

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ НА ОСНОВІ РАНГОВОГО АНАЛІЗУ

На основі концепції рейтингового управління і застосування методу цільового програмування здійснюється комплексна багатокритеріальна оцінка трудових ресурсів регіонів України. Аналіз отриманих результатів оцінювання дозволяє обґрунтувати диференційовані заходи щодо удосконалення управління трудовими ресурсами регіонів. В умовах загострення проблем зайнятості в економіці даний підхід є актуальним і сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів.

На основе концепции рейтингового управления и применения метода целевого программирования осуществляется комплексная многокритериальная оценка трудовых ресурсов регионов Украины. Анализ полученных результатов оценивания позволяет обосновать дифференцированные меры по совершенствованию управления трудовыми ресурсами регионов. В условиях обострения проблем занятости в экономике данный подход является актуальным и будет способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

The article is dedicated to further development of methodological fundamentals for research the state and development of the region labour resources by the golding programming methods. The ranking of regions is used for decisions making in the regional policy of employment.

Ключові слова: управління трудовими ресурсами; рейтингова оцінка; методи цільового програмування; ранговий аналіз.

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку України зростає актуальність проблем ефективного регулювання трудових ресурсів підприємств, галузей, регіонів, країни загалом. Це проблеми зайнятості, підготовки та перепідготовки трудових ресурсів, охорони праці, її екологічних, технічних та соціальних умов. У зв'язку з цим виникає завдання комплексної багатокритеріальної оцінки стану та розвитку трудових ресурсів взагалі і, зокрема, на регіональному рівні, де розробляється та впроваджується переважна частка заходів державної політики щодо регулювання соціально-трудої сфери. Своєчасно отримана інформація сприятиме прийняттю більш ефективних рішень щодо трудових ресурсів регіонів, диференційованих у відповідно до отриманих оцінок, а також попередженню розвитку негативних процесів та тенденцій у зазначеній сфері і підтримці позитивних.

Підвищення інтересу до питань розвитку трудових ресурсів, аналізу та прогнозу стану регіональних ринків праці знайшло відображення у появі значної кількості наукових праць, присвячених даній проблематиці. Розв'язання проблем розвитку трудових ресурсів та моделювання ринків праці започатковано в дослідженнях таких вчених, як В.Близнюк, О.Грішнова, Т.Клебанова, О.Нікіфорова, У.Садова, Л.Семів та інших.

Функціонування та розвиток трудових ресурсів регіону здійснюється під впливом багатьох факторів, що визначає доцільність їх багатокритеріальної оцінки. Досвід такої оцінки відображено у дослідженнях Т.Клебанової, О.Нікіфорової, У.Садової, Л.Семів, присвячених аналізу, діагностиці та прогнозу регіональних ринків праці [1-4].

У роботах У.Садової та Л.Семів виділяються дві групи факторів, які впливають на ринки праці: дестимулятори, що негативно впливають на трудові

ресурси, порушують їх функціонування, та стимулятори, що позитивно впливають на розвиток трудових ресурсів. Загалом для діагностики регіональних ринків праці і формування її інтегрального критерію враховуються такі показники: обсяг незайнятого населення (рівень безробіття за методологією МОП); співвідношення кількості незайнятих осіб, які перебували на обліку в службі зайнятості та кількості безробітних за методологією МОП; кількість прийнятих у відсотках до середньооблікової чисельності зайнятих; кількість звільнених у відсотках до середньооблікової кількості зайнятих; чисельність працівників, що перебували в адміністративних відпустках; чисельність працівників, що вимушено працювали неповний робочий день (скорочений робочий день або тиждень); рівень зареєстрованого безробіття серед сільського населення; рівень зареєстрованого безробіття серед міського населення; середня тривалість зареєстрованого безробіття; навантаження на вільне робоче місце; рівень працевлаштування серед тих, хто раніше не мав роботи [3; 4].

У розробках Т.С.Клебанової та О.В.Нікіфорової розширено аспекти діагностики регіональних ринків праці. Комплексний показник стану регіонального ринку праці базується на інтегральних оцінках збалансованості ринку, оплати праці та умов праці. Перша інтегральна оцінка враховує чотири індикатори: незадоволений попит на робочу силу; рівень безробіття за методологією МОП; середня тривалість зареєстрованого безробіття; рівень зареєстрованого безробіття. Друга інтегральна оцінка враховує два індикатори: заборгованість із заробітної плати та середньомісячна заробітна плата. Третя інтегральна оцінка включає три індикатори: кількість потерпілих від виробничого травматизму; кількість загиблих від виробничого травматизму; питома вага працюючих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [1; 2].

Існуючі методи багатокритеріальної оцінки регіональних трудових ресурсів дозволяють приймати більш обґрунтовані рішення щодо впливу держави на стан ринків праці, але залишається проблемою обмеженість первинної інформаційної бази, що застосовується при таких оцінках, а також розділення впливу дестимуляторів та стимуляторів і, відповідно, узагальнених оцінок усталеності поточного стану трудових ресурсів і потенціалу їх розвитку.

Метою статті є розробка диференційованих заходів щодо управління трудовими ресурсами регіонів України для покращення їх стану та підвищення потенціалу розвитку. Для цього, виходячи з концепції рейтингового управління, необхідно визначити позицію кожного регіону порівняно з іншими на основі відповідних інтегральних критеріїв та удосконаленої інформаційної бази.

Рейтинг визначається як комплексна оцінка об'єкта чи процесу щодо сукупності його характеристик за фіксованою шкалою. Застосовуючи рейтингове управління до системи управління регіональними трудовими ресурсами, можна розглядати його як концепцію прийняття рішень на основі використання рейтингів трудових ресурсів регіонів у процесі реалізації функцій

регіонального управління. Рейтингове управління – це процес, в якому рейтинг використовується для аналізу, контролю, обліку, прогнозування та регулювання трудових ресурсів регіонів. Рейтинг регіону за певним інтегральним критерієм є результатом багатфакторного аналізу його трудових ресурсів.

Рейтингове управління регіональними трудовими ресурсами має такі суттєві переваги:

по-перше, підвищується надійність процесу управління внаслідок застосування узагальненої інформації, скороченої за обсягом порівняно з первинною;

по-друге, скорочується час та витрати на розробку стратегій управління за рахунок використання у процесі рейтингового управління визначених стандартних стратегій;

по-третє, з'являється конструктивна можливість оцінки різних варіантів стратегій з метою вибору найбільш ефективного з них.

В основу рейтингового оцінювання трудових ресурсів регіонів покладено метод цільового програмування, який передбачає наявність інформації щодо «ідеального» або «антиідеального» об'єкт, а як функція ранжування використовується відстань між поточним та «ідеальним» або «антиідеальним» об'єктами у вигляді метрики багатокритеріального простору. Ранжування за інтегральним критерієм поточного стану трудових ресурсів регіонів здійснювалось на основі мінімізації відстані до «ідеалу». При цьому враховувалися 33 часткових критерії, які мають характер дестимуляторів і були відібрані із 357 показників, котрі надає вітчизняна статистика щодо трудових ресурсів регіонів. Вибір із загальної сукупності показників визначався формальними вимогами методу цільового програмування. Ранжування за інтегральним критерієм потенціалу розвитку регіональних трудових ресурсів здійснювалось на основі максимізації відстані від «антиідеалу». При цьому враховувалися 40 часткових критеріїв, які мають характер стимуляторів і були також відібрані із загальної сукупності статистичних показників.

У кібернетичному контексті показники, що відповідають названим двом групам критеріїв, відображають різні типи зворотного зв'язку у системі управління: перша група визначає негативний зворотний зв'язок, що вимагає від органів управління обмежуючих дій щодо відповідних негативних факторів, а друга група – позитивний зворотний зв'язок, що вимагає від органу управління підтримуючих дій щодо відповідних позитивних факторів. Співвідношення дії названих факторів потребує різних варіантів регіональної політики щодо трудових ресурсів.

Рейтинговий підхід дозволив визначити позицію кожного регіону серед інших регіонів, отримати їх порівняльні порядкові (рангові) оцінки за інтегральними критеріями стану та потенціалу розвитку трудових ресурсів.

За результатами оцінки областей України (із статистичним виділенням Автономної Республіки Крим, м. Києва та м. Севастополя) перше місце щодо

визначених інтегральних критеріїв займає м. Київ. Стан функціонування трудових ресурсів та потенціал їх розвитку тут є найкращим в Україні, що пояснюється природними перевагами столичного міста, наявністю так званої «столичної ренти» з точки зору інвестицій у створення робочих місць, високої кваліфікації трудових ресурсів тощо. Водночас, це не означає відсутність проблем у столиці щодо трудових ресурсів. Так, показник зростання заборгованості із виплати заробітної плати економічно активних підприємств є одним з найвищих в Україні, а сама заборгованість дорівнює 10,1% у загальному борзі. Відносно великим є обсяг інвестицій із столиці в економіку інших країн, при тому, що середня тривалість пошуку роботи безробітними складає 7 місяців. Високий потенціал розвитку трудових ресурсів Києва забезпечується, насамперед, відносно великим обсягом попиту на робочу силу у місті і, як наслідок, високим рівнем працевлаштування не зайнятих трудовою діяльністю (67,1%). Порівняно висока величина допомоги по безробіттю на одну особу надає умови для збереження працездатності людини та підвищення її професійного рівня. В Києві найвища в Україні частка працівників з повною вищою освітою (41%) та найбільший обсяг прямих іноземних інвестицій на одну економічно активну особу.

Високі рангові оцінки за інтегральним критерієм стану трудових ресурсів отримали: Херсонська, Київська, Рівненська, Полтавська, Хмельницька, Миколаївська області. В групу з найнижчими значеннями критерію увійшли: Кіровоградська, Закарпатська, Тернопільська, Сумська, Івано-Франківська та Львівська області. Серединну групу складають: Вінницька, Дніпропетровська, Луганська, Запорізька, Житомирська, Харківська, Чернівецька, Черкаська, Чернігівська області, Автономна Республіка Крим.

Рангові оцінки за інтегральним критерієм потенціалу розвитку трудових ресурсів показали, що столичне лідерство підхоплюють Дніпропетровська, Донецька, Луганська, Запорізька, Рівненська, Херсонська області. Їх відрізняє високий рівень попиту на робочу силу, велика частка трудових ресурсів в обсязі зайнятого населення, значна частка працівників з повною вищою освітою, відносно високі показники зайнятості молоді та підготовки кадрів через навчання новим професіям. Для цієї групи областей характерна вища частка працівників, які охоплені колективними договорами, а також порівняно високий рівень заробітної плати, що виступає важливим фактором подальшого розвитку трудових ресурсів.

Останні позиції у ранговій оцінці за даним критерієм займають: Львівська, Закарпатська, Івано-Франківська, Житомирська, Кіровоградська, Одеська, Хмельницька області, АР Крим. Для них характерним є відносно низький попит на робочу силу і внаслідок цього – низька частка прийнятих працівників у середньообліковій кількості. Відносно нижча також частка працівників, що навчались новим професіям, підвищували кваліфікацію. Серединну групу за інтегральним критерієм потенціалу розвитку трудових ресурсів складають: Вінницька, Волинська, Київська, Миколаївська, Полтавська, Сумська та Тернопільська області.

Таким чином, на основі отриманих рангових оцінок трудових ресурсів регіонів можливо визначити пріоритети та характер управлінських заходів щодо соціально-трудої сфери окремих регіонів. Подальше удосконалення комплексного багатокритеріального оцінювання системи трудових ресурсів регіонів пов'язано з урахуванням стану та розвитку підсистеми самозайнятого населення, яка на цей час не має задовільного відображення в показниках державної статистики, які відповідають саме цій формі зайнятості. Це обмежує аналіз трудових ресурсів регіонів ринком найманої праці.

Список використаних джерел:

1. Клебанова Т. С. Моделі діагностики адаптивних властивостей регіональних ринків праці / Т. С. Клебанова, О. В. Нікіфорова // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Вип. 254. – В 6-и т. – Т. II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – С. 299-309.
2. Нікіфорова О. В. Моделі діагностики регіональних ринків праці: автореф. дис. на здобуття наукового ступеню канд. ек. наук: спец. 08.00.11 «Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці» / О. В. Нікіфорова. – Харків: ХНЕУ, 2010. – 20 с.
3. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів; під ред. М. І. Долішнього. – Львів, 2000. – 264 с.
4. Садова У. Розвиток регіональної політики праці й зайнятості в Україні у світлі міжнародних наукових дискусій / У. Садова, Л. Семів // Регіональна економіка. – 2001. – №3. – С. 262-266.