

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР  
ІНДУСТРІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ

**ПЕРЕПЕЛЮКОВА ОЛЕНА ВАСИЛІВНА**

УДК 332.1:331.5

**ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО  
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ**

Спеціальність 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків – 2015

Дисертація на правах рукопису.

Робота виконана в Луганській філії Інституту економіко-правових досліджень НАН України (м. Сєверодонецьк, Луганської області).

**Науковий керівник** – доктор економічних наук, професор  
**Заблодська Інна Володимирівна,**  
Луганська філія Інституту  
економіко-правових досліджень  
НАН України, директор (м. Сєверодонецьк,  
Луганської області).

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор  
**Карлова Олена Анатоліївна,**  
Харківський національний університет міського  
господарства імені О. М. Бекетова МОН України,  
професор кафедри менеджменту і маркетингу в  
міському господарстві, (м. Харків)

кандидат економічних наук, доцент  
**Зеленський Сергій Миколайович,**  
Чернігівський національний технологічний  
університет МОН України,  
доцент кафедри фінансової діяльності суб'єктів  
господарювання і державних установ (м. Чернігів)

Захист відбудеться «27» березня 2015 р. о 13<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.251.01 у Науково-дослідному центрі індустріальних проблем розвитку НАН України за адресою: 61022, м. Харків, площа Свободи, 5, Держпром, 7-й під'їзд, 8 поверх.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України за адресою: 61022, м. Харків, площа Свободи, 5, Держпром, 7-й під'їзд, 8 поверх.

Автореферат розісланий «27» лютого 2015 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

О. М. Красносова

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Сучасні перетворення та тенденції світової інтеграції потребують формування напрямів національної політики розвитку на принципах пріоритетності розвитку трудових ресурсів та підвищення ефективності використання їх потенціалу. Як показав досвід таких розвинутих країн світу, як Японія, Німеччина, Великобританія, в умовах обмеженості або складного доступу до природних ресурсів території, головну роль у формуванні національної економіки виконують трудові ресурси.

Аналіз існуючого стану трудових ресурсів в регіонах України та умов їх використання показав, що підходи до формування трудових ресурсів, які є важливою складовою ефективного використання їх потенціалу, з переходом до ринкової економіки змінилися незначною мірою і головним чином у питаннях державного регулювання освіти та професійної підготовки. У той же час, умови використання трудових ресурсів змінилися кардинально, перевищення кількості робочих місць над кількістю працюючих змінилося перевищенням пропозиції над попитом на ринку праці. Регіональна політика у сфері використання трудових ресурсів також змінилася з принципів примусового працевлаштування на принципи впорядкування процесів задоволення потреб виробничого сектора економіки у трудових ресурсах на основі створення центрів зайнятості. На жаль, ефективність їх роботи на цей час є недостатньою, оскільки не повною мірою враховує якісні характеристики трудових ресурсів, орієнтуючись лише на кількісні показники. Наявність формальних ознак отриманої кваліфікації не завжди відповідає фактичному рівню трудових характеристик особи, її властивостям, тобто потенціалу.

Останнім часом наукові дослідження з питань формування трудового потенціалу регіону базуються на положеннях економічної теорії, регіональної економіки, економіки праці, наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: О. І. Амоши, З. П. Бараник, О. В. Безпалої, Д. П. Богині, В. М. Василенка, О. В. Волкової, О. А. Грішнєвої, В. М. Гейця, О. М. Деренко, Р. Дж. Еренберга, І. В. Заблудської, А. В. Калини, О. А. Карлової, Є. П. Качан, А. В. Ковтун, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, М. О. Кизима, Г. І. Мімандусової, Ю. Г. Одегова, Г. В. Осовської, В. М. Петюха, А. Н. Рофе та інших. Більшість науковців віддають перевагу ресурсному підходу, як відносно території, так і відносно окремих ресурсів, у тому числі трудових. Безумовно, трудові ресурси є основою визначення їх потенціалу, але ресурс та його потенціал – то не є те саме. Це важливе питання щодо сутності потенціалу потребує особливої уваги, оскільки повинно слугувати основою для визначення рівня ефективного використання трудових ресурсів. З цієї точки зору вдосконалення методів оцінки потенціалу трудових ресурсів регіону є важливим і актуальним завданням, зумовлює необхідність розробки науково-методичного та організаційного забезпечення процесів ефективного використання потенціалу трудових ресурсів у регіоні та визначає мету й основні завдання дисертаційної роботи.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана відповідно до планів науково-дослідних робіт Луганської філії Інституту економіко-правових досліджень НАН України за 2010 – 2013 рр., зокрема, у

межах тем: «Інноваційна модель забезпечення ефективного використання регіональних ресурсів» (ДР № 0107U005526), де здобувачем оцінено ефективність використання трудових ресурсів Луганського регіону; «Стимулювання інноваційної активності у сфері праці» (ДР № 0110U000604), де здобувачем було охарактеризовано вплив інновацій на створення нових робочих місць у регіоні; «Маркетинговий інструментарій збалансованого розвитку регіону» (ДР № 0110U007248), де здобувачем обґрунтовано необхідність використання відповідних маркетингових інструментів для дослідження ринку праці; визначено науково-методичне забезпечення підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є узагальнення теоретичних положень та удосконалення науково-методичних аспектів організаційного забезпечення ефективного використання потенціалу трудових ресурсів регіону.

Мета роботи зумовила необхідність розв'язання наступних завдань:

уточнити визначення сутності трудового потенціалу регіону;

обґрунтувати методичний підхід до оцінки трудового потенціалу регіону та сформулювати інституційне забезпечення його ефективного використання;

визначити тенденції динаміки та розкрити передумови покращення використання трудового потенціалу регіону;

сформулювати концепт ефективного використання трудового потенціалу регіону;

розробити організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону.

*Об'єктом дослідження* є процес ефективного використання трудового потенціалу регіону.

*Предметом дослідження* є науково-практичний інструментарій організаційного забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону.

**Методи дослідження.** В основу роботи покладено загальнонаукові і спеціальні методи дослідження. У дисертації використано метод наукового абстрагування та контент-аналізу при дослідженні категорії «трудова потенціал регіону»; метод систематизації для узагальнення методичних підходів до оцінки трудового потенціалу регіону; метод групування – при класифікації умов, які характеризують використання трудових ресурсів; статистичні методи (групування, табличні, графічні) при дослідженні стану трудового потенціалу України та її регіонів; методи компаративного аналізу (порівняння, балансовий, вартісний) для оцінки трудового потенціалу регіонів України; кореляційний аналіз при формуванні моделі оцінки ефективності використання трудового потенціалу регіону; кластерний аналіз (для об'єднання регіонів у групи за ознаками); структурно-логічний метод для обґрунтування необхідності розробки концепту; системний підхід – при формуванні організаційного забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону.

Інформаційну базу становлять дані Державної служби статистики України та Головного управління статистики в областях України, дані державних і регіональних програм у сфері праці, матеріали Міністерства соціальної політики України,

Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, науково-дослідних установ, ресурси мережі Інтернет, матеріали емпіричних досліджень автора.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Основний науковий результат полягає в узагальненні теоретичних положень і розробці науково-практичних та організаційних рекомендацій щодо забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону. Найбільш важливими елементами дисертаційної роботи, що визначають її наукову новизну, є такі:

*удосконалено:*

організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону, що, на відміну від загальновідомого, базується на розрахунку показника, який характеризує складові існуючого трудового потенціалу регіону (реалізований та нереалізований), що дає змогу сформулювати складові регіональної політики виходячи зі специфіки регіону;

методичне забезпечення аналізу динаміки та використання трудового потенціалу регіону, яке, на відміну від існуючого, передбачає: визначення типології міст і районів регіону за рівнем безробіття та навантаженням на одне робоче місце; розрахунок інтегрального індексу оцінки трудового потенціалу регіонів України, що дозволило визначити передумови повного використання трудового потенціалу регіону;

методичний підхід до оцінки трудового потенціалу регіону, який, на відміну від існуючих, ґрунтується на інституційному забезпеченні використання трудового потенціалу регіону (нормативно-праві акти, регіональні програми розвитку), що дає змогу створювати умови збалансування попиту та пропозиції на регіональному ринку праці;

*набуло подальшого розвитку:*

визначення сутності трудового потенціалу регіону, що, на відміну від існуючих, розглядає його не як сукупність трудових ресурсів регіону, а як сукупність властивостей трудових ресурсів регіону, на основі чого визначено види трудового потенціалу регіону: існуючий, реалізований, нереалізований та потенціал розвитку, що дає змогу оцінювати можливості підвищення ефективності його використання та розвитку;

концепт ефективного використання трудового потенціалу регіону, який, на відміну від існуючих, містить органічно об'єднані інституційне, аналітичне і науково-методичне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, що дало змогу розрахувати реалізований трудовий потенціал регіону та визначити резерв у складі нереалізованого потенціалу.

**Практичне значення одержаних результатів.** Основні теоретичні положення, обґрунтовані автором у дисертації, доведені до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, використання яких дозволить органам виконавчої влади підвищити якість управлінських рішень щодо використання трудових ресурсів на регіональному рівні.

Впровадження наукових розробок, наведених у дисертації, дозволить: розраховувати загальний показник трудового потенціалу регіону;

проводити аналіз та оцінку ефективного використання трудового потенціалу регіонів України;

обґрунтувати заходи регіональних органів влади з підвищення ефективного використання трудового потенціалу регіону;

підвищити обґрунтованість управлінських рішень держаних центрів зайнятості населення щодо розвитку та управління трудовими ресурсами регіону.

Запропоновані в дисертації висновки та рекомендації, що мають прикладний характер, впроваджені у роботу Луганського обласного Державного центру зайнятості Міністерства соціальної політики України (довідка № 30/20-3175 від 11.10.2013 р.) – при оцінці регіонального ринку праці Луганського регіону; Департаменту соціального захисту населення Луганської обласної державної адміністрації (довідка №2/7269-31 від 18.11.2013) – при прийнятті управлінських рішень щодо вирішення питань соціальної підтримки населення; Інспекції державного архітектурно-будівельного контролю у Луганській області (довідка № 7/12 від 27.03.2014 р.) у поточній роботі Інспекції у сфері підвищення професійно-кваліфікаційного складу та продуктивності праці державних службовців; Департаменту економічного розвитку і торгівлі Луганської обласної державної адміністрації (довідка № 2204-3381 від 26.11.2013 р.) – для врахування у діяльності управління в частині розвитку та управління трудовими ресурсами регіону; Краснодарського інституту ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом» – при викладанні дисциплін «Регіональна економіка», «Розміщення продуктивних сил» (довідка № 237-711 від 12.11.2013 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено й обґрунтовано авторський підхід до вирішення актуального наукового завдання – узагальнення теоретичних положень і розробки науково-практичних та організаційних рекомендацій щодо забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону. З наукових праць, що опубліковані у співавторстві, використані лише ті ідеї, положення та рекомендації, які є результатом особистої роботи дисертанта, про що зазначено у переліку публікацій за темою дисертації.

Особистий внесок здобувача у роботи, що виконані у співавторстві, наведено у списку праць на с. 17 автореферату.

**Апробація результатів дисертації.** Основні науково-теоретичні, методичні і практичні положення дисертаційної роботи доповідалися на науково-практичних конференціях, зокрема: Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми економіки та менеджменту» (м. Львів, 2011 р.); Международной научно-практической конференции «Опережающее управление социально-экономическим развитием регионов – инновационное обеспечение» (м. Сімферополь, 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Партнерство вищої освіти та бізнесу: підготовка кадрів для інноваційної економіки» (Луганськ – Алушта, 2011 р.); Всероссийской научно-практической конференции «Экономика знаний и рынок – проблемы взаимодействия», (м. Курган, 2011 р.); науково-практичному семінарі «Сучасні методи активної політики зайнятості та державного регулювання регіональної економіки» (м. Луганськ, 2012 р.); VI міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки»,

(м. Луганськ – Євпаторія, 2013 р.).

**Публікації.** Основні наукові положення, висновки та рекомендації автора опубліковані у 2 колективних монографіях, 14 наукових працях, зокрема, 6 статей у наукових фахових виданнях, 2 статті в інших виданнях, стаття в електронному виданні і 6 тезах за матеріалами науково-практичних конференцій та семінару. Загальний обсяг публікацій складає 26,53 ум. друк. арк., з яких особисто автору належить 12,04 ум. друк. арк.

**Структура та обсяг дисертаційної роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 217 сторінок комп'ютерного тексту. Дисертація включає 34 таблиці, 36 рисунків, список використаних джерел із 189 найменувань на 19 сторінках, 2 додатки на 5 сторінках.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ**

У **вступі** подано загальну характеристику роботи, обґрунтовано актуальність теми дисертації, сформульовано мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, окреслено методи дослідження, відображено наукову новизну і практичне значення отриманих результатів, представлено дані щодо їх апробації.

У **першому розділі** – «Теоретичні аспекти дослідження трудового потенціалу регіону» – уточнено сутність трудового потенціалу регіону; обґрунтовано методичний підхід до оцінки трудового потенціалу регіону та сформовано інституційне забезпечення його ефективного використання.

Дослідження сутності поняття «трудоий потенціал регіону» ґрунтується на теорії потенціалів, яка передбачає багатоаспектний підхід та розуміння цієї економічної категорії. У сучасній науковій літературі погляди вчених з цього приводу можна розділити на такі підходи: ресурсний, структурний та результативний (цільовий); найбільш аутентичним є ресурсний. Залежно від носія потенціалу виділяють його різні види, у тому числі трудовий, тоді трудові ресурси є носієм потенціалу, який має чотири рівня реалізації: державний, регіональний, рівень суб'єкта господарювання та рівень особистості.

За результатами контент-аналізу теоретичних підходів до визначення сутності поняття «трудоий потенціал регіону» застосовано підхід, який поєднує: кількісні характеристики трудових ресурсів як носія потенціалу (окрема особа, персонал, трудові ресурси регіону); якісні характеристики (освітньо-кваліфікаційний рівень, психофізіологічний стан); цільові характеристики результату використання трудових ресурсів (кількість виробленої продукції, прибуток, валовий регіональний продукт). У зв'язку з цим дістало подальшого розвитку розуміння сутності трудового потенціалу регіону, під яким слід розуміти сукупність властивостей трудових ресурсів регіону щодо виконання певного обсягу робіт встановленої кваліфікації, складності і важкості, необхідних для виробництва забезпеченого попитом обсягу певної продукції задля отримання соціально-економічного результату. Це збагачує науково-термінологічний апарат щодо визначення регіонального ринку праці та регіональної економіки у цілому. Таке визначення сутності трудового потенціалу регіону дозволяє розглядати його не тільки як сукупність трудових ресурсів регіону, але і як сукупність

властивостей трудових ресурсів регіону, на основі чого визначаються його види (існуючий трудовий потенціал регіону, реалізований, нереалізований та потенціал розвитку), рис. 1.

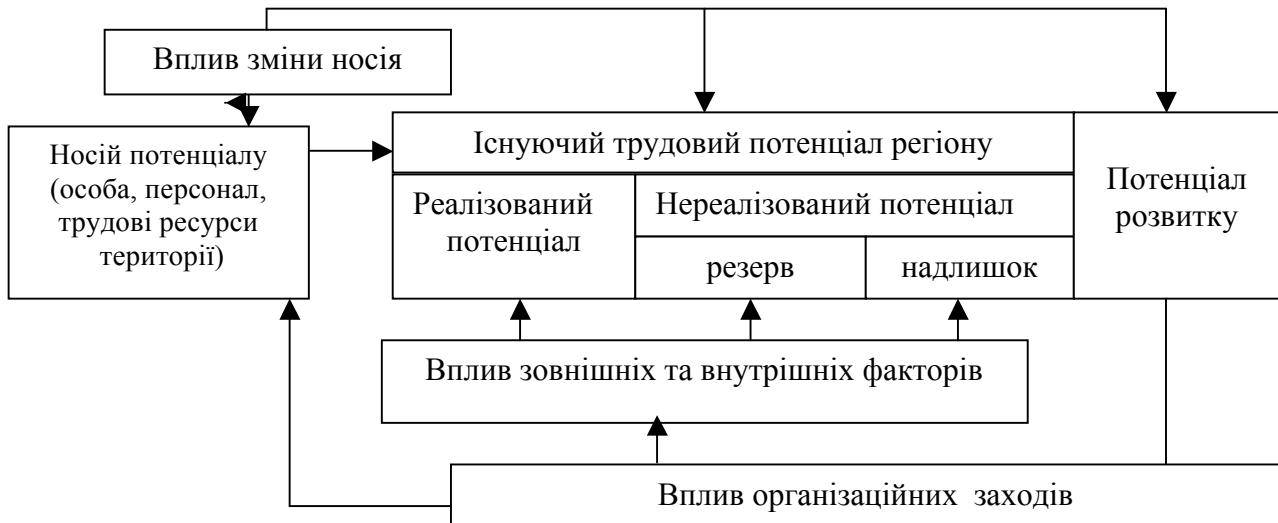


Рис. 1. Формування трудового потенціалу регіону та його види

На основі узагальнення наукових підходів до оцінки трудового потенціалу регіону у роботі визначено показники вимірювання стану трудового потенціалу регіону (одиначні, комплексні та інтегральні), які мають відповідні одиниці виміру, підходи: «натуральний», «вартісний», «відносний», які припускають використання також різних показників. За результатами досліджень здійснено систематизацію показників оцінки трудового потенціалу регіону та визначено сучасні наукові підходи до комплексної оцінки трудового потенціалу регіону.

Визначення характеристик трудового потенціалу регіону: структури, властивостей, ознак, рис, міри дало змогу встановити, що, враховуючи різноманітність і різноспрямованість показників, характеристик та одиниць виміру оцінки трудового потенціалу регіону, найбільш доцільним є використання комплексного підходу шляхом розрахунку інтегральних індексів, які враховують кількісні (чисельність працездатного населення у регіоні, чисельність зайнятого населення у регіоні, чисельність безробітного населення у регіоні, міграційний приріст, кількість робочих місць у регіоні, середня заробітна плата у регіоні, валовий регіональний продукт) та якісні (питома вага працездатного населення у регіоні, освітній та кваліфікаційний рівень населення регіону, рівень захворюваності у регіоні, структура зайнятості населення, рентабельність та продуктивність праці, рівень безробіття) характеристики трудових ресурсів регіону.

Формування та ефективне використання трудового потенціалу регіону неможливе без втручання держави та регіональних органів влади, яке здійснюється за допомогою нормативно-правових актів, тому визначено діючу нормативно-правову базу, яка регулює процес формування та використання трудового потенціалу регіонів та країни у цілому і умови, що впливають на цей процес (демографічні, соціально-економічні, правові, фінансово-кредитні, організаційні, інформаційні, матеріально-технічні, освітньо-культурні). Доведено, що основні завдання, які вирішуються на



законодавчому рівні, щодо створення належних умов формування та розвитку трудового потенціалу регіону можна умовно розділити на три основні групи: економічні, спрямовані на досягнення високого рівня продуктивності праці за рахунок поліпшення використання робочої сили і речовинних елементів виробництва; психофізіологічні, що полягають в забезпеченні найсприятливіших умов для нормального функціонування і відтворювання робочої сили; соціальні, які містяться у забезпеченні умов для всебічного і гармонійного розвитку працівників, підвищенні ступеня змістовності і привабливості їх праці. Встановлено, що регулювання процесу формування та ефективного використання трудового потенціалу регіону може здійснюватися за допомогою прямого або непрямого регулювання.

**У другому розділі – «Оцінка використання трудового потенціалу регіону»** – визначено рівень використання трудового потенціалу регіонів України за допомогою показників, які розглянуто у першому розділі; надано оцінку трудового потенціалу регіону (на прикладі Луганської області) за допомогою компаративного і кластерного аналізу; визначено передумови підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону.

Для визначення рівня використання трудового потенціалу регіонів України було проаналізовано динаміку чисельності населення в країні та в Луганському регіоні, які свідчать про щорічне зменшення населення, що погіршує перспективи розвитку трудового потенціалу регіону. Аналіз чисельності економічно активного населення довів, що у 2008 році це було 23397,4 тис. осіб, з яких 20972,3 тис. осіб були зайняті економічною діяльністю, а решта 1425,1 тис. осіб були безробітними. У 2013 році в Україні ця чисельність становила 21980,6 тис. осіб, з яких 20354,3 тис. осіб або 92,5 % були зайняті економічною діяльністю, а решта 1626,3 тис. осіб – безробітні.

Аналіз структури зайнятості населення на ринку праці України за 2008 – 2013 рр. показав, що питома вага трудових ресурсів, які зайняті у промисловості, менша, ніж зайнятих у сфері обслуговування, і зменшується надалі, що можна вважати негативним явищем для Луганського регіону, основою розвитку якого традиційно є промисловість. Занепад промисловості супроводжується відтоком трудових ресурсів до сфери сільського господарства. Якщо в 2008 році у промисловості цей показник був вище за сільське господарство (відповідно 18,5 та 15,7 %), то в 2013 році – 17,2 та 16,2 %, що не характерно для розвинутих країн, де існує протилежна тенденція. Отже, аналіз виявив погіршення структури зайнятості населення, але слід зазначити, що рівень зайнятості населення у цей період поступово підвищувався, що не можна визначити як позитивну тенденцію, оскільки цей процес відбувається не за рахунок збільшення кількості робочих місць, а за рахунок зменшення чисельності працездатного населення. Так, за період з 2008 по 2013 роки зайнятість населення зросла з 55,4 % до 57,7 %. У той же час, чисельність населення, зайнятого економічною діяльністю, зменшилася з 20972,3 тис. осіб до 20354,3 тис. осіб.

Одним із найважливіших показників визначення рівня використання трудового потенціалу регіону є заробітна плата. Динаміка зміни показника середньомісячної номінальної заробітної плати в Україні є позитивною. Співвідношення заробітної плати у промисловості та сільському господарстві в 2008 році дорівнювало 1,89, тоді як у 2013 році – збільшилося до рівня 1,98, проте це збільшення є незначним. Слід

додати, що зростання заробітної плати у промисловості (8,29 %) за цей період виявилось меншим, ніж у сфері сільського господарства (14,7 %). Співвідношення рівня оплати праці по містах та районах Луганської області характеризується диспропорцією. Така різниця не відображає дійсну розбіжність економічного еквіваленту трудового потенціалу за галузями національної економіки України, що представлені у регіоні, а у більшій мірі надає уявлення про характер праці.

Зниження рівня безробіття відбулося в усіх регіонах. Найнижчий рівень безробіття спостерігається у місті Києві (5,5 %), Одеській області (5,8 %), а найвищий – у Житомирській області (9,7 %), Тернопільській, Рівненській та Чернігівській областях – 9,8 %.

Аналіз ситуації на ринку праці свідчить про певний дисбаланс у сфері підготовки кадрів. Мова йдеться, по-перше, про феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці, що свідчить або про вкрай низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці; по-друге, про працю не за фахом, хоча працівники при цьому залишаються на високих ступенях професійно-кваліфікаційної ієрархії. Посилилася негативна тенденція прихованого звільнення у випадку скорочення штату або змін в організації виробництва і праці. Отже, встановлено, що рівень зайнятості і масштаби безробіття характеризуються значними коливаннями, зумовленими сукупним впливом багатьох чинників, які також впливають на рівень використання трудового потенціалу регіону.

Для оцінки ефективності використання трудового потенціалу використано показники трудомісткості та зарплатомісткості і, відповідно до результатів проведеного аналізу встановлено, що найбільший показник трудомісткості спостерігається у регіонах, де розвинене сільське господарство, будівництво, рекреаційна сфера (Чернівецький, Закарпатський, Волинський, Вінницький регіони). Найменш трудомісткими є Донецький, Запорізький, Миколаївський, Луганський, тобто промислово-розвинені регіони. Зменшення трудомісткості виготовлення продукції обумовлено використанням автоматизованого процесу виробництва, тобто зменшенням частки живої праці. За результатами проведеного аналізу встановлено, що рівень зарплатомісткості по регіонах України є нерівномірним. Так, рівень зарплатомісткості у Луганському регіоні склав 1,087, Донецькому – 0,931, Дніпропетровському – 0,894, Чернівецькому – 1,255. За сучасних умов формування статистичних даних показник зарплатомісткості не у повній мірі відображає ситуацію з оплатою праці, тому оцінку трудового потенціалу регіону доречно здійснювати за допомогою кількох показників.

Проведені дослідження з оцінки трудового потенціалу довели, що Луганському регіону притаманна негативна демографічна ситуація, яка характеризується депопуляцією населення, низьким рівнем народжуваності, високим рівнем смертності, усталеним режимом смертності чоловічого населення у працездатному віці, прогресуючим старінням населення. Зниження чисельності населення відмічалось в усіх міськрадах та районах Луганського регіону не тільки через природні фактори, але й внаслідок міграції. Міграційне скорочення населення зафіксовано у 20 районах регіону, його вплив на формування загального сальдо міграції був визначальним.

Основою міграційних потоків є пошук місця для працевлаштування. Найбільша частка зайнятих припадає на промисловість Луганщини (40 %). Дисбаланс у попиті та пропозиції на ринку праці регіону свідчить про перевищення пропозиції над попитом. Так, наприклад, потреба у сфері транспорту та зв'язку в 2009 році склала 110 осіб, тоді як у 2013 році – лише 51 особу. У промисловості потреба у працівниках у 2009 році склала 620 осіб, у 2013 році – на 242 особи менше. У сфері торгівлі цей показник у 2013 році порівняно з 2009 роком знизився на 64 %. У сфері сільського господарства потреба у працівниках зменшилася в 2013 році порівняно з 2009 роком на 93 %.

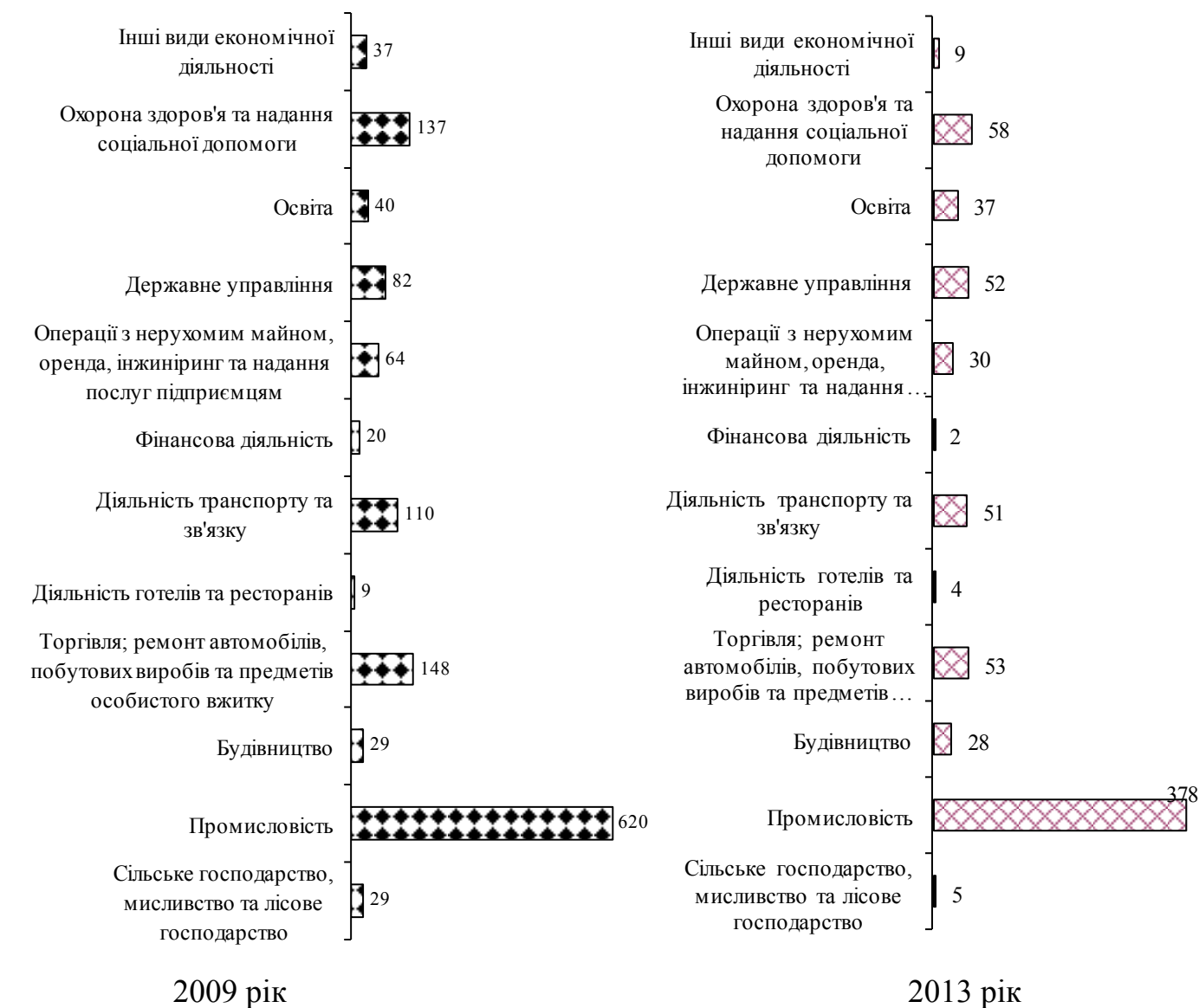


Рис. 2. Динаміка потреби у працівниках за видами економічної діяльності у Луганському регіоні за 2009 та 2013 рр., осіб

За результатами аналізу показників безробіття у роботі проведено типологію міст та районів Луганського регіону за такими показниками: рівень зареєстрованого безробіття і навантаження на одне робоче місце (табл. 1).

**Типологія міст та районів Луганського регіону за рівнем зареєстрованого безробіття і навантаженням на одне робоче місце в 2013 році**

Типи	Міста та райони	Рівень безробіття, %	Типи	Міста та райони	Навантаження на одне робоче місце, вакансію, осіб
A1	Міста		B1	Міста	
	Рубіжне	2,4		Алчевськ	150
	Кіровськ	1,7		Лисичанськ	98
	Первомайськ	1,7		Стаханов	80
	Северодонецьк	1,7		Брянка	52
	Лисичанськ	1,6		Северодонецьк	32
A2	Стаханов	1,6	Рубіжане	31	
	Ровеньки	1,3	Луганськ	26	
	Алчевськ	1,2	Свердловськ	26	
	Брянка	1	B2	Первомайськ	23
	Антрацит	0,9		Антрацит	21
	Свердловськ	0,9		Кіровськ	20
	Красний Луч	0,7		Красний Луч	11
	Луганськ	0,6		Ровеньки	9
Краснодон	0,5	Краснодон		6	
A1	Райони		B1	Райони	
	Марківський	7,4		Кремінський	705
	Троїцький	6,8		Новопсковський	697
	Білокуракинський	5,1		Троїцький	427
	Міловський	5,0		Марківський	239
	Біловодський	4,9		Біловодський	235
	Сватівський	4,2		Білокуракинський	204
	Новопсковський	3,3		Станично-Луганський	190
	Новоайдарський	3,0		Сватівський	180
	Кремінський	2,8		Міловський	158
	Станично-Луганський	2,0		Слов'яносербський	110
	Старобільський	2,0		Попаснянський	93
	Слов'яносербський	1,6		Старобільський	49
	Попаснянський	1,5		Перевальський	47
A2	Лутугинський	0,8	Лутугинський	37	
	Перевальський	0,8	Новоайдарський	34	

Принцип проведення типології полягає в тому, що міста і райони Луганського регіону систематизуються у вигляді двох кластерів за рівнем зареєстрованого безробіття: до 1-го А типу відносяться міста і райони, де рівень зареєстрованого безробіття вище за середній по Луганському регіону, а до 2-го А типу – міста і райони, де рівень зареєстрованого безробіття нижче за середній по регіону.

Відповідно до типології міст за показником зареєстрованого безробіття до А 1 типу відносяться міста Рубіжне, Кіровськ, Первомайськ, Северодонецьк, Лисичанськ,

Стаханов, де рівень зареєстрованого безробіття вище за середній по Луганському регіону, який складає 1,4 %.

Типологія районів свідчить про високий рівень безробіття серед населення (А 1 тип). До районів, де рівень зареєстрованого безробіття вище за середній по області відносяться Марківський (7,4 %), Троїцький (6,8 %), Білокуракінський (5,1 %).

Відповідно до типології міст по навантаженню на одне вільне робоче місце (вакансію) до першого кластера належать міста і райони, в яких показник навантаження на вільне робоче місце більший за середній по Луганському регіону, який становить 26 осіб. Це такі міста як Алчевськ, Лисичанськ, Стаханов, Брянка та інші. До другого кластера належать міста – Первомайськ, Антрацит, Краснодон. Типологія районів за показником навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) показала, що всі райони Луганського регіону відносяться до В 1 типу. Кількість навантаження на одне вільне робоче місце по всім районам більше за середнє по регіону.

Побудована типологія міст та районів Луганського регіону дозволяє більш наочно виявити проблемні регіони, для яких, у першу чергу, необхідна розробка організаційних заходів, які мають сприяти ефективному використанню трудового потенціалу регіону.

Проведені теоретичні та емпіричні дослідження дозволили дійти до висновку, що доцільно здійснити розрахунок інтегрального індексу оцінки трудового потенціалу регіонів України.

За результатами розрахунків рівень трудового потенціалу Луганського регіону зменшився у 2013 році по відношенню до 2008 року, в інших регіонах України ситуація неоднозначна. Для ефективного використання трудового потенціалу регіонів та визначення шляхів щодо його покращення у роботі здійснено групування регіонів України за визначеними проблемами і шляхами їх подолання. Всього було визначено три групи: до першої віднесено регіони, які мають глибинні проблеми, до другої – проблеми середньої складності, а до третьої групи – регіони з проблемами низької складності.

**У третьому розділі – «Науково-організаційні основи забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону»** – сформовано концепт ефективного використання трудового потенціалу регіону; розроблено науково-організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону.

У роботі, в якості науково-організаційної основи забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону, сформовано відповідний концепт, який містить мету, завдання, методи, принципи, наукові підходи до визначення сутності трудового потенціалу регіону, оцінку стану трудового потенціалу регіону, науково-організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону (рис. 3).

Науково-організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону складається з двох частин: наукової, до якої входить розрахунок показника трудового потенціалу регіону, і організаційної, до якої належать рекомендації щодо забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону.

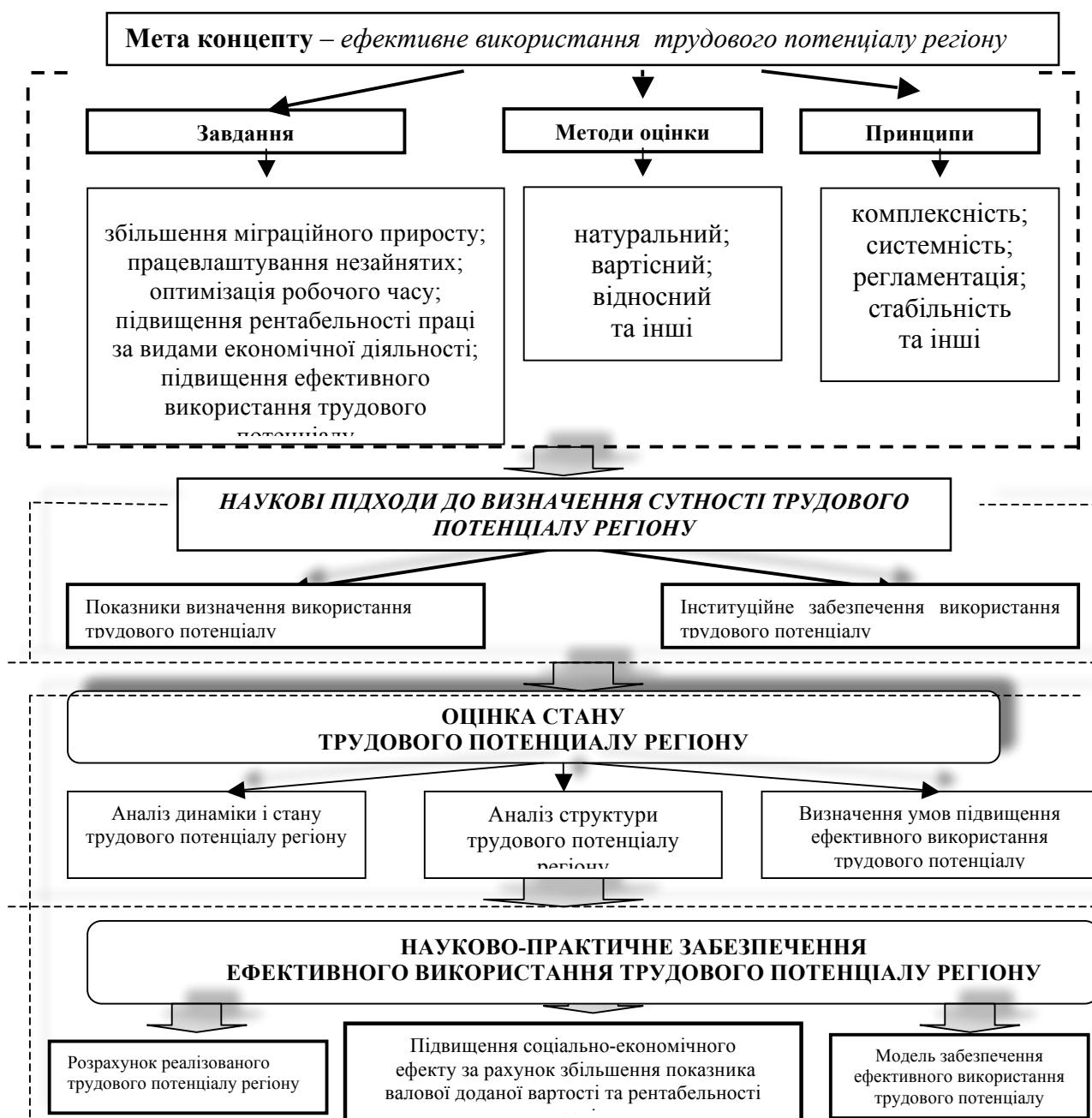


Рис. 3. Концепт забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону

Із наведеної структури потенціалу трудових ресурсів за рівнем його використання у роботі пропонується відповідний розрахунок за кожним складовим елементом.

Нижче надано загальний показник трудового потенціалу регіону:

$$П_T = П_{тр}^p + П_m^{рез} + П_m^{надл} \times K_{icn2} + П_m^{розв} \times K_p, \quad (1)$$

де  $П_T$  – трудовий потенціал регіону;

$П_{тр}^p$  – реалізований трудовий потенціал, визначений із врахуванням тенденцій до

змін, що склалися у базовому та поточному періоді;

$\Pi_T^{pec}$  – резервний потенціал, який може бути реалізований у поточному та прогнозованому періоді із врахуванням додаткових витрат на його реалізацію;

$\Pi_T^{надл}$  – надлишковий потенціал, який може бути реалізований у поточному та прогнозованому періоді шляхом впровадження організаційно-технічних заходів у межах наявних ресурсів та достатньої ефективності капітальних вкладень на реалізацію;

$\Pi_m^{розв}$  – потенціал розвитку, який може бути реалізований у поточному та прогнозованому періоді шляхом впровадження організаційно-технічних заходів у межах наявних ресурсів та достатньої ефективності капітальних вкладень на реалізацію із врахуванням витрат на підтримку доцільного рівня нереалізованого потенціалу розвитку;

$k_{icn2}$  – коефіцієнт урахування питомої ваги тієї частини надлишку, яка може бути використана з достатнім рівнем рентабельності у новій кон'юнктурі ринку праці;

$k_p$  – питома вага тієї частини існуючого потенціалу розвитку, яка забезпечена ресурсами із врахуванням необхідності підтримки нереалізованого потенціалу подальшого розвитку.

Наукове забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону містить розрахунок показника, який характеризує існуючий трудовий потенціал регіону, в основі якого лежить кореляційний аналіз факторів впливу на його ефективне використання. Розмір трудового потенціалу регіону пропонується розраховувати за формулою:

$$\Pi_{mn}^p = \left( \frac{\sum_{i=1}^{T_{\delta}} F_{ni}^{\phi}}{T_{\delta}} \times k_{\delta} + F_n^{\delta n \phi} + \frac{\sum_{j=1}^{T_{np}} F_{nj}^{\delta np}}{T_{np}} \times k_{np} \right) / 3, \quad (2)$$

де  $\Pi_{mn}^p$  – розмір існуючого трудового потенціалу регіону (у вимірі річного дійсного (корисного) фонду робочого часу), годин;

$F_{ni}^{\phi}$  – фонд робочого часу працівника у  $i$ -у році базового періоду, годин;

$F_n^{\delta n \phi}$  – сума фактично відпрацьованого часу дійсного фонду працівника у поточному році, годин;

$F_{nj}^{\delta np}$  – очікуваний дійсний фонд часу працівника у  $j$ -у році прогнозного періоду;

$T_{\delta}$  – прийнята тривалість базового періоду, років;

$T_{np}$  – прийнята тривалість прогнозного періоду, років;

$k_{\delta}$  – коефіцієнт урахування відмінностей впливу внутрішніх та зовнішніх факторів базового періоду по відношенню до поточного року (у тому числі, зміни рівня інформатизації, автоматизації, механізації, організації праці);

$k_{np}$  – коефіцієнт урахування очікуваних відмінностей впливу внутрішніх та зовнішніх факторів прогнозного періоду по відношенню до поточного року (у тому числі, крім перелічених вище, фактора неповної визначеності майбутнього стану працівника, як то вікові зміни, стан здоров'я, адаптованість до змін умов праці).

Для визначення реалізованого трудового потенціалу Луганського регіону було

враховано фонд робочого часу працівників основних промислових міст області, таких як Сєвєродонецьк, Лисичанськ, Луганськ, Алчевськ та Антрацит.

Вихідні дані та результати розрахунку реалізованого трудового потенціалу наведено у табл. 2.

Таблиця 2

**Вихідні дані для розрахунків реалізованого трудового потенціалу  
(на прикладі промисловості Луганської області)**

Рік	$F_{ni}^{\phi}$ *	$F_n^{\partial n\phi}$	$F_{nj}^{\partial n\phi}$	$T_{\phi}$	$T_{np}$	$k_{\phi}$	$k_{np}$
2009	1901	1629	1920	1	1	1,01	0,98
2010	1919	1449	1931	2	1	0,9	0,89
2011	1916	1549	1926	3	1	0,98	0,92
2012	1904	1573	1918	4	1	1,01	0,98
2013	1906	1569	1950	5	1	1,03	0,85
Усього	9546	7769	-	-	-	-	-

\*де  $F_{ni}^{\phi}$  – фонд робочого часу працівника в  $i$ -му році, годин;

$F_n^{\partial n\phi}$  – фактично відпрацьований час дійсного фонду часу працівника у поточному році, годин;

$F_{nj}^{\partial n\phi}$  – очікуваний дійсний фонд часу працівника в  $j$ -у році прогнозного періоду, годин;

$T_{\phi}$  – прийнята тривалість базового періоду, років;

$T_{np}$  – прийнята тривалість планового періоду, років;

$k_{\phi}$  – коефіцієнт урахування відмінностей впливу факторів базового по відношенню до поточного року;

$k_{np}$  – коефіцієнт урахування очікуваних відмінностей впливу факторів прогнозного періоду по відношенню до поточного.

Згідно з наведеними у табл. 2 даними, розмір існуючого трудового потенціалу Луганського регіону склав 1731 годину на одного працюючого за рік, тоді як фактично реалізований трудовий потенціал у 2013 році – 1569 годин, тобто резерв складає 162 години на працюючого за рік, якій слід використовувати за рахунок проведення організаційних заходів.

$$P_{mn}^p = \left( \frac{9546}{5} \times 1,03 + 1569 + \frac{1950}{1} \times 0,85 \right) / 3 = 1731 (\text{годин})$$

Відомо, що трудовий потенціал регіону є обмеженим, тому організація і управління його ефективним використанням виступає одним із важливих завдань регіональної влади, яке доречно вирішувати через оптимальний розподіл безробітних по видам економічної діяльності. Побудовано економіко-математичну модель підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону, яка дозволяє здійснювати ефективний розподіл безробітних працівників у регіоні за видами діяльності з урахуваннями такого показника як валова додана вартість. Використання цієї моделі дозволило здійснити розподіл загальної кількості безробітних (70,3 тис. осіб) по видам діяльності залежно від кількості існуючих вакансій та рентабельності праці. Доведено, що модель забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону сприяє вирішенню проблеми, оскільки відбиває взаємозв'язок основних учасників ринку праці (держави, профспілок і суб'єктів господарювання), які



впливають на формування та використання трудового потенціалу регіону (рис. 4).



Рис. 4. Організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону

Забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону включає такі основні напрями діяльності щодо подолання безробіття і, отже, підвищення трудового потенціалу: формування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили відповідно до потреб економіки та ситуації на ринку праці; збереження ефективно функціонуючих і створення нових робочих місць; підвищення якості робочої сили; посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості; сприяння розробці відповідних заходів з метою підвищення рівня професійної мобільності вивільнюваних працівників; легалізація міждержавних трудових міграцій; створення умов для самостійної зайнятості населення і розвитку підприємницької ініціативи; підтримка регіонів з критичною ситуацією на ринку праці з використанням механізмів сприяння розвитку депресивних територій; пом'якшення соціальних наслідків закриття неперспективних вугледобувних шахт; реформування соціально-трудова відносин на селі внаслідок розпаювання та передачі землі у приватну власність; сприяння наданню додаткових гарантій щодо працевлаштування громадян працездатного віку, які

потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці (молоді, жінок, інвалідів), запровадження з цією метою надійних економічних механізмів забезпечення їх зайнятості; забезпечення надійного соціального захисту зареєстрованих безробітних шляхом подальшого запровадження законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття; зниження рівня та тривалості зареєстрованого безробіття населення працездатного віку шляхом виконання програм, пов'язаних з проведенням активної політики зайнятості.

В умовах скорочення кількості вільних робочих місць (вакантних посад) на підприємствах, в установах та організаціях найважливішим є максимально ефективно використання існуючого потенціалу вільних робочих місць, що дасть змогу зменшити тривалість пошуку роботи та період заповнення вакансій на підприємствах.

Отже, у роботі отримано науковий результат, який полягає в узагальненні теоретичних положень і розробці науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено науково-практичне завдання з визначення теоретичних положень і розробки науково-практичних та організаційних рекомендацій щодо забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону. Виконане наукове дослідження дозволило сформулювати ряд висновків та пропозицій теоретичного, методичного і прикладного змісту, основні з яких зводяться до такого.

1. За результатами теоретичних досліджень було уточнено визначення сутності трудового потенціалу регіону, яке дозволяє розглядати його не як сукупність трудових ресурсів регіону, а як сукупність властивостей трудових ресурсів регіону, тобто трудовий потенціал регіону – сукупність властивостей трудових ресурсів щодо виконання певного обсягу робіт встановленої кваліфікації, складності, важкості, з виробництва забезпеченого попитом обсягу певної продукції задля отримання соціально-економічного ефекту, який у цілому збагачує науково-термінологічний апарат економіки праці та регіональної економіки, що поширює наукову базу регіональної економіки.

2. Узагальнення методик та наукових підходів до оцінки трудового потенціалу регіону дозволило сформулювати методичний підхід до оцінки трудового потенціалу регіону, який містить сукупність показників, підходів, характеристик, видів та методик оцінки, а також інституційне забезпечення використання трудового потенціалу регіону, що включає нормативно-праві акти, регіональні програми розвитку, які регулюють умови збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, та дозволяє здійснювати комплексну оцінку трудового потенціалу регіону.

3. Застосування прийомів компаративного аналізу трудового потенціалу дозволяє розкрити не тільки існуючий стан, але й виявити негативні тенденції розвитку та використання трудового потенціалу регіону, визначити причини незадовільного стану. Аналіз та оцінку використання трудового потенціалу регіону у роботі було здійснено за допомогою методичного забезпечення, яке дозволило

провести аналіз та виявити динаміку використання трудового потенціалу регіону і визначити типологію міст і районів регіону за рівнем безробіття, розрахунок інтегрального індексу оцінки трудового потенціалу регіонів України, що дозволило визначити передумови покращення використання трудового потенціалу регіону.

4. Систематизація й узагальнення проведених теоретичних та емпіричних досліджень дозволили сформуванню концепту ефективного використання трудового потенціалу регіону, який містить наукові підходи, показники, інституційне, аналітичне і науково-методичне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, що стало підґрунтям для розробки організаційних заходів для підвищення ефективного використання трудового потенціалу регіону.

5. Доведено, що для збереження трудового потенціалу доречно використання організаційного забезпечення, яке містить напрями розвитку у відповідності до складових моделі трипатризму (підприємства, органи влади і профспілки) і рівнів реалізації (держава, регіон, підприємство). Сформоване організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону, і містить шляхи підвищення ефективного використання трудового потенціалу регіону та пропозиції органам влади, що дає змогу підвищити ефективність використання трудових ресурсів регіону.

## **СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### ***Розділи в колективних монографіях***

1. Перепелюкова О. В. Формування та використання трудового потенціалу / О. В. Перепелюкова: монографія / І. В. Заблудська, О. О. Решетняк, І. М. Подсмашна. – НАН України, Луганська філія Інституту економіко-правових досліджень. – Луганськ: Ноулідж, 2014. – 216 с.

*Особистий внесок автора: розкрито основні положення сутності категорії трудовий потенціал та проведено оцінювання рівня використання трудового потенціалу регіону. Запропоновано організаційну модель забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону.*

2. Перепелюкова О. В. Моніторинг реалізації регіональних програм та громадської думки / О. В. Перепелюкова // Моніторинг реалізації стратегії економічного та соціального розвитку регіону: монографія / [І. В. Заблудська, С. П. Дроботенко та інші]. – НАН України, Луганська філія Ін-ту економіко-правових досліджень. – Луганськ: Ноулідж, 2012. – С. 98 – 102.

*Особистий внесок автора: проведено моніторинг реалізації регіональних програм розвитку та громадської думки.*

### ***Публікації у фахових виданнях***

3. Перепелюкова О. В. Вплив ринку освітніх послуг на формування трудового потенціалу регіону / О. В. Перепелюкова, Є. М. Ахромкін // Економіка та право. – 2012. – №1(32). – С. 5 – 8.

*Особистий внесок автора: визначено фактори впливу ринку освітніх послуг на трудовий потенціал регіону.*

4. Перепелюкова О. В. Проблеми розвитку трудового потенціалу Луганського регіону [Електронний ресурс] / О. В. Перепелюкова // Наукові вісті Далівського

університету. – 2012. – №6. – Режим доступу: [http://www.nbuiv.gov.ua/e-journals/Nvdu/2012\\_6/12povplr.pdf](http://www.nbuiv.gov.ua/e-journals/Nvdu/2012_6/12povplr.pdf)

5. Перепелюкова О. В. Дослідження проблем стимулювання інноваційної активності працівників підприємств Луганської області / О. В. Перепелюкова, Є. М. Ахромкін, І. А. Попова // Економіка та право. – 2012. – №2(33). – С. 38 – 44.

*Особистий внесок автора: проаналізовано чинники, які впливають на інноваційну діяльність працівників.*

6. Перепелюкова О. В. Основні напрями підвищення ефективного використання потенціалу трудових ресурсів регіону / О. В. Перепелюкова // Вісник Східноукраїнського університету ім. В. Даля. – 2013. – № 12 (200). – Ч. 2. – С. 162 – 167.

7. Перепелюкова О. В. Особливості використання трудових ресурсів за показником доходів населення / О. В. Перепелюкова, І. В. Заблудська // Економіка та право. – 2013. – №3. – С. 101 – 105.

*Особистий внесок автора: визначено показники та проаналізовано основні особливості використання трудових ресурсів за показником - дохід населення.*

8. Перепелюкова О. В. Особливості визначення структури трудового потенціалу регіону / О. В. Перепелюкова // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. – №8. – С. 99 – 102.

#### ***Публікації в іноземних виданнях***

9. Перепелюкова Е. В. Подходы к оценке трудового потенциала региона / Е. В. Перепелюкова, И. В. Заблудская, И. В. Ключ // Международное научное издание «Современные фундаментальные и прикладные исследования». – №1(4) – 2012. – Кисловодск: УЦ «МАГИСТР», 2012 г. – С. 129 – 133.

*Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні підходи до оцінки трудового потенціалу регіону.*

10. Perpelukova Elena Zarządzanie Marketingowe w Poprawie Jakości Potencjału Pracy w Regionie / E. Perpelukova, N. Shumakova // Wybrane problemy zarządzania zrównoważonym rozwojem. – Warszawa, 2014. – С. 123 – 128.

*Особистий внесок автора: визначено основні признаки збалансованого розвитку ринку праці.*

#### ***Матеріали у наукових конференціях***

11. Перепелюкова Е. В. Особенности методических подходов к оценке и повышению трудового потенциала региона / Е. В. Перепелюкова, Г. Н. Маслова // материалы Всеросс. науч.-практ. конф. «Экономика знаний и рынок: проблемы взаимодействия», (Курган, 8 апр. 2011 г.) / Российская акад. наук, Уральское отделение ин-та экономики. – Курган: Курганский фил. ИЭ УрО РАН, 2011. – Т. II. – С. 60 – 61.

*Особистий внесок автора: визначено основні підходи до оцінки та підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону*

12. Перепелюкова О. В. Проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону / О. В. Перепелюкова // Сучасні проблеми економіки та менеджменту. Тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конференції. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 315 – 316.

13. Перепелюкова О. В. Оцінка регіонів України за критерієм освіти / О. В. Перепелюкова, І. А. Попова, Н. В. Шумакова // Партнерство вищої освіти та бізнесу: підготовка кадрів для інноваційної економіки: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції 20 – 21 жовтня 2011 р. – Луганськ: Ноулідж, 2011. – С. 138 – 141.

*Особистий внесок автора: групування регіонів України за критерієм «рівень освіти».*

14. Перепелюкова О. В. Аналіз ринку праці Луганської області / О. В. Перепелюкова // матеріали Міжнар. наук.-практ. Конференції «Опережающее управление социально-экономическим развитием регионов – инновационное обеспечение» (Сімферополь, 15 – 18 берез. 2011 р.). Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського. – Сімферополь: ДИАЙПИ, 2011. – С. 62 – 67.

15. Перепелюкова О. В. Особливості використання трудового потенціалу в сучасних умовах / О. В. Перепелюкова // Сучасні методи активної політики зайнятості та державного регулювання регіональної економіки: матеріали наук.-практ. семінару / [Луганська обласна науково-координаційна рада; ЛФ ІСПД НАНУ; Луганський обласний центр зайнятості; Державний навчальний заклад «Луганський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості»]. – Луганськ: Ноулідж, 2012. – С. 67 – 69.

16. Перепелюкова О. В. Сутність трудового потенціалу регіону / О. В. Перепелюкова // збірник тез доповідей учасників VII між нар. наук.-практ. конф. «Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки», (Луганськ – Євпаторія, 25 – 26 квіт. 2013 р.). Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля: Луганськ: Ноулідж, 2013. – С. 190– 193.

## АНОТАЦІЯ

Перепелюкова О. В. Організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка. – Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України, Харків, 2015.

У дисертаційній роботі вирішено науково-практичне завдання з визначення ефективного використання трудового потенціалу регіону. Систематизовано фактори впливу на формування та використання трудового потенціалу.

Узагальнено науковий досвід з визначення сутності категорії трудовий потенціал, що дало змогу розглядати його не як сукупність трудових ресурсів регіону, а як сукупність властивостей трудових ресурсів щодо виконання певного обсягу робіт встановленої складності, важкості, з виробництва забезпеченого попитом обсягу певної продукції задля отримання економічного ефекту.

Виявлено динаміку використання трудового потенціалу України та її регіонів. Запропоновано концепт підвищення ефективного використання трудового потенціалу. Удосконалено організаційне забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону на основі моделі соціального партнерства, яке включає шляхи підвищення ефективного використання трудового потенціалу регіону за рахунок

інтенсивного та екстенсивного шляхів, що дає змогу сформувати регіональну політику його ефективного використання виходячи із специфіки регіону.

**Ключові слова:** регіон, трудовий потенціал регіону, ресурси регіону, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу регіону, організаційне забезпечення.

### АННОТАЦИЯ

Перепелюкова Е. В. Организационное обеспечение эффективного использования трудового потенциала региона. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – развитие производительных сил и региональная экономика. – Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАН Украины, Харьков, 2015.

В диссертационной работе решена научно-практическая задача по определению эффективного использования трудового потенциала региона.

Проведено уточнение понятийно-категориального аппарата по формированию и использованию трудового потенциала региона. Получило дальнейшее развитие понятие «трудова потенціал регіону», которое определяется как совокупность свойств трудовых ресурсов для выполнения определенного объема работ установленной квалификации, сложности, производства обеспеченного спросом объема продукции для получения экономического эффекта.

Обосновано, что анализ эффективного использования целесообразно проводить по видам трудового потенциала региона (существующий, реализованный, нереализованный, потенциал развития трудовых ресурсов).

Обосновано, что основные задачи, которые решаются на законодательном уровне, для создания оптимальных условий формирования и развития трудового потенциала региона, условно можно разделить на три группы (экономические, психофизиологические, социальные).

Разработано научно-организационное обеспечение эффективного использования трудового потенциала региона, которое состоит из двух частей – научного, к которому относится расчет показателя трудового потенциала региона, и организационного обеспечения эффективного использования трудового потенциала региона.

Обеспечение эффективного использования трудового потенциала региона включает ряд мероприятий по преодолению безработицы и повышению трудового потенциала: формирование профессионально-квалификационного состава рабочей силы в соответствии с потребностями экономики и ситуацией на рынке труда; сохранение эффективно функционирующих и создание новых рабочих мест; повышение качества рабочей силы; усиление мотивации к легальной продуктивной занятости; содействие разработке мероприятий по повышению уровня профессиональной мобильности высвобождаемых работников; легализация межгосударственных трудовых миграций; создание условий для самостоятельной занятости населения и развития предпринимательской инициативы; поддержка регионов с критической ситуацией на рынке труда и использование механизмов содействия развитию депрессивных территорий; смягчение социальных последствий закрытия неперспективных угледобывающих шахт; реформирование социально-

трудовых отношений на селе с передачей земли в частную собственность; содействие предоставлению дополнительных гарантий по трудоустройству трудоспособных граждан; обеспечение надежной социальной защиты зарегистрированных безработных; снижение уровня безработицы.

Разработанные рекомендации организационного характера направлены на уменьшение численности безработного населения, что, в свою очередь, позволит обеспечить эффективное использование трудового потенциала региона.

**Ключевые слова:** регион, трудовой потенциал региона, ресурсы региона, количественные и качественные характеристики трудового потенциала региона, организационное обеспечение.

### SYMMARY

Perepelyukova E.V Organizational support for the effective use of labor potential of region. - On the manuscript.

Thesis for the degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.05 – the development of productive forces and regional economy. – Research Center for Industrial Problems of Development of NAS of Ukraine, Kharkiv, 2015.

In this thesis solved scientific - practical problem of determining the effective use of labor potential of the region. The factors of influence on the formation and use of labor potential. Summarizes the scientific experiment to determine the nature of the category of labor potential. The dynamics of use of labor potential of Ukraine and its regions. Suggested the concept of increasing the effective use of labor potential. The directions of organizational support effective use of labor potential.

**Key words:** region, employment potential of the region, the region's resources, quantitative and qualitative characteristics of the regional labor potential, organizational support.

.Підписано до друку 20.02.2015 Формат 60×90/16.

Папір офсетний. Обсяг 0,9 ум. друк. арк. Друк різнограф.

Наклад 100 прим. Зам. № 19 . Безкоштовно.

---

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»

61003, Україна, м. Харків, пров. Соляниківський, 4,

т. 8 (057), 771-00-92, 771-00-96