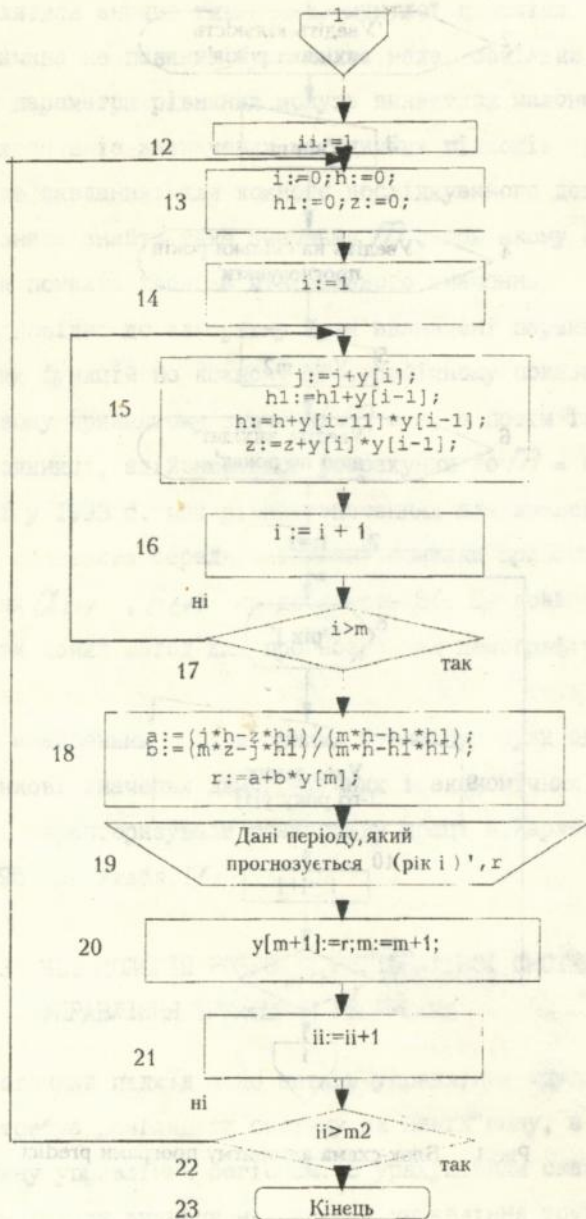


Рис. 1 Блок-схема алгоритму програми predict (продовження)

## СТАН РИНКУ ПРАЦІ М. ХАРКОВА НА 1990-1995 РР.

Показники	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Рівень народжуваності, чол.	18131	16925	14668	13015	11425	9895
Показник смертності, чол.	17027	18390	18531	20200	20835	21076
Природний приріст, чол.	1104	-1465	-3863	-7185	-9410	-10900
Механічний приріст, чол.	3200	300	-3000	-8900	-11028	-15890
Чисельність населення, чол.	1618400	1622800	1621600	1615000	1598600	1557848
Середньорічна чисельність населення, зайнятого у народному господарстві, чол.		900700	858300	842300	836260	833983
Середньорічна чисельність осіб, які не мають роботи (кількість безробітних), чол.			1523	1980	2632	3665
Середньорічна чисельність осіб, які шукають роботу, чол.			13912	10038	9506	9432
Чисельність населення непрацездатного віку, зайнятих у народному господарстві.		74300	78600	70800	84948	59283
Працездатне населення працездатного віку, чол.		1056700	1049800	1044900	1056700	1038949
Дані про звільнення по галузям народного господарства		10183	14150	19525	24557	37672
- промисловість		2317	5230	8498	14578	22247
- транспорт		370	7234	1115	1045	2107
- сільське господарство		134	167	234	536	676
- будівництво		1034	1158	1309	1439	2263
Середньорічна чисельність зайнятих по галузям народного господарства, чол.		900700	858300	842300	836260	833983
- промисловість %	38.6	38.3	58,3	58,7	57,0	55,2
чол.		344868	500389	494430	476668	460359
- транспорт %	7.9	8.0	7,4	7,4	8,3	8,9
чол.		72058	83514	62330	61883	61715
- сільське господарство %	6.3	6.4	11,3	10,7	11,6	12,5
чол.		57644	96988	90126	97006	104248
- будівництво %	10.0	9.4	11,8	11,4	11,2	10,9
чол.		84666	10127,9	98022	93661	90904

СУП сукупність регіональних органів та об'єктів управління, які взаємодіють на законодавчо-правовій основі і реалізують комплекс заходів, методів і коштів для підвищення ефективності трудових ресурсів.

Концепція управління при розробці СУП полягає у тому, що у повному обсязі використовуються принципи загальної теорії управління. Практично реалізація концепції управління полягає у наступному:

- визначається проблема;
- створюється структура управління;
- визначається і обґрунтовується мета управління;
- будується певна ієрархія цілей;
- виробляється постановка завдань і визначення кінцевого результату;

- визначаються способи функціонування елементів системи управління, які включають застосування програмно-цільового методу управління;

- визначаються форми управління;
- виявляються системостворюючі фактори;
- визначається сукупність зв'язків із природним середовищем, з іншими соціально-економічними системами, загальнопсихологічні відносини;

- вивчаються і ураховуються суспільні, колективні та особисті інтереси;

- вивчаються і ураховуються мотиви динаміки поведінки трудових ресурсів;

- система інтересів пов'язується з такими методами управління, як: планування, госпрозрахунок, матеріальне і моральне стимулювання;

визначаються і ураховуються регіональні особливості відтворення трудового потенціалу /а в його складі і трудових ресурсів/, регіональні відмінності у демографічній ситуації;

з урахуванням специфіки розробляються регіональні програми зайнятості;

здійснюється контроль за ходом виконання програм;

виробляються і схвалюються дії управління.

Управління реалізується на основі застосування комплексного і системного підходів.

Процес вдосконалення СУП потребує операційного і системного підходів.

З операційної точки зору система має такі основні властивості:

а/ мета /цілі/ /система в майбутньому стані має відповідати певним потребам/;

б/ функція /функції/ /система мусить служити певній меті/;

в/ структура /система мусить конструюватися для даної мети і функції/;

г/ оточення /припускається, що у зовнішньому середовищі система володіє певною функціональною автономією/;

д/ функціонування /поведінка системи визначається відповідними закономірностями, принципами і правилами/.

Мета, функція, структура, оточення, функціонування створюють прикладний системний апарат /систему категорій/. У цьому комплексі кожна категорія має своє точно окреслене значення. Категорії не можуть взаємно замінювати одна одну. У разі відсутності однієї з них система буде неповною, деформованою, нездатною виконувати свої функції. Між окреми-

ми категоріями є логічні, семантичні, хронологічні та інші зв'язки.

З концептуальної точки зору систему управління можна розуміти як множинність людських та технічних елементів, між якими є багато переважно формальних, а також неформальних, інформаційних, ціннісних і матеріальних зв'язків, які у своїй сукупності створюють специфічно впорядковане ціле.

Перша фаза - формування трудових ресурсів регіону. Як критерій оптимальності формування регіональних трудових ресурсів, на нашу думку, слід використати рівень відповідності трудових ресурсів регіону до потреб його господарського комплексу у робочій силі. При розгортанні цього критерію оптимальності у цільову функцію враховується професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів регіону і відповідно професійно-кваліфікаційна структура потреби регіону у робочій силі.

Основна мета фази формування трудових ресурсів - організація цілеспрямованої діяльності щодо максимального забезпечення господарського комплексу регіону робочою силою якісного складу із наявного трудового потенціалу.

Друга фаза процесу управління - розподіл трудових ресурсів регіону. Критерієм оптимальності розподілу є рівень відповідності кількості зайнятих у галузях народного господарства /включається і навчання з відривом від виробництва, домашнє і особисте підсобне господарство/ до загальної кількості трудових ресурсів регіону. Основною метою цієї фази є організація професійної підготовки кадрів і розподіл їх по галузях народного господарства всередині регіону.

Третя фаза - фаза використання трудових ресурсів. Критерієм оптимальності використання регіональних трудових ре-

сурсів є максимум продуктивності праці при заданій галузевій структурі робочої сили /рис.2/.

Основною метою цієї фази управління є забезпечення максимальної зайнятості населення в суспільному виробництві і підвищення ефективності використання робочої сили, зайнятої у народному господарстві.

Розробка СУП припускає розв'язання комплексу взаємопов'язаних завдань аналізу сформованих характеристик процесу відтворення трудових ресурсів регіону, окремих його фаз та елементів, виявлення і реалізацію резервів оптимізації формування, розподілу та використання трудових ресурсів. Кожен з цих завдань має конкретне самостійне значення, але тільки розв'язання усього комплексу завдань дозволяє сформувати дерево цілей для всіх рівнів і етапів управління, а також поєднання їх у регіональну систему управління трудовими ресурсами.

Окрім того, важливо додати, що довгострокове планування використання трудових ресурсів СУП дозволяє розв'язувати такі завдання:

скласти прогнозний розрахунок загальної кількості населення регіону, яка утворюється за рахунок його природного та механічного руху;

визначити структуру розподілу трудового потенціалу за видами зайнятості у системі народного господарства регіону з метою забезпечення інтересів єдиного народногосподарського комплексу держави;

обґрунтувати кількість трудових ресурсів, необхідних для забезпечення темпів зростання обсягу виробництва, що прогнозується з усіх галузей народногосподарського комплексу регіо-

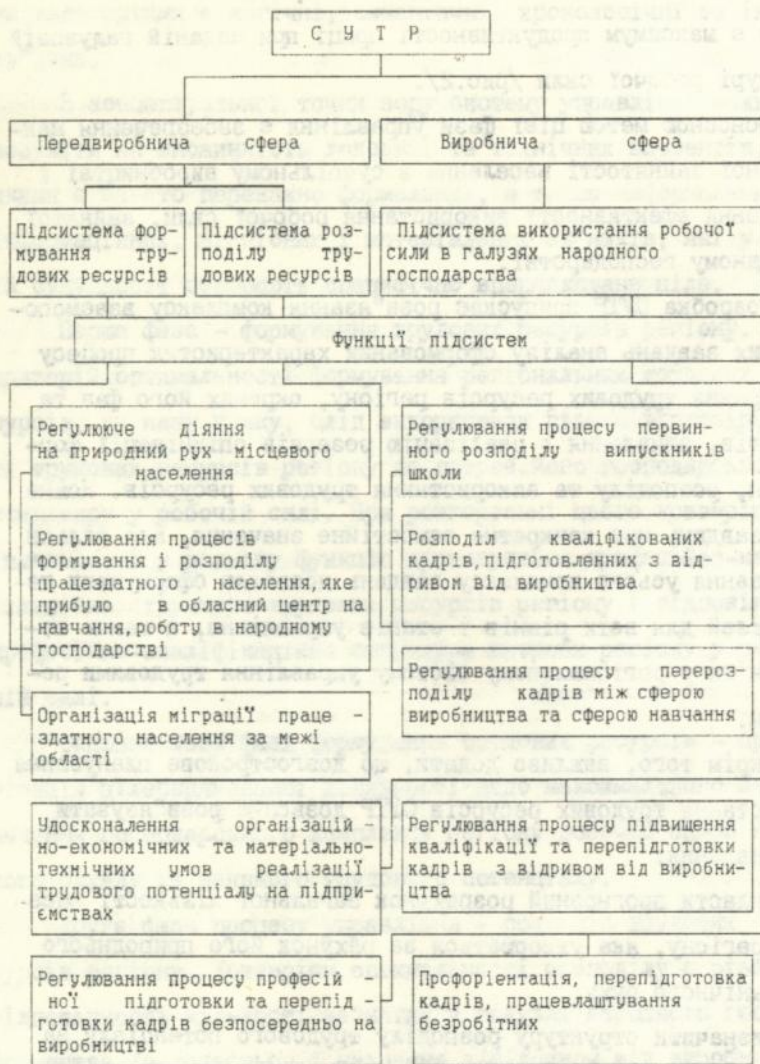


Рис. 2 Структурно-функціональна схема СУТР

ну;

визначити споживчий попит населення і допустимий обсяг фондів особистого і громадського споживання.

Функції регіональної системи управління трудовими ресурсами реалізуються на практиці шляхом створення і впровадження комплексу інструкцій, програм, а також нормативно-технічної, правової документації. На рівні підприємств доцільно використовувати комплекс стандартів підприємства. Кількість функцій, що реалізуються, залежить від кількості впроваджених програм і документації.

Відправною методологічною тезою при створенні СУТР є передовсім визначення конкретної мети управління трудовими ресурсами регіону, а також облік необхідних для її досягнення витрат.

Друга методологічна теза щодо створення СУТР полягає у реалізації комплексного підходу, оскільки однією з важливих передумов розв'язання проблеми управління трудовими ресурсами є комплексність, яка оцінює ефективність використання робочої сили не тільки на рівні підприємств і окремих галузей народного господарства, а також і в регіональному масштабі.

Третя методологічна теза створення СУТР потребує здійснення побудови системи на основі використання принципів загальної теорії управління. Відповідно до цього у структурі СУТР необхідно ввести елементи, які регламентують послідовність дій щодо виконання поставленої мети. Ця послідовність називається контуром управління і містить чітко визначені елементи.

Практично при побудові системи передбачається наявність таких елементів контуру управління: об'єкт управління /трудо- дові ресурси і процеси формування, розподілу і ефективного

їх використання/; визначення мети, завдань; здійснення програми /хід процесу/; результати діяльності; вимірювання результатів виконання програми; добір інформації про хід виконання програми; обробка, порівняння і передача інформації керівного органу для вироблення рішень /зворотний зв'язок/; аналіз ресурсів; прийняття рішення; вироблення керівних дій і передача їх виконавчим органам; виконання рішення.

Четверта методологічна теза створення СУП полягає у тому, що керувати трудовими ресурсами означає використовувати системний підхід і на його основі комплексно вирішувати усі завдання, а саме: використовувати у процесі створення системи загальні принципи теорії управління; здійснювати управління на всіх рівнях /від підприємства до регіону/; реалізувати всі функції управління; здійснювати управління на нормативно-правовій основі; спиратися на суспільну активність громадян; активно використовувати важелі матеріального і морального стимулювання.

П'ята методологічна теза створення СУП полягає у необхідності переходу від традиційного до програмно-цільового методу планування і управління.

Шоста методологічна теза створення СУП базується на необхідності побудови ієрархічної структури управління.

Ієрархічна організація складної саморегулюючої СУП передбачає у її моделюванні дотримання макро- і мікропідходів. У першому випадку конкретна система розглядається як частка /підсистема або елемент/ системи більш високого рівня, а об'єктом дослідження є її входи і виходи. При мікропідході об'єктом вивчення стають внутрішня структура системи і функ-

ціонування окремих елементів. Трудові ресурси регіону можуть розглядатися як елемент системи трудових ресурсів держави /макропідхід/ і як сукупність окремих елементів - трудових ресурсів підприємств і організацій, які входять у господарський комплекс регіону /мікропідхід/.

Особливість організаційної структури управління СУПР полягає у тому, що вона засновується на складній системі лінійних, функціональних і технічних зв'язків структурних підрозділів однієї та різних ієрархій.

При розробці лінійної структури СУПР максимально можлива кількість рівнів ієрархії  $K_p$  може бути визначена так

$$K_p = \frac{D_p - D_1}{L}, \quad /6/$$

де  $D_p$  - фіксована величина відстані між згрупованими об'єктами управління /діаметр підмножини об'єктів/;  $D_1$  - фіксована мінімальна величина відстані між згрупованими об'єктами управління /фіксований початковий рівень структури управління/;  $L$  - крок змінення відстаней /діаметрів/.

Центральну систему у регіоні, якщо він збігається з областю, визначає система управління трудовими ресурсами в області /СУПР/. Система другого рівня ієрархії - це система управління трудовими ресурсами у районах /СУР/ і система управління трудовими ресурсами обласного центру /СУМ/. Системи управління першого рівня - це системи управління трудовими ресурсами міста, селища, села, які входять у склад району /СУ/, і системи управління трудовими ресурсами міського району /СУМР/. Лінійна структура СУПР показана на рис.3.

Організаційно-структурна схема СУПР м.Харкова зображена у вигляді трирівневої системи. На першому рівні розташо-

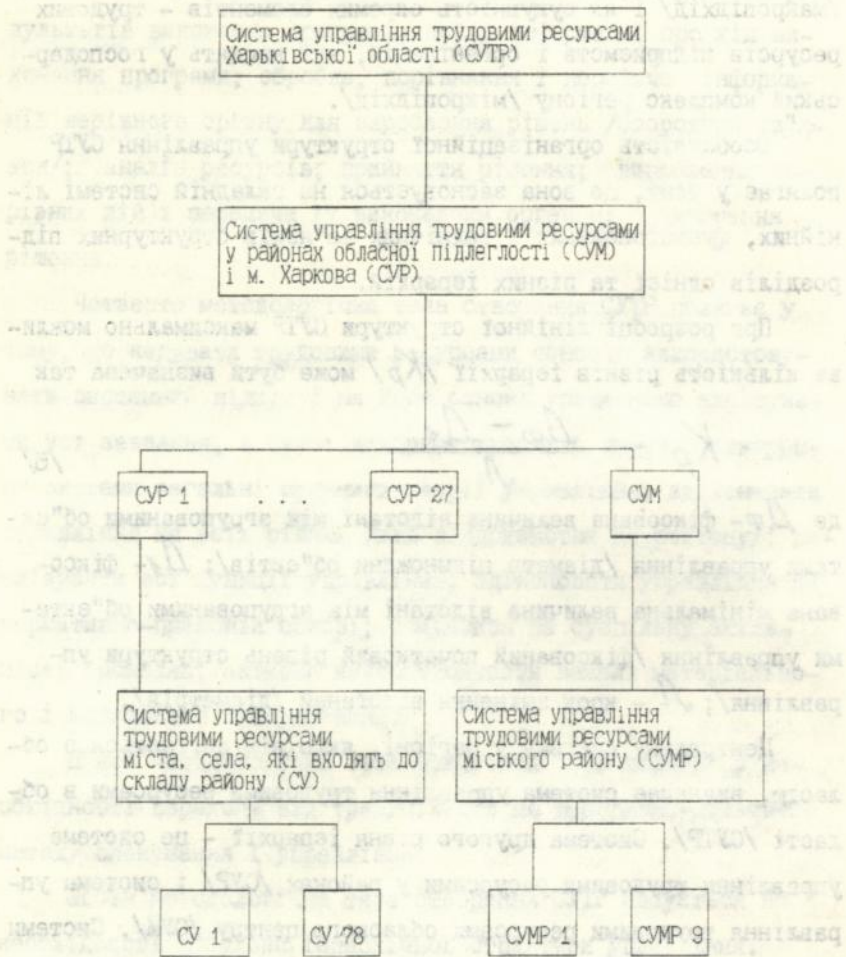


Рис. 3 Лінійна структура регіональної системи управління трудовими ресурсами.

вуються підприємства, організації, установи, комерційні структури. На другому - 9 адміністративних районів м.Харкова. На третьому /вищому/ рівні - міськвиконком та служби управління. /Рис.4/.

#### 2.4. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ

Особливого значення на ринку праці набуває активна політика зайнятості. Регіональна служба зайнятості має ефективно провадити роботу у таких напрямках: професійна орієнтація і підготовка кадрів; працевлаштування незайнятого населення; створення додаткових робочих місць.

Критерієм ефективності роботи регіональної служби зайнятості, на нашу думку, слід вважати зростання її ролі в організації ринку праці, підвищення ступеню задоволення попиту з боку незайнятих трудовою діяльністю громадян і з боку роботодавців.

За основні показники, що оцінюють роботу служби зайнятості, доцільно взяти такі:

рівень організованого працевлаштування незайнятого населення, який характеризує частку працевлаштованих за допомогою служби зайнятості з-поміж кількості тих, що влаштовані на роботу у цілому по території, а також у загальній кількості незайнятих трудовою діяльністю громадян, які звернулись із потреб працевлаштування /чим вище, тим ефективніша діяльність служби/;

рівень хронічного безробіття - частка безробітних "зі стажем" більше одного року в загальній кількості безробітних /чим ближче до нульового значення, тим ефективніше/;

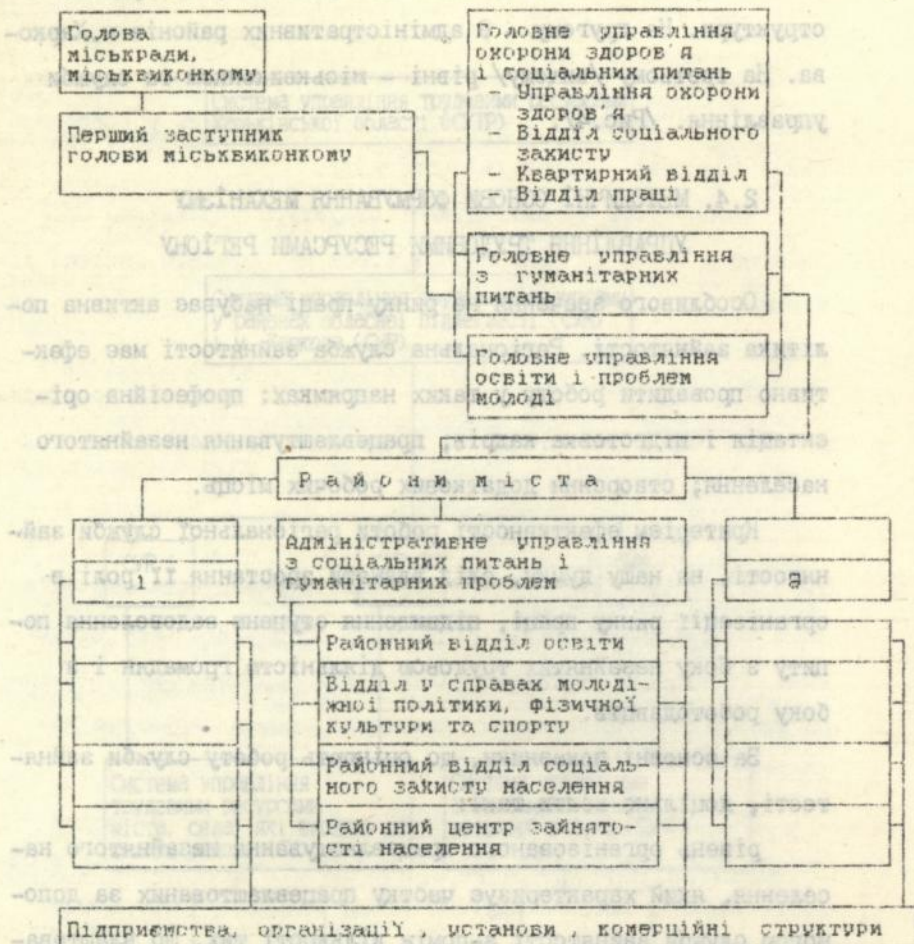


Рис. 4 Організаційно - структурна схема регіональної системи управління трудовими ресурсами м. Харкова

рівень працевлаштування безробітних - частка працевлаштованих за допомогою служби зайнятості безробітних у загальній кількості безробітних, які зняті з обліку /чим вище, тим ефективніше/;

рівень задоволення заявленої до служби зайнятості потреби у робітниках - частка працевлаштованих за допомогою служби у загальній кількості заявлених вакантних робочих місць /чим вище, тим ефективніше/.

В організаційному плані вважаємо можливим рекомендувати до використання відповідним органам і структурам спрямовані на зниження рівня безробіття такі заходи:

створення транспортних артерій і будівельних проєктів, які включають розгортання транснаціонального будівництва автомагістралей, залізниць, створення великої мережі послуг, де будуть кемпінги, готелі, ресторани, кафе, індустрія відпочинку та туризму;

максимальне спрощення процесу започаткування малого бізнесу;

максимальна фінансова підтримка підприємства з боку держави;

сприяння іноземним інвесторам, які згодні створювати сумісні підприємства з достатньою кількістю робочих місць;

створення ринку житла для вільного переміщення трудових ресурсів з одного регіону в інший.

Одним з елементів механізму управління трудовими ресурсами є прогнозування розвитку процесів на ринку праці.

Основні методологічні принципи прогнозування процесу відтворення трудових ресурсів можна сформулювати у такій послідовності:

по-перше, прогноз трудових ресурсів є не тільки складовою частиною прогнозу розвитку продуктивних сил регіону, але має і самостійне значення;

по-друге, особливості процесу відтворення трудових ресурсів, надзвичайно складний механізм його формування потребують багатофакторного підходу до прогнозування, виявлення прямих і зворотних дій і зв'язків не тільки окремих факторів, але й цілих їх комплексів, наприклад, груп факторів економічного, демографічного і соціального характеру;

по-третє, важливою особливістю регіонального прогнозування трудових ресурсів є передовсім необхідність системного підходу, що зумовлено характерною рисою об'єктів управління - масштабністю.

Короткостроковий прогноз до 2000 року виконувався на основі розробленої програми *predict-2*, яка використовує предикторну функцію. Блок-схема алгоритму програми зображена на рис.5.

Екстраполяція, що застосовувалася для аналізу та прогнозу, є процесом математичної побудови прогнозової функції від функцію, що визначена кінцевою кількістю вузлів /набором відповідних пар значень  $X$  і  $Y$ /. Програма *predict-2* використовує у своїй роботі як екстраполяцію, так і апроксимацію - побудову усередненої функції. Цей метод є найбільш ефективним при прогнозуванні демографічних показників. Програма дає прогноз при використанні найбільшої кількості даних /коротких хронологічних рядів/, при цьому вона враховує темпи процесів на момент аналізу.

При відсутності єдиної системи визначення деяких факторів ринку праці деякі показники, що характеризують стан

м. Харкова, мають вигляд коротких хронологічних рядів. Це упорядкована у часі послідовність даних, яку можна описати як:  $Y_1, Y_2, \dots, Y_t, Y_n$  - хронологічний ряд зайнятості у виробництві, або кількості у вигляді послідовності, де  $t = 1, 2, \dots, n$  - значення часових періодів /років/;  $Y_t$  - відповідні значення часу рівні спостереження змін.

Екстраполяційна модель для даного методу має вигляд:

$$Y_{(n+1)} = Y_n + \frac{1}{\lambda} (Y_{(n-1)} - Y_n), \quad /7/$$

де  $Y_{(n-1)}, Y_n, Y_{(n+1)}$  - рівні змін спостереження.

Точність прогнозу даного методу залежить від стійкості параметра  $\lambda$ , який визначається за допомогою формули

$$\lambda = \frac{\sum_{i=1}^{n-2} (Y_i - Y_{i+1}) (2Y_{i+1} - Y_{i+2} - Y_i)}{\sum_{i=1}^{n-2} (Y_{i+1} - Y_{i+2}) (2Y_{i+1} - Y_{i+2} - Y_i)} \quad /8/$$

Як критерій вибору методу у роботі приймається мінімум середньої відносної помилки прогнозу, яка визначається за формулою

$$\sigma_{\text{ср}} = \frac{\sum_{t=1}^K (Y_t - Y_t')}{\sum_{t=1}^K Y_t} \cdot 100\%, \quad /9/$$

де  $Y_t$  - фактичні рівні часового ряду;

$Y_t'$  - розрахункові рівні часового ряду;

$K$  - кількість періодів часу, на яку розробляється

прогноз.

Блок-схема алгоритму програми *predict-2* показана на рис.5

У відповідності з алгоритмом були проведені розрахунки для визначення параметрів демографічних та економічних по-

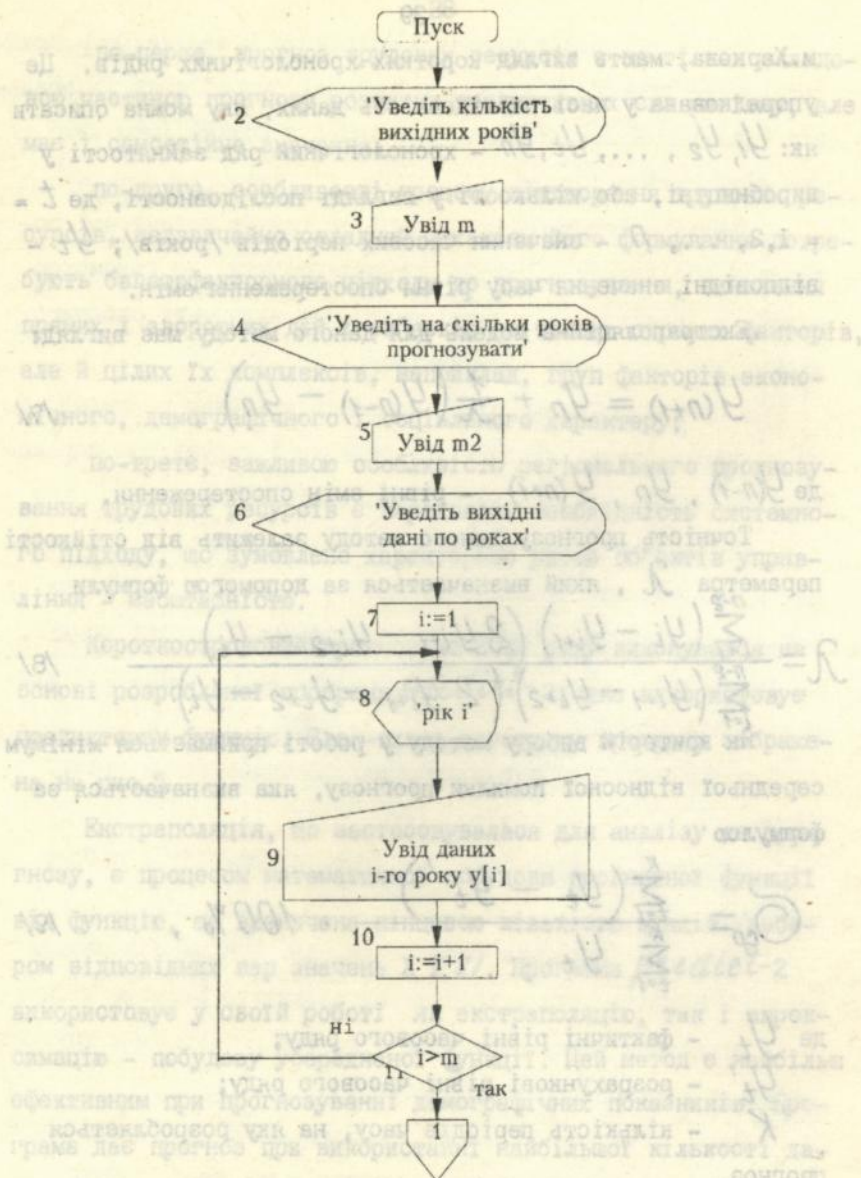


Рис.5 Блок-схема алгоритму програми predict2

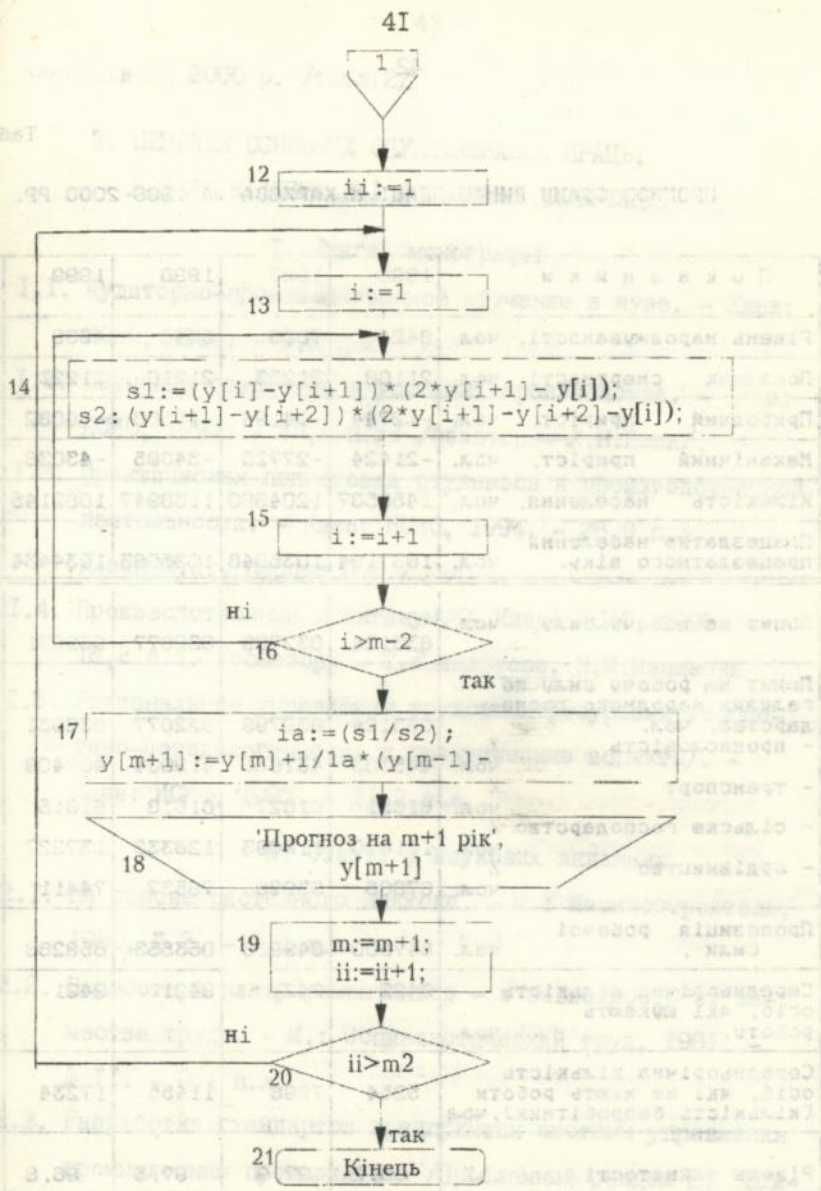


Рис.5 Блок-схема алгоритму програми predict2  
(продовження)

## ПРОГНОЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ М. ХАРКОВА НА 1996-2000 РР.

Показники	1996	1997	1998	1999	2000
Рівень народжуваності, чол.	8424	7009	5648	4339	3078
Показник смертності, чол.	21160	21203	21210	21221	21223
Природний приріст, чол.	-12744	-14194	-15568	-16882	-18144
Механічний приріст, чол.	-21424	-27720	-34885	-43038	-52316
Кількість населення, чол.	1456587	1204968	1133947	1062145	973541
Працездатне населення працездатного віку, чол.	1037194	1035948	1035063	1034434	1033988
Попит на робочу силу, чол.	833124	832799	832677	832631	832613
Попит на робочу силу по галузях народного господарства, чол.	833124	832799	832677	832631	832613
- промисловість	%				
чол.	445333	431631	419004	407409	386783
- транспорт	%				
чол.	61651	61627	61613	61615	61614
- сільське господарство	%				
чол.	111870	118093	128338	137227	146583
- будівництво	%				
чол.	87085	83926	79537	74411	68427
Пропозиція робочої сили, чол.	847800	849918	853553	859286	866153
Середньорічна кількість осіб, які шукають роботу, чол.	8422	8421	8421	8421	8421
Середньорічна кількість осіб, які не мають роботи (кількість безробітних), чол.	5254	7698	11455	17234	24118
Рівень зайнятості, %	98,2	97,8	97,5	96,8	96,1

казників до 2000 р. /табл.2/.

### 3. ПЕРЕЛІК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ, В ЯКИХ ВІДБРАЖЕНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ

#### I. Книги, монографії

- I.1. Аудиторно-производственное обучение в вузе. - Киев: ИСМО, 1994. - 9,8 п.л.
- I.2. Обучение студентов в условиях производства. - Киев: ИСМО, 1994. - 20,0 п.л. /соавтор - Л.Н.Ивин/.
- I.3. Практическая подготовка студентов к производственной деятельности. - Киев: ИСМО, 1994. - 28,9 п.л. /Ивин Л.Н., Карцев С.Э./.
- I.4. Производственный практикум. - Киев: ИСМО, 1995. - 18,2 п.л. /соавторы - Т.Е.Андреева, Н.М.Иващенко/.
- I.5. Региональное управление трудовыми ресурсами /теоретико-методологические и практические аспекты/. - Киев: ИСМО, 1995. - 11,7 п.л.

#### II. Статті у наукових виданнях

- 2.1. На основе системного подхода. - М.: Машиностроитель, 1980, № 2. - 0,4 п.л.
- 2.2. Зарплатную плату ремонтников - в зависимость от качества труда. - М.: Социалистический труд, 1981. - № 11. - 0,1 п.л.
- 2.3. Разработка стандартов предприятия системы управления промышленным предприятием /Проблемный раздел 2, "Влияние практики планирования труда и экономического стимулирования на использование рабочей силы"/. - Харьков: ХПИ, 1983. - 5,0 п.л.
- 2.4. Количественная оценка качества труда на ремонтных пред-

- приятиях транспортного машиностроения. - Киев: Экономика и организация промышленного производства, 1984. - 0,5 п.л.
- 2.5. Исследование весомости показателей классификаторов СТП, применяемых для количественной оценки качества труда рабочих, ИТР, служащих и структурных подразделений предприятия. - Харьков: ХПИ, 1984. - 1,2 п.л.
- 2.6. Эффективность использования трудовых ресурсов. - Харьков: Технический прогресс и эффективность производства. Вестн. ХПИ, 1985. - 0,08 п.л.
- 2.7. Оценка реального вклада рабочих при бригадной форме организации труда. - Харьков: Технический прогресс и эффективность производства. Вестн.ХПИ, 1989, № 267. - 0,08 п.л.
- 2.8. Ремонтному производству - новый организационный уровень. - Харьков: Технический прогресс и эффективность производства. Вестн. ХПИУ, 1996, № 17. - 0,08 п.л. /соавтор Горбунов Н.И./.
- 2.9. Прогнозная оценка спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. - Харьков: Технический прогресс и эффективность производства. Вестн. ХПИУ, 1996, № 17. - 0,08 п.л. /соавтор - Скомникова Л.П./.
- 2.10. Источники и факторы формирования трудовых ресурсов региона. - Харьков: Технический прогресс и эффективность производства. Вестн. ХПИУ, 1996, № 17. - 0,08 п.л.
3. Доповіді і виступи
- 3.1. Значение системы повышения творческой инициативы в управлении качеством труда и продукции // Экономические проблемы совершенствования управления качеством продук-

- ции. Тез. докл. Межреспубликанской научно-практической конференции. - М.: Издательство стандартов, 1978. - 0,08 п.л.
- 3.2. Некоторые методологические аспекты сочетания отраслевого и регионального соревнования // Проблемы оптимального сочетания отраслевого и регионального управления социалистическим соревнованием. Тез. докл. Республиканской научной конференции. - Тернополь, 1981. - 0,03 п.л.
- 3.3. Опыт разработки и внедрения системы управления машиностроительным производством // Сборник тезисов докладов и сообщений Республиканской научно-технической конференции. - Ворошиловград, 1982. - 0,08 п.л.
- 3.4. Рациональное использование трудовых ресурсов // научно-технический прогресс и повышение эффективности использования производственного и научного потенциала в машиностроении. Тез. докл. Республиканской научно-технической конференции. - Харьков, 1984. - 0,06 п.л.
- 3.5. Оценка качества труда на отдельных передовых предприятиях Украины // Экономико-статистические проблемы оценки и анализа качества труда. - Тез. докл. Всесоюзного семинара. - М.: 1984. - 0,2 п.л.
- 3.6. Аттестация рабочих мест на предприятиях индустриального центра // Аттестация рабочих мест - путь повышения эффективности производства. Тез. докл. к Зональному семинару. - Пенза, 1985. - 0,08 п.л.
- 3.7. Резервы повышения производительности труда // Современные проблемы повышения производительности труда в промышленности. Тез. докл. Всесоюзной научно-практической конференции. - Донецк, 1985. - 0,08 п.л.

- 3.8. Социально-экономический аспект автоматизации производства // НИИ и повышение эффективности использования производственного и научного потенциала в машиностроении. Тез. докл. 2-ой Республиканской научно-технической конференции. - Харьков, 1987. - 0,08 п.л. /соавтор - Шендрик В.Н./.
- 3.9. Формирование и распределение средств на оплату труда в условиях арендного подряда // Научно-технический прогресс и повышение эффективности использования производственного и научного потенциала в машиностроении. Тез. докл. 3-й Республиканской научно-технической конференции. - Харьков, 1990. - 0,04 п.л.
- 3.10. Структура рынка // Проблемы экономики труда. Тез. докл. Украинской научно-практической конференции. - Хмельницкий, 1993. - 0,13 п.л.
- 3.11. Влияние человеческого фактора на возникновение кризисной ситуации в структурах управления и способы их преодоления // Проблемы ресурсо- и природосбережения в энергетике. Тез. докл. Международной научно-технической конференции. - Харьков, 1994. - 0,04 п.л. /соавтор - Карпенко С.Д./.
- 3.12. Организационно-экономические аспекты подготовки кадров и использования трудовых ресурсов // Проблемы инженерно-педагогического образования. Тез. докл. ХУШ научно-методической конференции. - Харьков, 1995. - 0,12 п.л.
- 3.13. Совершенствование регионального управления трудовыми ресурсами // Проблемы экономики и совершенствования подготовки кадров в условиях перехода к рынку. Тез.

докл. Международной научно-практической конференции. - Запорожье, 1995. - 0,08 п.л.

- 3.14. Система формирования и регулирования занятости в региональном масштабе // Этика управления и современный менеджмент. Тез. докл. Международной научно-практической конференции. - Запорожье, 1995. - 0,04 п.л.

#### IV. Методичні матеріали

- 4.1. Целевая комплексная программа повышения эффективности труда и экономного использования рабочей силы в народном хозяйстве г.Харькова на 1981-1985 годы. - Харьков: Горисполком, Плановая комиссия. - 3,5 п.л. /коллектив авторов/.
- 4.2. Особенности создания и внедрения стандартов КС УВП подсистемы бездефектного труда. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1976. - № 3-41-76. - 0,25 п.л.
- 4.3. Системный подход к вопросам повышения творческой активности трудящихся. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1976, № 3-42-76. - 0,25 п.л.
- 4.4. Организация рабочих мест ИТР и служащих - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1976, № 4-77-76. - 0,25 п.л.
- 4.5. Организация рабочих мест мастеров. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1976, № 4-78-76. - 0,25 п.л.
- 4.6. Организация рабочего места слесаря. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1976, № 4-79-76. - 0,25 п.л.
- 4.7. Организация рабочего места станочника /токаря/. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1976,

№ 4-81-76. - 0,25 п.л.

- 4.8. Организация рабочего места электрика. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1977, № 4-518-77. - 0,25 п.л.
- 4.9. Комплексная система повышения эффективности производства. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1979, № 255-79. - 0,23 п.л.
- 4.10. Опыт разработки и внедрения комплексной системы повышения эффективности предприятия. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1979, № 157-79. - 0,23 п.л.
- 4.11. Опыт разработки и внедрения систем управления промышленным предприятием. - Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1983, № 236-83. - 0,25 п.л.
- 3.12. Организация экономического аспекта производства // Проблемы экономики и социализма // Издательство ХЦНТИ, информационный листок, 1978.

## SUMMARY

Ivanilov Alexandr Semenovich. Labor force regional control under the conditions of development of market relations.

Thesis for a Degree of Doctor of Economics on speciality 08.09.02 - "An Employment and Labor Market". The scientific-research center in the problems of employment and labor market of National Academy of Science and Ministry of Labor of Ukraine, Kiev, 1995.

Methodological and methodical recommendations for effective regional labor force utilization are being proposed.

The methods for analysis and forecasting of the labor market conditions are given a background. The principles of design and the methods of implementation of labor force regional control system have been developed.

The theoretical and methodological background of formation of the mechanism of functioning of the control system under the conditions of the transaction to the market economy period are proposed.

## АННОТАЦІЯ

Иванилов Александр Семенович. Региональное управление трудовыми ресурсами в условиях формирования рыночных отношений.

Диссертация, на правах рукописи, на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.09.02 - "Занятость и рынок труда". Научно-исследовательский центр по проблемам занятости населения и рынка труда Национальной Академии наук и Министерства труда Украины, Киев, 1995.

Защищаются методические и методологические рекомендации по эффективному использованию региональных трудовых ресурсов.

Обоснованы методы анализа и прогнозирования состояния рынка труда. Разработаны принципы и методы создания и внедрения региональной системы управления трудовыми ресурсами. Предложены теоретико- методологические основы формирования механизма функционирования системы управления в условиях перехода к рыночной экономике.

Ключові слова: ринок праці, методи управління, регіон, працездатне населення регіону, трудові ресурси, безробіття, зайнятість.



Підписано до друку 16.04.1996 р.

Формат 60x84 1/16. Папір друк. Обл.-вид.арк. 2,0

Ум.друк.арк. 2,0. Тираж 120. Зам. № 26-10

---

Редакційно-видавничий відділ Харківського державного  
політехнічного університету

310002, Харків, МСП, вул. Фрунзе, 21.

446846

AB 34.701

**AB 34.701**