

## Диференціація показників якості трудового потенціалу Чернівецької області

*Ефективність економічного розвитку країни в значній мірі залежить від трудового потенціалу; постійне зростання ролі регіонів у різних сферах життя країни вимагає перенесення акцентів щодо якості трудових ресурсів на мезорівень. Дослідження внутрішньорегіональних відмінностей якості трудового потенціалу населення Чернівецької області показало, що в межах однієї території може спостерігатися його значна диференціація. У роботі проаналізовано основні показники компонент трудового потенціалу, що належать до складу інтегрального індексу якості трудового потенціалу населення; на їх основі зроблено комплексну оцінку.*

*The effectiveness of economic development largely depends on the employment potential; constantly increasing role of regions in different areas of the country require the transfer of emphasis as the workforce on meso. Study of intra differences as employment potential population of Chernivtsi region showed that within the same area can be observed its significant differentiation. The paper analyzes the main indicators of employment potential component belonging to the integral index of the quality of the labor potential of the population, on the basis of a comprehensive assessment.*

**Ключові слова:** *трудоий потенціал, показники компонент трудового потенціалу, інтегральний індекс, комплексна оцінка.*

**Вступ.** В останні роки загальною стала думка про те, що ефективність економічного розвитку сучасних держав у значній мірі залежить від ресурсів, вкладених в «людський фактор», без якого неможливо забезпечити поступальний розвиток суспільства. У всьому світі прийняли до висновку-визнання, що головною виробничою силою є людина. Кожний робітник, окремі групи людей і суспільство в цілому мають можливості та здібності до здійснення та удосконалення трудової діяльності, суттєво підвищувати її ефективність.

Узагальнюючим показником становлення та розвитку людини в трудовій

діяльності є трудовий потенціал суспільства.

У ХХІ ст. загострюються й актуалізуються проблеми, пов'язані з соціально-економічним розвитком країн та покращенням стану його основних індикаторів. З огляду на це об'єктом посиленої уваги стає якість трудового потенціалу, рівень якого є ендогенним критерієм стійкого розвитку регіонів країн, а також передумовою розвитку людського капіталу та засобом посилення національної конкурентоспроможності.

Для України питання підвищення рівня та якості життя її громадян, а разом з тим і трудового потенціалу, особливо загострилися у зв'язку з розгортанням сучасної світової фінансової кризи, внаслідок впливу якої значно погіршився добробут населення країни.

Водночас тенденції, пов'язані із постійним зростанням ролі регіонів у різних сферах життя країни та посиленням мотиваційного механізму самоорганізації місцевого розвитку, вимагають перенесення акцентів у вирішенні проблем якості трудового потенціалу суспільства на мезорівень і зумовлюють необхідність усвідомлення регіональною спільнотою значущості цієї категорії, запровадження системи цільових заходів для забезпечення планування і контролю її індикаторів, втілення у практику параметрів якості життя.

**Постановка завдання.** Трудовий потенціал України, як і будь-якої іншої країни, є складною соціально-економічною категорією, головним компонентом якої виступають фізичні параметри відтворення населення – природної основи трудового потенціалу. В сучасних умовах економічного розвитку України дослідження процесу відтворення трудового потенціалу є досить актуальним. Потрібно зазначити, що проблеми відтворення трудового потенціалу постійно цікавлять провідних вчених України і інших країн світу. В науковій літературі проведені значні дослідження трудового потенціалу, в яких заслуга таких вчених, як Васильченко В.С., Гриненко А.М., Кебл Л.П., Колосова Р.П., Котляр А.Е., Скаржинський М.І., Богиня Д.М., Онікієнко В.В., Маслова І.С., Долішній М.І., Лібанова Е.М., Петрова І.Л., Грішнова О.А., Лісогор Л.С., Джаїн І.О. та ін.

Варто зазначити, що актуальною сьогодні є необхідність дослідження відтворення трудового потенціалу в межах регіону, яка викликана, як мінімум, чотирма обставинами:

- 1) населення, як основа формування трудового потенціалу, закріплюється і веде життєдіяльність у рамках певного регіону (хоч і присутня міграція);

2) забезпечення умов, які впливають на розвиток людини як працівника і як особистості, її пристосування до праці, використання її здібностей в процесі виробництва, а також задоволення її потреб здійснюється в межах конкретного регіону;

3) управління процесами загального відтворення трудового потенціалу, вирішення соціально-економічних завдань виконується, перш за все, регіональними органами;

4) в умовах функціонування ринкової економіки трудовий потенціал регіону відіграє визначальну роль, а напрями використання його якісних характеристик визначають регіональну специфіку соціально-економічного та інноваційного розвитку.

Виходячи з вище зазначених умов, регіон слід розглядати не тільки як складову частину території країни у вигляді підсистеми всього народного господарства, але й як відносно самостійну, відокремлену систему з завершеним циклом відтворення, яка забезпечує єдність природно-екологічної, господарсько-економічної і соціальної підсистем. Будь-який регіон має свої демографічні, соціально-економічні, екологічні, етнокультурні системи. Погляди вчених на компонентну структуру відтворення трудового потенціалу різняться. На наш погляд біологічна, демографічна та інтелектуальна складова є основними.

**Результати.** Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу, можна визначати як для окремої людини, так і для різних колективів, в тому числі для персоналу підприємства та населення країни в цілому (табл. 1).

Зосередимось на дослідженні внутрішньорегіональних відмінностей якості трудового потенціалу населення Чернівецької області, оскільки в межах однієї території може спостерігатися його значна диференціація, яка найчастіше визначається видом місцевості (гірська, рівнинна), господарською освоєністю, рівнем урбанізації тощо. Тому дослідимо внутрішні відмінності в якості життя на рівні районів. З цією метою використовуватимемо статистичну базу по Чернівецькій області за 2011 р.

## Приклади характеристик трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники
Здоров'я	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
Моральність	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни
Активність	Темпи технічного прогресу
Організованість та асертивність	Якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання договорів і законів
Освіта	Середня кількість років навчання в школі і вузі, частка витрат на фінансування даної сфери в держбюджеті
Професіоналізм	Доходи від експорту, втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

Спершу проаналізуємо складові трудового потенціалу населення регіону. Для такої оцінки якості трудового потенціалу у районах Чернівецької області здійснюватимемо аналіз таких показників:

- чисельність наявного та постійного населення;
- мобільність робочої сили;
- рівень зайнятості на підприємствах;
- підготовка та підвищення кваліфікації кадрів;
- використання робочого часу;
- стан умов праці;
- колективно-договірне регулювання (соціальний діалог);
- рівень заробітної плати працівників.

Одним із критеріїв якості життя населення в регіоні є приріст його чисельності. Аналізуючи динаміку чисельності населення в Україні та в Чернівецькій області зокрема, можна говорити про її дещо негативні тенденції.

До того ж, зменшення наявного населення відбувається інтенсивніше, ніж постійного (табл. 2). У Чернівецькій області на тлі інших областей воно триває повільнішими темпами, за винятком Закарпатської. Найбільш негативною ситуацією щодо зміни чисельності населення за досліджуваний період характеризується Львівщина.

Таблиця 2

Динаміка наявного та постійного населення України та областей Карпатського економічного району за даними на початок 2008, 2012 рр.

(на 1 січня, тис.осіб)

	Кількість наявного населення				
	2008	2012	Середній абсолютний приріст, тис.осіб	Середній темп зміни, %	Середній темп приросту (зменшення), %
Україна	46372,7	45706,1	-666,6	98,56	-1,44
Закарпатська обл.	1242,1	1249,0	+6,9	100,56	+0,56
Івано-Франківська обл.	1382,6	1380,0	-2,6	99,81	-0,19
Львівська обл.	2559,8	2542,8	-17,0	99,34	-0,66
Чернівецька обл.	904,5	904,8	+0,3	100,03	+0,03
	Кількість постійного населення				
	2008	2012	Середній абсолютний приріст, тис. осіб	Середній темп зміни, %	Середній темп приросту (зменшення), %
Україна	46192,3	45453,3	-739,0	98,40	-1,60
Закарпатська обл.	1239,8	1247,9	+8,1	100,65	+0,65
Івано-Франківська обл.	1379,9	1377,4	-2,5	99,82	-0,18
Львівська обл.	2541,4	2522,6	-18,8	99,26	-0,74
Чернівецька обл.	901,5	902,2	+0,7	100,08	+0,08

Варто зазначити, що в Україні простежується позитивна динаміка у зменшенні показника смертності дітей віком до одного року з найкращою тенденцією у Чернівецькій області, де цей показник упродовж семи років залишається одним із найнижчих не лише серед розглянутих областей, але й в Україні загалом.

Якість трудового потенціалу у значній мірі залежить і від мобільності робочої сили. Коефіцієнт валового обороту робочої сили по Чернівецькій області (відношення кількості прийнятих та вибулих до середньооблікової кількості працівників) становив 57,3 % проти 51,9 % у 2010 році. При цьому, коефіцієнт прийому порівняно з 2010 роком збільшився на 2,5 в.п., а коефіцієнт звільнення – на 2,9 в.п. і становив відповідно 27,1 % та 30,2 % (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка руху працівників по містах і районах Чернівецької області

Міста та райони області	Прийнято, осіб		Вибуло, осіб		У % до середньооблікової кількості працівників			
					Прийнято		Вибуло	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
<b>По області</b>	<b>34530</b>	<b>37784</b>	<b>38392</b>	<b>42005</b>	<b>24,6</b>	<b>27,1</b>	<b>27,3</b>	<b>30,2</b>
м. Чернівці	18924	18100	19848	20893	25,6	25,2	26,9	29,1
м.Новодністровськ	616	671	1389	792	31,0	38,7	69,8	45,7
Вижницький	1535	1330	1673	1567	25,2	21,2	27,5	25,0
Герцаївський	527	900	785	836	16,3	26,9	24,3	25,0
Глибоцький	1771	2556	1968	2373	27,1	38,3	30,1	35,5
Заставнівський	1790	1779	2032	2157	34,6	35,9	39,3	43,5
Кельменецький	1148	1168	1181	1440	28,6	25,8	29,5	31,8
Кіцманський	1325	1646	1545	1614	16,0	21,6	18,6	21,2
Новоселицький	1520	1756	1619	1889	22,0	22,9	23,4	24,6
Путильський	742	902	767	1034	21,3	27,7	22,0	31,7
Сокирянський	1259	1748	1624	1814	24,5	31,7	31,6	32,9
Сторожинецький	1890	2819	2073	2617	22,0	31,7	24,1	29,4
Хотинський	1483	2409	1888	2979	20,8	34,2	26,5	42,2

Як і в попередні роки, у 2011 році спостерігалось перевищення кількості вибулих осіб порівняно з прийнятими у більшості видів економічної діяльності.

Із загальної кількості вибулих переважна більшість (90,2 %) залишила робочі місця за власним бажанням, 7,2 % – з причин змін в організації виробництва і праці. Слід зазначити, що для чоловіків характерна більш висока мобільність на ринку праці. Як за рівнем прийому, так і за рівнем вибуття, зазначені показники у чоловіків значно вищі, ніж у жінок. Так, у 2011 році із кожних 100 працівників прийнятих та звільнених майже дві третини склали чоловіки.

Аналогічне збільшення диспропорцій у Чернівецькій області спостерігається і за іншими параметрами. Якщо розглядати регіональну структуру працюючих на підприємствах області, то характерним як і для інших регіонів України є зосередження робочої сили в обласному центрі (51,5 % працівників підприємств області). Серед районів області найбільше працівників було зайнято у Сторожинецькому (6,4 % від загальної кількості працюючих в області), Кіцманському та Новоселицькому (по 5,5 %) районах, найменше – у Путильському (2,3 %). При відносній стабільній кількості працівників, працюючих на підприємствах області, все ж відбувається перерозподіл робочої сили між сферами виробництва та надання послуг. Так, якщо у 2009 році на підприємствах промисловості, будівництва, сільського та лісового господарства працювало 26,9 % найманих працівників, у 2010 році – 25,5 %, то у 2011 році – 25,2 %.

Одним із чинників оцінки стану якості трудового потенціалу найманих працівників є наявність фахівців з високим ступенем професійної підготовки. Останніми роками спостерігається збільшення частки працюючих осіб з вищою освітою. Із загальної кількості штатних працівників на кінець 2011 року більше половини або 82,4 тис. осіб мали вищу освіту. Серед них 1,5 тис. осіб мали наукову ступінь.

Найбільше спеціалістів з вищою освітою працювало у сфері фінансової діяльності та державного управління (83,0 % та 83,5 % облікової кількості працівників). Значна питома вага таких працівників спостерігалася у сфері досліджень та розробок (70,7 %), культури та спорту, відпочинку та розваг (70,2 %), освіти (68,0 %), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (65,0 %), а найменша – в лісовому господарстві (26,9 %), будівництві (32,9 %) і сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах (35,3 %).

Водночас, на підприємствах спостерігається нестача як робітників традиційних професій так і таких, що вимагають високого кваліфікаційного рівня. Для забезпечення підприємств регіону висококваліфікованими кадрами

існує необхідність здійснення підготовки та підвищення кваліфікаційного рівня працівників.

Підвищення кваліфікації за різними формами навчання у 2011 р. пройшли 10,5 тис.осіб або 7,3 % облікової кількості штатних працівників. Обсяги підвищення кваліфікації диференційовані за видами економічної діяльності та за професійними ознаками.

Для характеристики робочого часу як компоненти трудового потенціалу «ресурси робочого часу» скористаємося даними таблиці 4.

Таблиця 4

Використання фонду робочого часу працівників Чернівецької області за видами економічної діяльності у 2011 рр.

Вид економічної діяльності	Відпрацьовано в середньому на одного штатного працівника, год.	Фонд робочого часу (явки та неявки)	Відпрацьовано у % до фонду робочого часу, %	Середня тривалість відпустки одного працівника, год.
1. Сільське господарство	1613	1824	88,4	141
2. Промисловість	1689	1964	86,0	154
3. Будівництво	1426	1927	74,0	150
3. Торгівля	1678	1846	90,9	120
4. Транспорт та зв'язок	1647	1898	86,8	159
5. Фінансова діяльність	1742	1907	91,4	135
6. Державне управління	1712	1947	87,9	190
7. Освіта	1395	1616	86,3	193
8. Охорона здоров'я	1668	1886	88,5	171
9. Надання комуналь-них та індивідуальних послуг	1654	1841	89,8	162
<b>Усього</b>	<b>1596</b>	<b>1834</b>	<b>87,0</b>	<b>170</b>



Як видно з таблиці 4 найбільш повно використовується трудовий потенціал працівників торгівлі, фінансової діяльності та надання комунальних та індивідуальних послуг, оскільки дані сфери є найбільш затребуваними та прибутковими у Чернівецькій області.

Критерієм якості трудового потенціалу є наявність стабільного здоров'я. Тому найвагомішою потребою економіки є збереження і розвиток здоров'я населення вже на етапі відтворювального процесу, оскільки стан здоров'я впливає на кількісно-якісні параметри трудового потенціалу.

Здоров'я належить до тих показників, які найповніше характеризують якість життя населення в регіоні та трудовий потенціал працівників, оскільки є одним з головних показників орієнтованості соціально-економічного й екологічного розвитку суспільства на користь людини та водночас важливим чинником такого розвитку.

Найчастіше серед чинників, що впливають на здоров'я населення, науковці називають стан природного середовища, рівень споживання товарів (продукти харчування) та послуг (охорона здоров'я, освіта, культура та мистецтво та ін.), житлові умови, рівень доходів тощо. Низка цих факторів позначається як на кількісних, так і на якісних параметрах захворюваності населення регіону. А це надалі знаходить відображення в суб'єктивній оцінці якості життя, оскільки рівень здоров'я позначається на доходах населення, від яких залежить якісний і кількісний склад продуктів харчування, доступність послуг і товарів тощо.

У 2011 році в області 4,2 тис. осіб працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Найбільше таких працівників було зайнято на підприємствах з виробництва шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (41,9 % працівників цього виду діяльності), з виробництва та розподілення електроенергії, газу та води (27,8 %) та з виробництва машин і устаткування (25,3 %). Усі без винятку працівники, задіяні в шкідливих та небезпечних умовах, отримували пільги та компенсації (табл. 5).

Статистичні дані по Чернівецькій області за 2011 р. свідчать про незадовільний стан деяких робочих місць на підприємствах та високий рівень виробничого травматизму в м. Новодністровську (2,6 на 1000 працюючих) порівняно з іншими районами. При тому, що в Герцаївському районі цей показник мав нульове значення. Виробничий травматизм із смертельними наслідками мав місце у половині районів Чернівецької області.

Таблиця 5

Стан умов праці працівників по містах і районах Чернівецької області у 2011 р.

Міста та райони області	Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають СГН		Кількість працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій	
	Всього, осіб	У %	Всього, осіб	У %
<b>По області</b>	4226	11,9	4414	12,4
м. Чернівці	3133	14,2	3307	15,0
м.Новодністровськ	301	24,5	301	24,5
Вижницький	43	9,8	43	9,8
Герцаївський	26	2,2	26	2,2
Глибоцький	13	1,3	13	1,3
Заставнівський	38	7,0	38	7,0
Кельменецький	3	0,8	3	0,8
Кіцманський	186	7,1	199	7,6
Новоселицький	135	6,8	135	6,8
Путильський	4	5,8	4	5,8
Сокирянський	170	10,3	170	10,3
Сторожинецький	75	5,6	76	5,7
Хотинський	99	9,5	99	9,5

Основними причинами виробничого травматизму є порушення виробничої і трудової дисципліни, вимог безпеки праці під час експлуатації обладнання, устаткування, механізмів, допуск до роботи без навчання та перевірки знань з охорони праці, відсутність або недосконалість системи управління охороною праці, незадовільна організація виробництва, низький рівень відповідальності за безпеку праці як керівництва підприємств, так і працюючих.

Основою підвищення трудового потенціалу на підприємстві є колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин (соціальний діалог). У 2011 році в Чернівецькій області діяло 1964 зареєстрованих колективних договорів. Кількість працівників, охоплених колективними

договорами, становила 121,8 тис. осіб, або 84,1 % облікової кількості штатних працівників, що на 1,2 в.п. більше, ніж у 2010 році.

Залежно від сфери економічної діяльності спостерігається диференціація показника рівня охоплення колективними договорами. На підприємствах рибальства, рибництва, досліджень та розробок всі працівники охоплені колективними договорами, водночас, у сфері торгівлі, фінансової діяльності частка таких працівників не перевищувала 35,2 %.

Рівень матеріальної забезпеченості населення районів Чернівецької області оцінюватимемо з позиції аналізу рівня заробітної плати та рівня зареєстрованого безробіття. Оскільки заробітна плата виступає основним джерелом доходів населення, наявність яких створює у населення відчуття забезпеченості, впевненості в майбутньому, а тому можна говорити і про залежність від неї якості життя. З цих міркувань значні обсяги заборгованості з виплати заробітної плати спричиняють зміни якості життя населення в бік погіршення.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств Чернівецької області у 2011 становила 1985 грн., нарахування на одну оплачену годину на одного працюючого становили 13,6 грн.

Серед областей Карпатського економічного району рівень заробітної плати працівників підприємств за 2011 рік був найменшим і становив 75,4 % від загальноукраїнського показника, або був меншим на 648 грн.

Продовжує спостерігатись міжгалузева диференціація в рівнях оплати праці. Так, співвідношення найвищого розміру середньомісячної заробітної плати (у фінансовій діяльності – 3370 грн.) та найнижчого її рівня (у діяльності готелів та ресторанів – 1186 грн.) складало 2,8 рази. Збереглася значна диференціація рівня оплати праці і серед міст та районів області (табл. 6).

Опрацювавши ряд наукових праць [2-5], для обчислення інтегрального індексу якості населення регіону ми обрали середню геометричну, оскільки дана форма середнього показника застосовується для визначення рівновіддаленої величини від максимального і мінімального значення ознаки. Ще одна властивість цього показника полягає в тому, що чим відчутніше зменшується один частковий показник, тим важче його компенсувати збільшенням іншого.

Таблиця 6

Диференціація середньомісячної заробітної плати та заборгованості із виплати заробітної плати по містах та районах Чернівецької області

Міста та райони області	Нараховано штатному працівнику, грн.		Темп и росту, %	Сума невиконаної заробітної плати, тис.грн.		У % до 2010 р.
	2010	2011		2010	2011	
<b>По області</b>	1772	1985	112,0	3151,8	240,3	7,6
м.Чернівці	1890	2144	113,4	1814,5	201,3	11,1
м.Новодністровськ	1806	2175	120,4	22,0	-	-
Вижницький	1700	1875	110,3	122,1	39,0	31,9
Герцаївський	1663	1866	112,2	-	-	-
Глибоцький	1556	1719	110,5	-	-	-
Заставнівський	1585	1721	108,6	-	-	-
Кельменецький	1569	1688	107,6	133,7	-	-
Кіцманський	1585	1806	113,9	256,1	-	-
Новоселицький	1546	1728	111,8	382,0	-	-
Путильський	1920	1987	103,5	42,6	-	-
Сокирянський	1888	2068	109,5	-	-	-
Сторожинецький	1568	1764	112,5	319,4	-	-
Хотинський	1626	1803	110,9	59,4	-	-

Тобто доволі низьке значення одних показників не можна компенсувати зростанням інших для підвищення якості життя. Отримані значення інтегральних індексів якості трудового потенціалу населення регіону потрібно розбити на групи, які відповідають градації шкали оцінювання: висока, задовільна, низька і незадовільна якість життя населення регіону.

**Висновки.** Таким чином, проаналізовано основні показники компонент трудового потенціалу, що належать до складу інтегрального індексу якості трудового потенціалу населення. На їх основі зроблено його комплексну оцінку станом на 2011 рік (табл. 7 та рис. 1).

Таблиця 7

Інтегральний індекс якості трудового потенціалу населення Чернівецької області за основними компонентами

Міста та райони області	Чисельність наявного та постійного населення	Мобільність робочої сили	Рівень зайнятості на підприємствах	Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів	Використання робочого часу	Стан умов праці	Коллективно-договірне регулювання (соціальний діалог)	Рівень заробітної плати працівників	Інтегральний індекс	Оцінка трудового потенціалу
м. Чернівці	0,9327	0,8118	0,9111	0,7522	0,6117	0,3122	0,7015	0,9365	0,6015	висока
Кіцманський	0,8118	0,4085	0,3560	0,3287	0,4175	0,7074	0,5311	0,7856	0,4311	низька
Вижницький	0,2169	0,3094	0,2871	0,3057	0,3907	0,8118	0,5085	0,7987	0,4085	
Кельменецький	0,3057	0,3907	0,3028	0,2138	0,4382	0,7880	0,4867	0,6521	0,3867	
Глибоцький	0,4670	0,6212	0,2279	0,2680	0,5104	0,6739	0,4807	0,6823	0,3807	
Сторожинецький	0,2680	0,5104	0,2784	0,3224	0,3153	0,7106	0,4766	0,6958	0,3766	
Хотинський	0,7784	0,3703	0,2854	0,2319	0,4670	0,6212	0,4722	0,7754	0,3722	
Заставнівський	0,8118	0,4085	0,3600	0,2169	0,3094	0,7784	0,4703	0,7356	0,3703	
Новоселицький	0,4372	0,5116	0,2619	0,2681	0,3142	0,6637	0,4478	0,7389	0,3478	незадовільна
Сокирянський	0,5042	0,3056	0,2768	0,2036	0,4372	0,5116	0,4351	0,8978	0,3351	
Пutilьський	0,5116	0,3351	0,2495	0,2663	0,2687	0,6783	0,4317	0,8541	0,3317	
Герцаївський	0,2619	0,2681	0,1815	0,1654	0,5760	0,5042	0,4056	0,7523	0,3056	
м.Ново-дністровськ	0,2169	0,3094	0,5204	0,2314	0,4483	0,0915	0,3651	0,9389	0,2651	

Розрахунок інтегрального індексу якості трудового потенціалу населення в Чернівецькій області показав, що високим трудовий потенціал в м. Чернівцях, низький – в Кіцманському, Вижницькому, Кельменецькому, Глибоцькому, Сторожинецькому, Хотинському та Заставнівському районах, незадовільний – в Новоселицькому, Сокирянському, Путильському, Герцаївському районах та м. Новодністровськ.



Рис. 1. Групування районів Чернівецької області відповідно до інтегрального індексу якості трудового потенціалу

На фоні загальної низької якості трудового потенціалу Чернівецької області виявлено її внутрішньорегіональну диференціацію за допомогою методики оцінки якості трудового потенціалу населення регіону, що базується на обчисленні інтегральних індексів якості потенціалу. Здебільшого це пов'язано з рівнем людського розвитку цих районів. На якість життя населення досліджених районів та, особливо, на її суб'єктивну оцінку впливає рівень регіонального розвитку сусідніх областей.

Отже, запропонована методика допоможе оцінити стан та виявити внутрішньорегіональні відмінності якості життя населення регіону, що дасть змогу розробити ефективний інструментарій управління якістю життя та окреслити напрями її підвищення в межах певної території.

## Література

1. Статистичний збірник «Праця в Чернівецькій області у 2011 році» / за ред. А. В. Ротаря. – Чернівці : Головне управління статистики у Чернівецькій області, 2012 – 208 с.
2. Артеменко В. Б. Комплексне оцінювання ефективності соціально-економічного розвитку регіонів на основі критеріїв якості життя населення / В. Б. Артеменко // Регіональна економіка : науково-практичний журнал Інституту регіональних досліджень НАН України. – 2005. – № 3 (37). – С. 84-93.
3. Бородкин Ф. М. Социальные индикаторы / Ф. М. Бородкин, С. А. Айвазян. – М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2006. – 607 с.
4. Лига М. Б. Качество жизни как основа социальной безопасности / М. Б. Лига ; [под. ред. М. В. Константинова]. – М. : Гардарики, 2006. – 223 с.
5. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України. – К. : Державний комітет статистики України. Рада по вивченню продуктивних сил НАН України, 2001. – 32 с.