

**І. О. Іртищева**

доктор економічних наук, професор,  
Національний університет кораблебудування  
імені адмірала Макарова, м. Миколаїв

**І. І. Дубинська**  
аспірант

Міжнародний університет бізнесу та права, м. Херсон

## **РАНГОВИЙ АНАЛІЗ ЯК БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНА ОЦІНКА ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНУ**

*Метою статті є обґрунтування авторських підходів до методики рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів на основі їх ранжування як базису для багатокритеріальної оцінки регіону. Нами запропонована методика рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів за наступними показниками: рівень економічної активності; рівень зайнятості; рівень безробіття; навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце; рівень прийому на роботу працівників; рівень вибуття з роботи працівників; рівень розширення професійної підготовки робітників; рівень підвищення кваліфікації працівників; рівень капітальних інвестицій (у фактичних цінах), млрд грн.; середньомісячна (за рік) номінальна заробітна плата штатних працівників.*

*Запропонована нами рейтингова оцінка регіонів за рівнем ефективності управління трудовими ресурсами дає можливість порівнювати регіони між собою з метою вивчення та переймання досвіду ведучих регіонів рейтингу у сфері управління трудовими ресурсами з метою підвищення рівня інвестиційної спроможності та привабливості регіонів.*

**Ключові слова:** рейтингова оцінка, регіон, трудові ресурси, ранжування, ефективність

### **Irtysheva I., Dubynska I. RANKED ANALYSIS AS ASSESSMENT WORKFORCE REGION**

*The article is a study author approaches to methodology rank assess the effectiveness of human resources management regions based on their ranking as the basis for multi-region assessment. We rank the technique of evaluating the effectiveness of human resources management regions on the following factors: the level of economic activity; employment levels; unemployment; load registered unemployed per vacancy; the level of employment of workers; the level of retirement of employees; expansion level of training of workers; the level of training of employees; level capital investments (at current prices) bn .; average (per year) nominal wage staff.*

*Our proposed grade regions in terms of the efficiency of human resources makes it possible to compare regions together to study and studying the experience of the leading regions in the ranking of human resources to enhance capacity and investment attractiveness of regions.*

**Keywords:** grade, region, human resources, ranking, efficiency

В сучасній економічній ситуації, для якої характерна наявність кризових явищ, здійснення ефективної економічної діяльності на всіх рівнях залежить не лише від матеріально-технічного забезпечення, а й від достатньої кількості висококваліфікованих кадрів та ефективного управління ними. Трудові ресурси завжди були і є головним ресурсом країни та її регіонів. Тому саме вони здатні забезпечити високі темпи росту та конкурентоспроможність регіону.

Проблемам дослідження трудових ресурсів на різних рівнях присвячені роботи багатьох вчених-економістів, серед яких слід відмітити: О. Амошу, Л. Балабанова, О. Грішнову, В. Гончарова, Т. Донченко, М. Долішнього, С. Злупко, О. Крушельницька, А. Кібанов, Е. Лібанову, С. Мельника, В. Пономаренко, О. Сардака, Л. Столяренко, Б. Сербіновського, В. Хомякова та інших. Але незважаючи на значний вклад вчених, в окремі аспекти цього фундаментального напрямку дослідження не до кінця використаними залишаються підходи до рейтингового аналізу, що дозволяє здійснити багатокритеріальну оцінку трудових ресурсів на рівні регіону.

Обґрунтувати авторські підходи до методики рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів на основі їх ранжування як базису для багатокритеріальної оцінки регіону.

У умовах економічної нестабільності на мікро, мезо- та макро рівнях гостро стоїть складна проблема забезпечення сталого й ефективного господарювання. Одним з важливих завдань є формування економічного, в тому числі трудового потенціалу, збереження та раціональне використання ресурсів, що створить передумови стабілізації конкурентоспроможності підприємств, регіонів та країни. Очевидною є необхідність пошуку нових можливостей щодо формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами.

Термін «трудові ресурси» вітчизняними вченими використовується у вузькому й широкому розумінні. У вузькому розумінні він характеризує переважно склад працездатного населення в працездатному віці. Таке його вживання є застарілим, оскільки не відображає реалій функціонування праці в умовах ринкових відносин. Натомість обґрунтованим і методологічно виправданим видається використання терміна у широкому розумінні, за яким «трудові ресурси» відображають наявні на сьогодні і прогнозовані в майбутньому ресурси праці суспільства, їх кількісні та якісні характеристики [1, с. 99].

Аналізуючи дослідження авторів А.Я. Кібанова [2], Г.В. Осовської і О.В. Крушельницької [3], В.С. Пономаренко [4], Т.В. Донченко [5] та інших, можна

## ТЕРИТОРІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТА РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

узагальнити, що система управління трудовими ресурсами визначається як система елементів, які дозволяють підвищити ефективність функціонування суб'єктів господарювання та оптимізувати реалізацію трудового потенціалу.

Система управління трудовими ресурсами регіону повинна носити універсальний характер, щоб забезпечити можливість її широкого використання. Ми згодні з М.В. Єштокіним у тому, що це утворення має складну структуру, ланки якої, з одного боку, виступають як специфічні об'єктивні форми прояву відносин у сфері праці, а з іншого – у сфері практичної реалізації вони виступають як методи і способи управління праце-використанням [6, с. 31].

Нами запропонована методика рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів, на підставі якої ефективність управління трудовими ресурсами регіонів оцінюється на основі їх ранжування за наступними показниками:

- 1) рівень економічної активності;
- 2) рівень зайнятості;
- 3) рівень безробіття;
- 4) навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце;
- 5) рівень прийому на роботу працівників;
- 6) рівень вибуття з роботи працівників;

7) рівень розширення професійної підготовки робітників;

8) рівень підвищення кваліфікації працівників;

9) рівень капітальних інвестицій (у фактичних цінах), млрд грн.;

10) середньомісячна (за рік) номінальна заробітна плата штатних працівників.

Розрахунок інтегрального показника оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів країни здійснюється на основі сумування рангового значення кожного з вищевказаного переліку показників. Ранжування третього, четвертого і шостого показників здійснюється по спаданню, а всіх інших показників – по зростанню. При цьому враховано, що окремі показники відіграють рівнозначну роль в оцінці ефективності управління трудовими ресурсами регіонів. За даними розрахованого інтегрального показника визначається конкретне місце регіону з точки зору ефективності управління трудовими ресурсами в загальному складі регіонів країни.

Для оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів України скористаємося зведеними даними за 2014 рік (таблиця 1).

Таблиця 1

**Регіональний розріз показників згідно методики рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами\***

	Рівень економічної активності, %	Рівень зайнятості, %	Рівень безробіття, %	Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб	рівень прийому працівників, %	рівень вибуття працівників, %	рівень розширення професійної підготовки робітників, %	рівень підвищення кваліфікації працівників, %	Капітальні інвестиції, млрд грн	середньомісячна (за рік) заробітна плата штатних працівників
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Україна	62,4	56,7	9,1	14	22,8	30,3	1,8	9,4	219,4	3480
Вінницька	63,4	57,7	8,9	61	25,3	28,9	2,1	7,5	5,7	2810
Волинська	58,8	53,1	9,8	22	22,7	24,7	1,8	9	3,4	2721
Дніпропетровська	65,6	60,9	7,2	6	23,7	30,5	2,6	12,4	20,4	3641
Донецька	58,3	50,3	13,8	25	18,3	37,2	3,1	13,2	13,1	3858
Житомирська	62,5	55,5	11,3	11	22,1	26,3	1,7	8	2,9	2763
Закарпатська	61,9	56,2	9,2	18	17,6	20	2,9	7,9	2,6	2744
Запорізька	62,5	56,4	9,7	86	22,8	28,9	2,2	14	7	3432
Івано-Франківська	59,8	54,8	8,4	52	18,2	20,9	1,1	10,1	6,8	2875
Київська	62	58,1	6,4	11	26,5	33,5	2,8	6,6	19,7	3489
Кіровоградська	60,9	54	11,4	36	24,4	28,2	1,6	9,5	3,1	2789
Луганська	64,7	54,6	15,6	101	20	34,9	3,5	9,2	5,2	3377
Львівська	60,5	55,5	8,2	26	17	21,8	0,8	8	9,6	2961
Миколаївська	64	58,4	8,9	20	24,3	29,3	1	9,7	3,8	3344
Одеська	61,2	57,3	6,5	7	26,1	32,1	1,4	6,9	9,4	3129
Полтавська	61,7	54,2	12,1	18	22,4	27,7	2,1	11,5	8,8	3179
Рівненська	65	58,5	9,9	20	19,5	23,7	1,4	10,3	2,8	3033
Сумська	61,8	55,6	10,1	26	21,6	25,8	1,7	10,1	2,8	2877
Тернопільська	58,5	51,6	11,8	13	20,8	24,8	1,2	7,9	2,6	2527
Харківська	63,8	59,3	7,1	12	21,6	28	1,5	9,9	8	3143
Херсонська	62,5	56,1	10,2	27	26,5	32,5	1,2	8,9	2,2	2617
Хмельницька	58,6	52,6	10,2	75	22,2	25,5	1,6	9,3	4,1	2878
Черкаська	62,6	56,5	9,8	65	26,7	31,1	1,4	7,2	3,3	2829
Чернівецька	60,5	54,9	9,3	23	23,7	26,8	1	8,4	1,7	2578
Чернігівська	62,9	56,2	10,7	12	23,5	28,4	1,3	8,3	2,6	2690
м. Київ	66,7	62	7	2	26,9	37,8	1,2	7	67,8	5376

\*Джерело: складено автором за даними статистичного збірника «Регіони України, 2015»

## СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ПЕРІОДУ УКРАЇНИ

Для розрахунку інтегрального показника та визначення рейтингу регіонів країни за рівнем ефективності управління трудовими ресурсами для кожної із десяти характеристик регіонів країни із таблиці 2.4 визначимо її рангове значення.

Інтегральний показник визначимо як суму рангових значень, а рейтинг регіонів побудуємо за логічним визначенням на перше місце регіону із найбільшим значенням інтегрального показника. Результати представимо у таблиці 2.

Таблиця 2

### Регіональний розріз рангових значень показників згідно методики рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами\*

	Рангове значення показника:										Інтегральна оцінка	Рейтинг регіонів
	Рівень економічної активності, %	Рівень зайнятості, %	Рівень безробіття, %	Навантаження на одне вільне робоче місце, осіб	рівень прийому працівників, %	рівень вибуття працівників, %	рівень розширення професійної підготовки робітників, %	рівень підвищення кваліфікації працівників, %	Капітальні інвестиції, млрд грн	середньомісячна (за рік) заробітна плата штатних працівників, грн		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Вінницька	19	19	17	5	20	10	18	5	15	9	137	10
Волинська	4	4	12	13	13	21	17	13	11	5	113	17
Дніпропетровська	24	24	21	24	16	8	21	23	24	23	208	1
Донецька	1	1	2	11	4	2	24	24	22	24	115	14
Житомирська	14	10	6	21	10	17	15	8	8	7	116	13
Закарпатська	12	14	16	16	2	25	23	6	3	6	123	11
Запорізька	14	16	14	2	14	10	20	25	17	21	153	5
Івано-Франківська	5	8	19	6	3	24	4	19	16	11	115	14
Київська	13	20	25	21	22	4	22	1	23	22	173	3
Кіровоградська	8	5	5	7	19	13	13	16	9	8	103	21
Луганська	22	7	1	1	6	3	25	14	14	20	113	17
Львівська	6	10	20	9	1	23	1	8	21	14	113	17
Миколаївська	21	21	17	14	18	9	2	17	12	19	150	6
Одеська	9	18	24	23	21	6	9	2	20	16	148	7
Полтавська	10	6	3	16	12	15	18	22	19	18	139	9
Рівненська	23	22	11	14	5	22	9	21	6	15	148	7
Сумська	11	12	10	9	8	18	15	19	6	12	120	12
Тернопільська	2	2	4	18	7	20	5	6	3	1	68	25
Харківська	20	23	22	19	8	14	12	18	18	17	171	4
Херсонська	14	13	8	8	22	5	5	12	2	3	92	23
Хмельницька	3	3	8	3	11	19	13	15	13	13	101	22
Черкаська	17	17	12	4	24	7	9	4	10	10	114	16
Чернівецька	6	9	15	12	16	16	2	11	1	2	90	24
Чернігівська	18	14	7	19	15	12	8	10	3	4	110	20
м. Київ	25	25	23	25	25	1	5	3	25	25	182	2

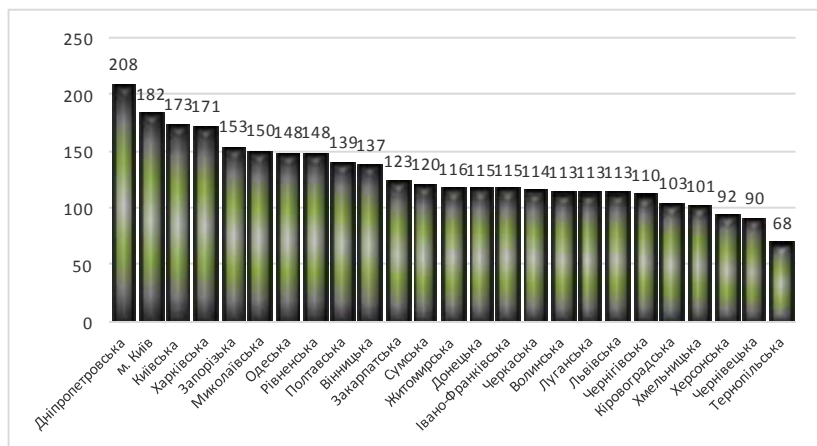
\*Джерело: складено автором

Таким чином, в топ-3 регіонів з найбільш ефективним управлінням трудовими ресурсами потрапили Дніпропетровська область, м. Київ та Київська область. Останнє місце посіла Тернопільська область.

Зведений рейтинг регіонів за рівнем управління трудовими ресурсами представлено на рис. 1.

Миколаївська область посіла шосте місце в рейтингу. Такій позиції в національному рейтингу регіонів України за рівнем управління трудовими ресурсами Миколаївська область завдячує високому рівню економічної активності та рівню зайнятості, а також високим значенням середньорічної заробітної плати та високим рівнем прийому працівників, що

доводить також позитивна динаміка показників економічної активності населення Миколаївської області у 2014-2015 роках.



**Рис. 1 Рейтинг регіонів України за рівнем управління трудовими ресурсами**

Україна є досить неоднорідною країною як з точки зору географічних умов, так і в плані соціально-економічного розвитку. Така географічна та соціально-економічна різноманітність свідчить про значний потенціал областей, оскільки дозволяє запропонувати різноманітні «пакети» інвестиційних умов, якими можуть скористатись широке коло потенційних інвесторів, адже кожний інвестор орієнтується на цілком конкретні характеристики територій, які для нього є визначальними.

Робоча сила є особливим фактором виробництва, тому що без неї економічна діяльність неможлива. Проте інвестиційна привабливість регіону залежить не лише від наявності та чисельності населення, але й від особливостей його розміщення та якості робочої сили. Крім цього, важливими є також стан ринку праці, зокрема наявність надлишку чи дефіциту робочої сили.

Концентрація населення або висока щільність населення може розглядатися як фактор, що в цілому підвищує інвестиційну привабливість регіону. По-перше, висока концентрація населення збільшує пропозицію робочої сили у місцях розміщення виробничих потужностей, сприяючи зниженню витрат на працю та підвищенню кваліфікації працівників (фактично мова йде ефект зовнішньої економії на масштабах виробництва). По-друге, концентрація зменшує певні види непрямих витрат працівників, зокрема витрати на транспорт. Хоча варто зазначити, що за певних умов висока щільність населення може мати нейтральний або негативний вплив на інвестиційну привабливість, наприклад, для сільськогосподарських компаній.

Як висновок, найбільшим позитивний ефект високої щільності населення має бути у східних регіонах. Суттєвий внесок у підвищення рівня інвестиційної привабливості цей фактор може також у західних областях України. Варто додати, що негативний ефект низької щільності населення може бути зменшений у разі наявності розвиненої транспортної інфраструктури.

Міграція або притік працівників у певний регіон позитивно впливає на його інвестиційну привабливість. Він збільшує пропозицію робочої сили. Міграція дозволяє подолати дефіцит робочої сили в певному регіоні за рахунок інших областей та країн, а також полегшує пошук кваліфікованих працівників для підприємств. І навпаки, відтік працівників погіршує людський потенціал регіонів-донорів.

Найбільшими реципієнтами внутрішніх міграційних потоків є місто Київ та Київська область, на які припадає приріст в 8,2 тис. осіб та 7,4 тис. осіб відповідно.

Запропонована нами рейтингова оцінка регіонів за рівнем ефективності управління трудовими ресурсами дає можливість

порівнювати регіони між собою з метою вивчення та переймання досвіду ведучих регіонів рейтингу у сфері управління трудовими ресурсами з метою підвищення рівня інвестиційної спроможності та привабливості регіонів. Проблеми формування та використання трудових ресурсів обумовлюють необхідність подальшого розвитку наукових підходів щодо ефективного використання трудового потенціалу. Запропонована методика рейтингової оцінки характеризується простотою розрахунків та можливістю використання у системі оцінювання трудових ресурсів регіонів для органів влади, для потенційних інвесторів, для регіональних департаментів праці та соціального захисту населення, для служби зайнятості тощо. Проте, слід зауважити, що система управління трудовими ресурсами потребує безупинного удосконалення методів роботи з кадрами і використання досягнень вітчизняної й закордонної науки і найкращого виробничого досвіду.

Для забезпечення конкурентоспроможності регіонів необхідно компетентно управляти трудовими ресурсами, визначати продуктивні етапи управління і, використовуючи новітні наукові розробки та практичний узагальнений досвід, створювати такий механізм управління трудовими ресурсами, який буде найефективнішим.

Робота фахівців у цьому напрямі повинна: - узгодити інтереси різних груп працюючих, керівників підприємств, влади, зацікавлених у результативній роботі; - визначити рівень якості; - вибрати найвагоміші складові цієї проблеми й удосконалити методичні засади оцінювання впливу результатів поліпшення процесу управління трудовими ресурсами на ефективність діяльності та реалізації цілей. Кожне суб'єкт господарювання повинен розробити програми управління процесами, особливі методи, процедури, пов'язані з людськими ресурсами. Тому формування ефективного і динамічно функціонуючого механізму управління трудовими ресурсами є проблемою вкрай актуальною й робота з його подальшого вдосконалення має здійснюватися постійно.

### Список використаних джерел

1 Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Кондор, 2010. – 308 с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом : учебн.-практич. пособ. / А. Я. Кибанов. – М. : Про-спект, 2012. – 64 с.

3. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібн. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 224 с.

4 Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект / В. С. Пономаренко. – Х. : ХГЭУ, 2002. – 252 с.

5. Донченко Т. В. Теоретичні основи формування механізму управління фінансовою стійкістю підприємства / Т. В. Донченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 1, т. 1 – С. 23-27.

6. Ештокин М. В. Формирование и развитие организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами в регионе / М. В. Ештокин // Вестник Удмуртского университета. Экономика и право. – 2011. – Вып. 3 – С. 31-34

### References

1. Krushel'nyts'ka, O.V., Mel'nychuk, D.P. (2010). Upravlinnya personalom [Personnel management]. (2nd ed.) [Manual]. Kyiv: Condor, 308 p. [in Ukrainian].

2. Kybanov, A. YA. (2012). Upravlenye personalom: teoriya y praktyka. Sistema upravleniya personalom [Management: Theory and Practice. System management personnel]. Moscow: Pro- bake. [in Russian].

3. Osovs'ka, H. V., Krushel'nyts'ka, O. V. (2008). Upravlinnya trudovymy resursamy [Human Resource Management]. Kyiv: Condor, 224 p. [in Ukrainian].

4. Ponomarenko, V. S. (2002) Mekhanyzm upravleniya predpriyatiem: stratelychesky aspekt [Mechanism of enterprise management: stratelychesky aspekt]. Kharkiv: KHNUEU. [in Ukrainian].

5. Donchenko, T. V. (2010) Teoretychni osnovy formuvannya mekhanizmu upravlinnya finansovoyu stiykisty pidpryyemstva [Theoretical Foundations of management mechanism of financial stability of enterprise]. Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu – Herald of Khmelnytsky National University, 1, 1, 23-27. [in Ukrainian].

6. Yeshtokin, M. V. (2011). Formirovaniye i razvitiye organizatsionno-ekonomicheskogo mekhanizma upravleniya trudovymi resursami v regione [Formation and development of organizational and economic mechanism of management of human resources in the region]. Vestnik Udmurtskogo universiteta. Ekonomika i pravo – Bulletin of Udmurt University. Economics and Law, 3, 31-34. [in Russian].

УДК [338.45] (477)

### І. Я. Ткачук

кандидат економічних наук,

асистент кафедри фінансів і кредиту

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, м. Чернівці

## ВЕСІЛЬНИЙ КЛАСТЕР В МІСТІ ЧЕРНІВЦІ: НАЯВНІ ПЕРЕДУМОВИ ТА НЕОБХІДНІСТЬ СТВОРЕННЯ

*У статті розглянуто передумови створення весільного кластеру в м. Чернівці, визначено основні проблеми, що виникають при його створенні на етапах заснування кластеру (недовіра між партнерами стосовно управління та розпорядження фінансовими ресурсами; відсутність фінансової відповідальності стосовно напрямів використання коштів; відсутність розуміння відносних переваг і недоліків співпраці; відсутність зрозумілої державної політики і принципів діяльності; незадовільний рівень комунікації між потенційними учасниками кластеру, а також між партнерами та владою) та його існування (конфлікти з приводу майнових інтересів владних структур; несумісні методи роботи міста і кластеру; суперечливі цілі діяльності; обмеженість технічних засобів для боротьби зі складними проблемами; обмежене бачення стратегічного розвитку; недостатність управлінських та організаційних можливостей). Обґрунтовано вигоди від об'єднання представників весільного та суміжного бізнесу в м. Чернівці в межах кластеру, які отримують самі представники весільного бізнесу, держава (місто), населення.*

**Ключові слова:** весільний бізнес, кластер, громадська організація, етапи створення кластеру.

### Tkachuk I. CHERNIVTSI WEDDING CLUSTER: PROBLEMS OF IMPLEMENTATION AND BENEFITS FROM EXISTENCE

*The article deals with the prerequisites of wedding Cluster in Chernivtsi, the main problems arise when it is created in stages establishing cluster (distrust between partners regarding the management and disposal of financial resources, lack of financial responsibility regarding uses of funds, lack of understanding of the relative strengths and weaknesses cooperation, lack of clear state policy and principles of, the poor level of communication between potential participants in the cluster, and between partners and the government) and its existence (conflicts over property interests of power structures, incompatible methods of the town and the cluster, conflicting objectives of, the limited technical means for controlling complex problems, limited vision of strategic development, lack of managerial and organizational capabilities). Proved the benefits of union representatives and wedding adjacent business in the city. Chernovtsy within the cluster that receive most wedding business representatives, state (city) population.*

**Keywords:** wedding business, cluster, NGO, stages of the cluster.