

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

На правах рукопису

ДУБИНСЬКА ІРИНА ІВАНІВНА



УДК: 331.55: [332.024+332.055]

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ В УМОВАХ
ЗРОСТАННЯ ЗОВНІШНІХ ТА ВНУТРІШНІХ ЗАГРОЗ

08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук

Науковий керівник

Іртищева Інна Олександрівна,

доктор економічних наук, професор

Одеса – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Міжнародному університеті бізнесу і права (м. Херсон)

Науковий керівник

доктор економічних наук, професор
ІРТИЩЕВА Інна Олександрівна,
Одеська національна академія харчових
технологій

Міністерства освіти і науки України,
професор кафедри економічної теорії та
фінансово-економічної безпеки

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
ПУШАК Ярослав Ярославович,
Львівський державний університет
внутрішніх справ, Міністерства внутрішніх
справ України,
завідувач кафедри економіки та економічної
безпеки

доктор економічних наук, професор
СТРОЙКО Тетяна Володимирівна,
Миколаївський національний університет
ім. В.О. Сухомлинського, Міністерства
освіти і науки України завідувач кафедри
економіки та міжнародних економічних
відносин.

Захист відбудеться **26 грудня 2016 р. о 13⁰⁰ годині** на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.088.05 в Одеській національній академії харчових технологій за адресою: 65039, м. Одеса, вул. Канатна, 112, аудиторія А-234.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Одеської національної академії харчових технологій за адресою: 65039, м. Одеса, вул. Канатна, 112, читальний зал.

Автореферат розісланий **25 листопада 2016 р.**

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Крупіца І.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Трудові ресурси завжди були і є головним ресурсом країни та її регіонів. Адже саме вони здатні забезпечити високі темпи росту та конкурентоспроможність регіону. Трудові ресурси регіону є основним компонентом ресурсного потенціалу території і є основою всіх видів та форм суспільного виробництва в регіоні. Системи регіональних трудових ресурсів зазвичай є складно-ієрархічними структурами, для України це підсистеми чотирьох рівнів: економічних районів, областей, обласних районів та окремих міст, а також міських районів. Між елементами та підсистемами регіональної системи трудових ресурсів існують різні види взаємодій та взаємозв'язків, тому особливої актуальності набувають питання формування системи управління трудовими ресурсами регіонів в умовах глобальних викликів та загроз, які доповнюють її додатковими елементами взаємодії.

Дослідженню проблем управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз, зокрема, як специфічного виду ресурсу та розробки і реалізації державної та регіональної політики в сфері управління людськими ресурсами, присвячено наукові розробки відомих українських економістів, таких як З. Варналій, М. Долішній, О. Грішнова, С. Злупко, П. Гудзь, І. Іртищева, О. Красносова, О.В. Крушельницька, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, О. Любіцева, К. Макаричева, О. Макарова, С. Мельник, В. Новікова, О. Охріменко, Д. Стеченко, Т. Стройко, Я. Пушак, І. Твердохлебова, Т. Ткаченко, М. Усков та інших.

Проблеми розвитку управління трудовими ресурсами на різних рівнях знайшли відображення в працях значної кількості зарубіжних дослідників, серед яких, Дж. Боуен, Р. Браймер, П. Друкер, Дж. Майкенз, Дж. Піотровський, Ф. Пірс, Дж. Суорбрук, О. Оучи та інші.

Разом з тим, цілий комплекс науково-методичних та практичних проблем, пов'язаних з управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз, їх впливом на загальний рівень людського розвитку залишається недостатньо дослідженим у зарубіжній та вітчизняній науковій літературі. Зокрема, не дивлячись на безумовну важливість дослідження такої специфічної категорії як трудові ресурси, практично не ставляться питання чином трансформуватимуться регіональні системи управління трудовими ресурсами під впливом глобальних викликів та загроз, а також не достатньо досліджені напрями удосконалення механізмів управління в процесі децентралізації регіонів. Дані обставини визначили актуальність, об'єкт та предмет, обумовили мету, основні задачі та логіку дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт Міжнародного університету бізнесу і права: «Ефективне використання ресурсного потенціалу АПК України в умовах глобалізації світової економіки» (номер державної реєстрації 0109U002938), де автором

розроблено концептуальні аспекти підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіону, зокрема сільських районів; Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова при виконанні теми: «Сталий розвиток України та її регіонів в умовах посилення інтеграційних процесів» (номер державної реєстрації 0115U001493) в межах якої досліджено вплив трудових ресурсів на стійкий економічний розвиток.

Мета і задачі дослідження. Метою дослідження є обґрунтування напрямів управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз.

Для досягнення зазначеної мети поставлено і вирішено такі задачі:

- дослідити сутність та характеристики трудових ресурсів регіону;
- систематизувати зарубіжний досвід управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз;
- систематизувати методичні підходи до оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіону;
- оцінити міжрегіональні асиметрії управління трудовими ресурсами регіону;
- провести ранговий аналіз як багатокритеріальну оцінку трудових ресурсів регіону;
- оцінити вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на формування трудового потенціалу регіону;
- обґрунтувати стратегічні орієнтири трансформації системи управління трудовими ресурсами регіону під впливом кризових явищ;
- сформулювати заходи мотивації трудової діяльності як основного елемента управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз;
- обґрунтувати напрями підвищення ефективності управління трудовими ресурсами регіону в контексті децентралізації.

Об'єктом дослідження є процес формування системи управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти підвищення управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз.

Методи дослідження. Теоретичну і методологічну основу дослідження становлять положення сучасної економічної теорії, регіональної економіки, фундаментальні праці зарубіжних та вітчизняних вчених з питань управління трудовими ресурсами.

Інформаційною базою дослідження виступають законодавчі акти України, дані вітчизняної та зарубіжної офіційної статистики, звіти міжнародних організацій.

У дисертації використано систему методів і підходів, що дозволили забезпечити концептуальну єдність дослідження – метод діалектичного пізнання, а також загальнонаукові і спеціальні методи: метод історичного

аналізу; методи системного аналізу та синтезу; метод встановлення причинно-наслідкових зв'язків; метод системно-структурного аналізу; методи економіко-математичного моделювання та ін.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у вдосконаленні теоретичних засад управління трудовими ресурсами регіону, оцінці їх стану та ефективності використання та обґрунтуванні напрямів підвищення ефективності управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз.

Основні наукові результати, які характеризують новизну виконаного дослідження, полягають у такому:

вперше:

- на основі інституціонального підходу побудовано концептуальну модель взаємозв'язку факторів, що згруповані в дві основні групи: фактори життєвого потенціалу та економічної ефективності, що діють в короткостроковій і довгостроковій перспективі на основі взаємодії органів державної влади та регіональних органів в полі інституційного середовища регіону та має двосторонній вплив на економічний потенціал та економічну ефективність трудових ресурсів регіону;

удосконалено:

- теоретичні підходи до трактування поняття трудові ресурси регіону, що на відміну від існуючого було розглянуто як соціально-економічну категорію, що досліджує сукупність працівників, які володіють кількісними та якісними характеристиками, що здатні відображати можливості їх результативної трудової діяльності в конкретному регіоні, відповідно трудові ресурси регіону трактуються як сукупність працездатного населення, що постійно або тимчасово проживає на даній території, яке в силу своїх фізичних можливостей і кваліфікаційно-професійного рівня зайняті і можуть бути зайняті в регіональному громадському виробництві товарів і послуг;

- методичні підходи до рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів, на підставі якої ефективність управління трудовими ресурсами регіонів оцінюється на основі їх ранжування 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 на основі чого розрахунок інтегрального показника оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів країни здійснюється на основі сумування рангового значення кожного з вищевказаного переліку показників;

- концепція дуалістичного впливу кризових явищ на трудові ресурси регіону, внаслідок чого доведено, що глобальне та макросередовище, формуючи кризові явища створює зону кризового тиску на основних елемент соціально-економічного стану регіону – його трудові ресурси, створюючи

тим самим загрози економічного та соціального характеру, а саме загрозу погіршення інвестиційного клімату, зниження конкурентних позицій регіону, активізацію внутрішньої та зовнішньої міграції і як наслідок виникнення соціальної напруги в суспільстві.

- направи підвищення мотивації праці на регіональному рівні, на основі визначення необхідного рівня досягнення ефективності на основі внутрішніх, пов'язаних і породжених самою трудовою діяльністю, та зовнішніх, що знаходяться поза межею праці, факторів, зокрема: зміст роботи, усвідомлення своїх досягнень, прагнення до просування по службі, почуття відповідальності та самореалізації у праці, методи управління, стиль керівництва, умови праці, психологічний клімат, винагороди, суспільний та професійний статус;.

- сформовано стратегічні аспекти результатів децентралізації в галузі управління трудовими ресурсами регіону, що повинні активізуватись по трьох основних напрямках: збільшення сприятливих можливостей у трудовій сфері для розширення діапазону вибору, забезпечення добробуту працівників для підтримки позитивного зв'язку між працею і людським розвитком, і адресні дії з подолання викликів, пов'язаних з конкретними групами та умовами;

отримали подальшого розвитку:

- методичні підходи проведення рангового аналізу ефективності управління трудовими ресурсами регіонів країни, що на базі інтегрального показника, сформованого на основі визначеного місця регіону з точки зору ефективності управління трудовими ресурсами в загальному складі регіонів країни надає 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;

- оцінка впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на формування трудового потенціалу регіону, що впливають на формування і використання ресурсного потенціалу регіону, дає можливість здійснити комплексний підхід до виявлення проблем розвитку регіону з метою розробки стратегій розвитку економіки регіону, які визначається, з одного боку, його власним потенціалом, а з другого – здатністю регіональних інститутів влади створити ефективні механізми управління цим потенціалом і його примноженням при дотриманні балансу регіональних інтересів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що методологічні, теоретичні положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи виступають науковою основою розробки регіональних програм управління трудовими ресурсами.

Вищевказані рекомендації використовуються у практичній діяльності Миколаївського обласного фонду розвитку і підтримки громадських ініціатив (довідка № 1/16 від 8.06.2016 р.); Регіонального фонду підтримки підприємництва в Миколаївській області (довідка № 15/19 від 15.06.2016 р.); ПАТ «Оберіг» с. Семенівка Арбузинського району Миколаївської області

(довідка № 244 від 15.05.2015 р.); ТОВ «Семенівський агросервіс» (довідка № 95 від 08.11.2016 р.); у науково-навчальному процесі Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (довідка № 66-02/4142 від 23.11.2016 р.), у Міжнародному університеті бізнесу і права (довідка № 206 від 22.06.2016 р.)

Особистий внесок здобувача. Усі результати, викладені в дисертаційній роботі, одержані здобувачем самостійно і знайшли відображення у наукових публікаціях автора.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дисертації доповідались і отримали схвалення на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема міжнародних науково-практичних конференціях «Глобальний економічний простір: детермінанти розвитку» (29 квітня 2016 р., м. Миколаїв); «Актуальні проблеми використання потенціалу економіки країни: світовий досвід та вітчизняні реалії» (14-15 жовтня 2016 року, м. Дніпро); «Прикладна економіка – від теорії до практики» (20 жовтня 2016 року, м. Тернопіль).

Публікації. За темою дослідження опубліковано 11 наукових праць загальним обсягом 4,63 д.а., з яких особисто автору належить 3,35 д.а., з них 8 статей у наукових фахових виданнях, з них 4 статті у виданнях, що входять до міжнародних науково-метричних баз, 3 – матеріали конференцій.

Структура і обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаної літератури з 148 джерел. Повний обсяг дисертації викладено на 186 сторінках комп'ютерного тексту, у тому числі 20 таблиць, 27 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, сформульовано мету і завдання, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, виділено наукову новизну та особистий внесок у розробку наукових результатів, розкрито теоретичне і практичне значення одержаних висновків та їх апробацію.

У першому розділі **«Теоретико-методичні основи управління трудовими ресурсами регіону»** розкрито сутність та характеристику трудових ресурсів регіону, систематизовано зарубіжний досвід управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз, визначено методичні підходи до оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіону.

Нами обґрунтовано співвідношення понять «потенціал» та «ресурс», на основі чого визначено, що поняття трудового потенціалу є більш широкою категорією, яка включає в себе трудові ресурси наявні та потенційні. Тому в основі нашого дослідження лежать трудові ресурси в регіональному вимірі, як базис для формування трудового потенціалу регіону.

Систематизація теоретичних аспектів управління трудовими ресурсами регіону дала нам можливість обґрунтувати підхід до терміну «трудова

ресурси регіону» як соціально-економічної категорії, що досліджує сукупність працівників, які володіють кількісними та якісними характеристиками, що відображають можливості їх результативної трудової діяльності в конкретному регіоні.

На нашу думку, трудові ресурси регіону - це сукупність працездатного населення, що постійно або тимчасово проживає на даній території, яке в силу своїх фізичних можливостей і кваліфікаційно-професійного рівня зайняті і можуть бути зайняті в регіональному громадському виробництві товарів і послуг.

Вважаємо, що ефективність залучення регіональних трудових ресурсів в процес виробництва залежить від значної сукупності факторів. Цей підхід дозволяє різнопланово розглянути досліджувану категорію через призму наявності у працівників тих якостей, які необхідні для виконання покладених на них завдань та реалізації стратегічних напрямів розвитку регіону. На основі цього нами розроблено детальну класифікацію трудових ресурсів регіону.

На основі систематизації світового досвіду в сфері управління трудовими ресурсами регіонів встановлено, що основними принципами регіональної політики щодо трудових ресурсів повинна стати соціально-економічна доцільність, а не комерційна ефективність; та активізація використання різноманітних фінансових джерел, включаючи регіональний бюджет, міжнародні фонди, кошти спонсорів тощо.

Нами систематизовано сучасні підходи до оцінки ефективності управління трудовими ресурсами з метою їх удосконалення відповідно до сучасних вимог. Всі розглянуті показники певною мірою виражають ефективність або результативність праці і можуть застосовуватися при оцінці трудових ресурсів регіону.

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: 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.

У другому розділі **«Сучасний стан управління трудовими ресурсами регіонів»** досліджено міжрегіональні асиметрії у формуванні трудових ресурсів, проведено ранговий аналіз як багатокритеріальну оцінку трудових ресурсів регіону, оцінено вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на формування трудового потенціалу регіону.

Скорочення обсягів виробництва за окремими галузями промисловості та заміна ручної праці машинами викликають зменшення попиту на робочу силу і зростання безробіття. І як наслідок, зниження рівня

Нами проаналізовано тенденції зміни стану трудових ресурсів на території регіонів України за період із 2010 до 2014 роки. В цілому в Україні питома вага економічно активного населення працездатного віку в населенні країни у 2014 році склала лише 62,4 %. Але для цього показника характерні значні регіональні відмінності. Найбільш низька частка економічно активного населення працездатного віку у 2014 році була відзначена в регіонах, у яких переважає аграрна сфера зайнятості. До них належать Івано-Франківська, Тернопільська, Хмельницька області, у яких частка економічно активного населення працездатного віку не перевищувала 60,3%. Найнижчим цей показник був у Івано Франківській області – 58,6% (Луганську область до уваги не беремо через військові дії).

За нашими розрахунками коефіцієнт демографічного навантаження на населення трудового у 2010 році становив 0,561, а в 2016 році складає 0,582. Таким чином спостерігається незначне зростання навантаження на населення працездатного віку. У 2016 році 1000 осіб працездатного віку мають забезпечувати на 21 особу інших вікових категорій більше ніж у 2010 році.

На основі проведених розрахунків в топ-3 регіонів з найбільш ефективним управлінням трудовими ресурсами потрапили Дніпропетровська область, м. Київ та Київська область. Останнє місце посіла Тернопільська область. АР Крим та м. Севастополь не ввійшли до рейтингу через відсутність статистичних даних (рис. 2).

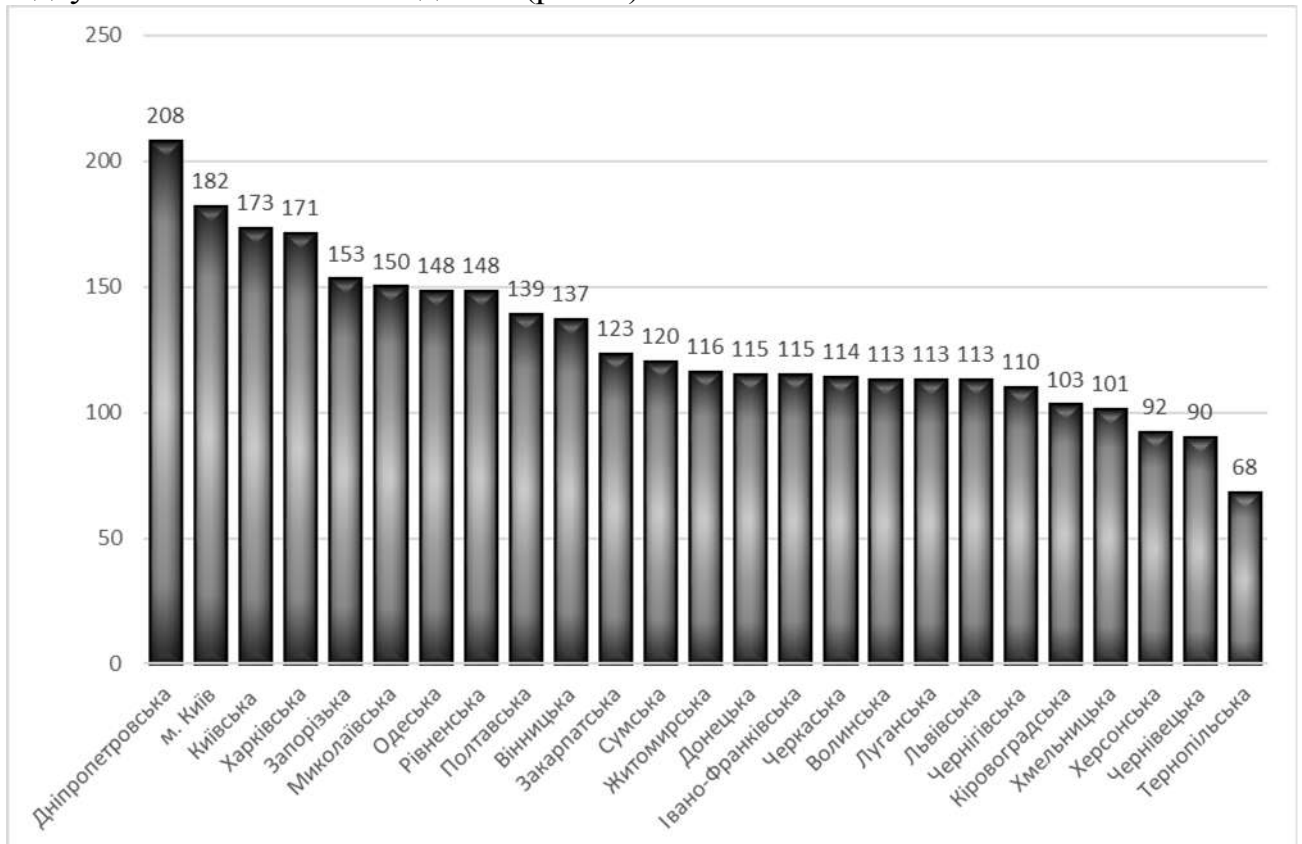


Рис. 2. Рейтинг регіонів України за рівнем управління трудовими ресурсами

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.

Для визначення особливостей формування та ефективного використання трудового потенціалу регіону необхідно здійснювати всебічну оцінку факторів впливу. Нами здійснено класифікацію факторів формування та використання трудового потенціалу регіону за різними класифікаційними ознаками.

На основі інституціонального підходу побудовано концептуальну модель взаємозв'язку факторів, що згруповані в дві основні групи: фактори життєвого потенціалу та економічної ефективності (рис. 3), що діють в короткостроковій і довгостроковій перспективі на основі взаємодії органів державної влади та регіональних органів в полі інституційного середовища регіону та має двосторонній вплив на економічний потенціал та економічну ефективність трудових ресурсів регіону.

Аналіз системи факторів, що впливають на формування і використання ресурсного потенціалу регіону, дає можливість здійснити комплексний підхід до виявлення проблем розвитку регіону з метою розробки стратегії соціально-економічного розвитку. Чим менше розвинений власний регіональний ресурсний потенціал, тим більше залежить регіон від зовнішніх ресурсів і процесу ефективної економічної взаємодії з іншими регіонами в межах держави. Отже, розвиток економіки регіону визначається, з одного боку, його власним потенціалом, а з другого – здатністю регіональних інститутів влади створити ефективні механізми управління цим потенціалом і його примноженням при дотриманні балансу регіональних інтересів.

У третьому розділі «**Підвищення ефективності управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз**» обґрунтовано стратегічні орієнтири трансформації системи управління трудовими ресурсами регіону під впливом кризових явищ; досліджено мотивацію трудової діяльності як основний елемент управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз; обґрунтовано напрями підвищення ефективності управління трудовими ресурсами регіону в контексті децентралізації.

Кризові явища, що періодично охоплюють економічну систему на різних рівнях спричиняють негативні дії і на управління трудовими ресурсами на регіональному рівні. Внаслідок кризових явищ виникає крім міжнародної міграції і внутрішня міграція населення з бідніших регіонів до багатших. На фоні скорочення економічної активності в Україні, зростає і рівень безробіття. Ситуація погіршується істотною залежністю розвитку України від притоку зовнішніх фінансових ресурсів – більше того, зовнішня

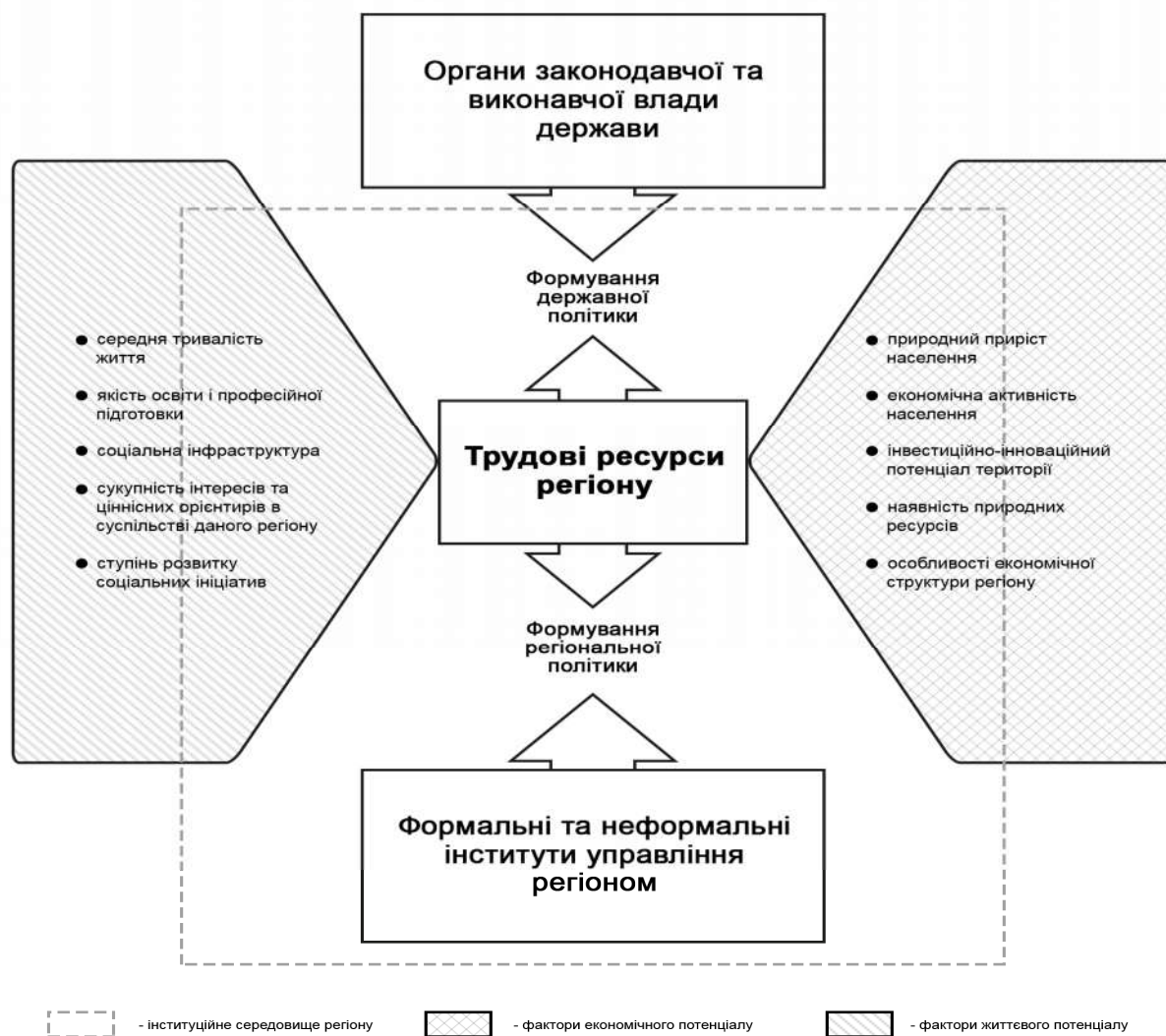


Рис. 3 Концептуальна модель взаємозв'язку факторів життєвого потенціалу та економічної ефективності трудових ресурсів регіону

заборгованість країни має тенденцію до нагромадження, формуючи ризики невиконання кредитних зобов'язань, що може призводити до зниження інвестиційної привабливості вітчизняної економіки, відтоку капіталу та стагнації економічного розвитку.

Сформовано концепт дуалістичного впливу кризових явищ на трудові ресурси регіону, внаслідок чого доведено, що глобальне та макросередовище, формуючи кризові явища створює зону кризового тиску на основних елемент соціально-економічного стану регіону (рис. 4) – його трудові ресурси, створюючи тим самим загрози економічного та соціального характеру, а саме загрозу погіршення інвестиційного клімату, зниження конкурентних позицій регіону, активізацію внутрішньої та зовнішньої міграції і як наслідок виникнення соціальної напруги в суспільстві.

Встановлено, що стратегії регіонального розвитку мають характеризуватися такими ознаками: орієнтація на потреби та інтереси людей; консенсус щодо довготермінової мети (бачення) розвитку території;

всебічність та цілісність; спрямованість на чіткі бюджетні пріоритети; проведення комплексного аналізу стану регіонального розвитку; обов'язковість моніторингу та оцінювання; наявність відповідальності та лідерства на місцевому рівні; наявність впливової провідної установи та висока готовність органів влади дотримуватися зобов'язань; розбудова існуючих механізмів і стратегій; активна й ефективна участь; зв'язок між національним і місцевим рівнями.

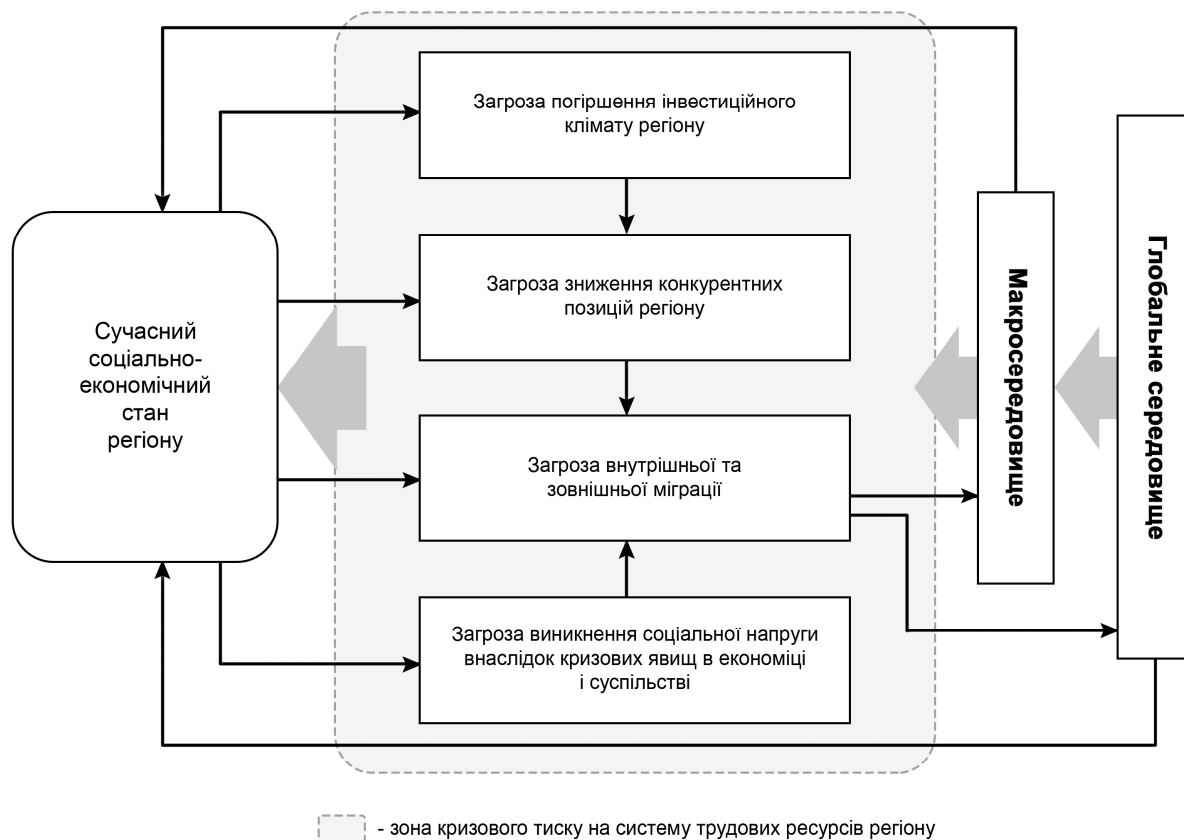


Рис. 4. Концепт дуалістичного впливу кризових явищ на трудові ресурси регіону

Оцінено рівень управління трудовими ресурсами регіону на основі кореляційно-регресійного аналізу для виявлення впливу розвитку трудових ресурсів на економічний стан регіону та дасть можливість визначити резерви підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. В якості факторів впливу обрано весь перелік запропонованих нами показників, які увійшли до рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів.

Величина коефіцієнта кореляції становить 0,92 та вказує на істотний зв'язок (на 92%) між валовим регіональним продуктом та досліджуваними факторами: рівнем вибуття з роботи працівників (x_6) й рівнем капітальних інвестицій (x_9) та середньомісячною (за рік) номінальною заробітною платою штатних працівників (x_{10}). Аналіз рівняння регресії свідчить про те, що із трьох обраних нами факторів, найсильніше на валовий регіональний продукт

впливає рівень капітальних інвестицій по регіону. Одночасне збільшення всіх трьох факторів включених в рівняння регресії призводить до зростання валового регіонального продукту. Враховуючи виявлений зв'язок, можна визначати резерви росту валового регіонального продукту за рахунок трудових ресурсів.

Враховуючи комплексний характер підвищення мотивації праці на регіональному рівні, досягнення необхідного рівня ефективності можливо на основі внутрішніх, пов'язаних і породжених самою трудовою діяльністю, та зовнішніх, що знаходяться поза межею праці, факторів, зокрема: зміст роботи, усвідомлення своїх досягнень, прагнення до просування по службі, почуття відповідальності та самореалізації у праці, методи управління, стиль керівництва, умови праці, психологічний клімат, винагороди, суспільний та професійний статус. На основі проведених нами польових досліджень із факторів внутрішньої мотивації найвпливовішими мотивами є: обрана професія, відносини з товаришами по роботі, почуття відповідальності, самореалізація у праці. Зокрема, в великих компаніях перевага надається відповідальності, самореалізації у праці. У невеликих підприємствах більшість віддає перевагу змісту праці, професії та самореалізації у праці. Серед зовнішніх факторів мотивації найбільш вагомими є оплата праці, умови і організація праці, психологічний клімат, а у невеликих підприємствах - наявність прибутку.

Удосконалення мотивації праці доцільно базувати на провідній ролі людського фактора в успішному господарюванні та покращенні віддачі всіх видів ресурсів з орієнтацією на кінцевий результат, який може бути виражений і у натуральній, і у вартісній формі. В період тривалої соціально-економічної кризи, коли чинники матеріальної мотивації праці унеможливаються, бо як такі відсутні, в шкалі мотиваційних цінностей перевагу здобувають чинники управління кооперативною поведінкою людей, що описані сучасною теорією біхевіоризму. Застосування їх сприятиме: підвищенню ступеня адаптованості управлінських рішень до виробничої ситуації на рівні підприємства та регіону; в здобутті та регулюванні достатньо стійкої організаційної рівноваги, необхідної для стабілізації роботи колективів в кризових умовах; в генералізації управлінських рішень та здійсненні провідної функції менеджменту – управління людьми, ґрунтуючись на бажанні, задоволенні потреб та мотивів працюючих.

Стратегічні аспекти результатів децентралізації в галузі управління трудовими ресурсами регіону повинні активізуватись по трьох основних напрямках: збільшення сприятливих можливостей у трудовій сфері для розширення діапазону вибору, забезпечення добробуту працівників для підтримки позитивного зв'язку між працею і людським розвитком, і адресні дії з подолання викликів, пов'язаних з конкретними групами та умовами. Необхідний також план дій по формуванню внутрішнього стимулу до змін у відповідності з трирівневим підходом: боротьба з нерівністю, розширення соціального захисту, гарантування прав та пільг працівників (рис.5).

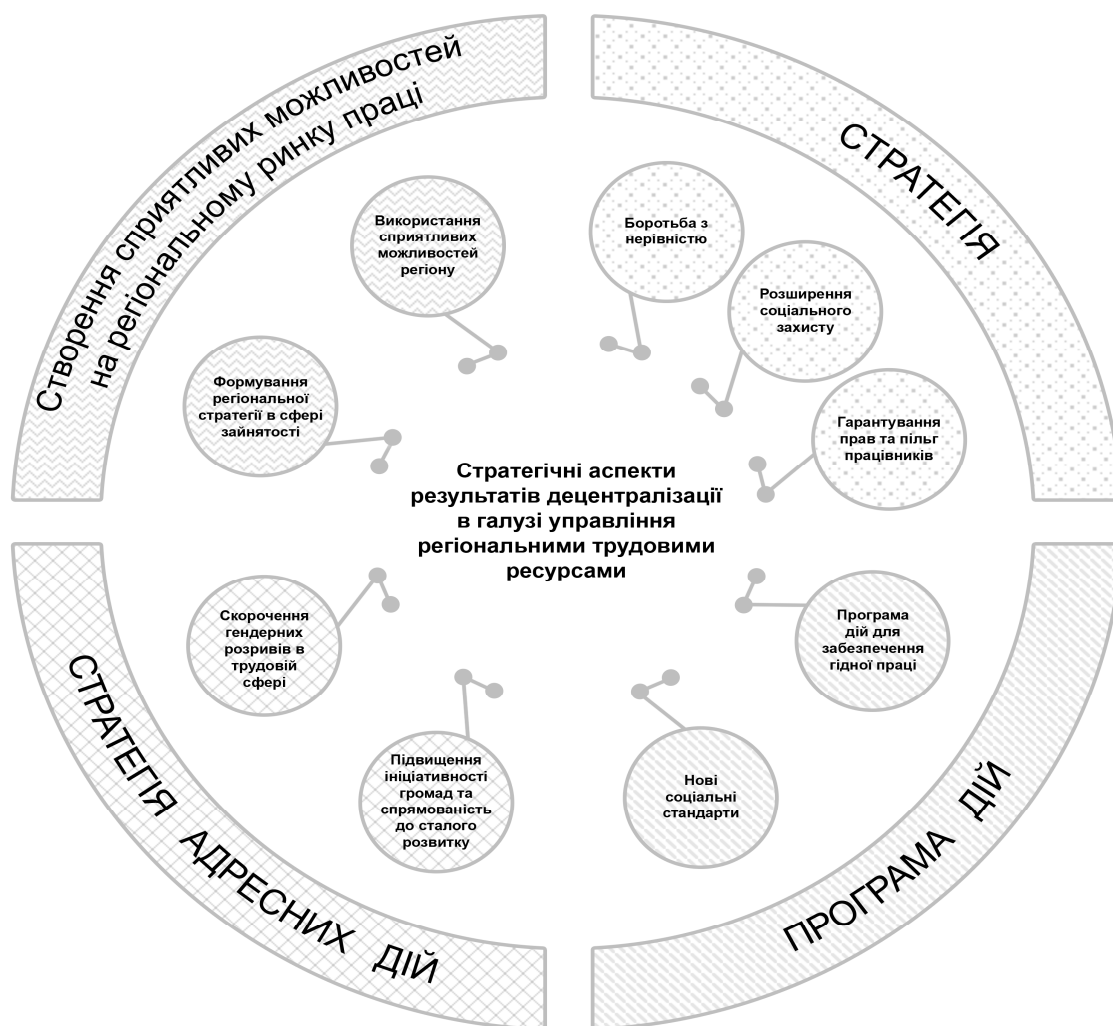


Рис. 5. Стратегічні аспекти результатів децентралізації в галузі управління регіональними трудовими ресурсами

Відзначено, що в умовах глобалізації економіки конкурентні позиції країн зростають завдяки конкурентоспроможності їх територій, які конкурують з іншими регіонами чи громадами за залучення додаткових ресурсів, створення високої доданої вартості та підвищення якості життя місцевих жителів. Транснаціональні компанії, шукаючи місце вкладання капіталу, відносно просто приймають рішення про вибір глобальної території, але значно складніше приймають рішення щодо вибору локального місця їх розташування, де конкретно розпочне свою діяльність нова компанія і де вона вкладе інвестиції. Значною мірою на позитивність цього рішення для конкретного регіону впливає наявність у нього ефективної стратегії розвитку, що базується на виявлених конкурентних перевагах регіону.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено узагальнення та нове вирішення актуальної наукової проблеми – визначити теоретико-методичні засади формування системи управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз. На основі зазначеного сформовано низку висновків теоретичного, методичного та науково-практичного характеру відповідно до поставленої мети, а саме:

1. Систематизація теоретичних аспектів управління трудовими ресурсами регіону дала нам можливість обґрунтувати підхід до терміну «трудові ресурси регіону» як соціально-економічної категорії, що досліджує сукупність працівників, які володіють кількісними та якісними характеристиками, що відображають можливості їх результативної трудової діяльності в конкретному регіоні.

Визначено, що трудові ресурси регіону - це сукупність працездатного населення, що постійно або тимчасово проживає на даній території, яке в силу своїх фізичних можливостей і кваліфікаційно-професійного рівня зайняті і можуть бути зайняті в регіональному громадському виробництві товарів і послуг.

2. Узагальнення зарубіжного досвіду управління трудовими ресурсами регіону доводить що підвищення рівня конкурентоспроможності країни безпосередньо залежить від темпів створення організаційно-економічних передумов для становлення «економіки знань», яка передбачає підвищення якості трудового потенціалу. Зарубіжний досвід та розвиток інформаційних технологій, що трансформують знання в інформацію, дають можливість ефективно впроваджувати технологічні нововведення. Закордонний досвід управління трудовими ресурсами вартий широкого практичного застосування відповідно до реальних соціально-економічних умов в Україні. Слід зважити й на те, що в Україні склалися певні традиції, власний позитивний досвід управління трудовими ресурсами, який не можна ігнорувати. Тому найприйнятнішим у сфері управління трудовими ресурсами є поєднання українського та закордонного досвіду.

3. 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: 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.

Розрахунок інтегрального показника оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів країни здійснюється на основі сумування рангового значення кожного з вищевказаного переліку показника.

4. Оцінено міжрегіональні асиметрії управління трудовими ресурсами регіону. Відмічено, що в Україні спостерігається різкий контраст між соціально-економічним становищем окремих регіонів країни. В цілому в Україні питома вага економічно активного населення працездатного віку в населенні країни у 2014 році склала лише 62,4 %. Але для цього показника характерні значні регіональні відмінності. Найбільш низька частка економічно активного населення працездатного віку у 2014 році була відзначена в регіонах, у яких переважає аграрна сфера зайнятості. До них

належать Івано-Франківська, Тернопільська, Хмельницька області, у яких частка економічно активного населення працездатного віку не перевищувала 60.3%. Найнижчим цей показник був у Івано Франківській області – 58.6% .

З метою узагальнення динаміки показників за весь досліджуваний період, нами проаналізовано зростання чисельності окремих вікових груп населення за 2010-2016 рр. та середньорічні характеристики динаміки. Розрахунки свідчать про середньорічне зменшення чисельності населення на 1,2%. За період 2010 - 2016 р.р. частка населення в працездатного віку зменшилася з 64 до 62 %, частка дітей до 15 років зросла на 1 %, а частка населення 60 років і старше теж зросла на 1 %. У цілому, коефіцієнт демографічного навантаження на населення трудового у 2010 році становив 0,561, а в 2016 році складає 0,582. Таким чином спостерігається незначне зростання навантаження на населення працездатного віку. У 2016 році 1000 осіб працездатного віку мають забезпечувати на 21 особу інших вікових категорій більше ніж у 2010 році.

5. Проведено ранговий аналіз ефективності управління трудовими ресурсами регіонів країни. За даними розрахованого інтегрального показника визначається конкретне місце регіону з точки зору ефективності управління трудовими ресурсами в загальному складі регіонів країни. На основі проведених розрахунків в топ-3 регіонів з найбільш ефективним управлінням трудовими ресурсами потрапили Дніпропетровська область, м. Київ та Київська область. Останнє місце посіла Тернопільська область. АР Крим та м. Севастополь не ввійшли до рейтингу через відсутність статистичних даних.

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.

6. Проведено оцінку впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на формування трудового потенціалу регіону. Для успішного функціонування будь-якого регіону України важливим є постійний моніторинг наявних ресурсів, проведення їх економічної оцінки, визначення факторів впливу на них. Серед факторів впливу слід розглядати причинні зв'язки, які зумовлюють специфічні для кожного регіону закономірності розвитку. Серед факторів впливу можуть бути кількісні та якісні характеристики, варіаційні та атрибутивні ознаки господарської діяльності.

На основі інституціонального підходу побудовано концептуальну модель взаємозв'язку факторів, що згруповані в дві основні групи: фактори життєвого потенціалу та економічної ефективності, що діють в короткостроковій і довгостроковій перспективі на основі взаємодії органів державної влади та регіональних органів в полі інституційного середовища регіону та має двосторонній вплив на економічний потенціал та економічну ефективність трудових ресурсів регіону

7. Обґрунтовано стратегічні орієнтири трансформації системи управління трудовими ресурсами регіону під впливом кризових явищ. Сформовано концепт дуалістичного впливу кризових явищ на трудові ресурси регіону, внаслідок чого доведено, що глобальне та макросередовище, формуючи кризові явища створює зону кризового тиску на основних елементів соціально-економічного стану регіону – його трудові ресурси, створюючи тим самим загрози економічного та соціального характеру, а саме загрозу погіршення інвестиційного клімату, зниження конкурентних позицій регіону, активізацію внутрішньої та зовнішньої міграції і як наслідок виникнення соціальної напруги в суспільстві.

Оцінено рівень управління трудовими ресурсами регіону на основі кореляційно-регресійного аналізу для виявлення впливу розвитку трудових ресурсів на економічний стан регіону та дасть можливість визначити резерви підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

В якості факторів впливу обрано весь перелік запропонованих нами показників, які увійшли до рангової оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіонів. Величина коефіцієнта кореляції становить 0,92 та вказує на істотний зв'язок (на 92%) між валовим регіональним продуктом та досліджуваними факторами: рівнем вибуття з роботи працівників (x_6) й рівнем капітальних інвестицій (x_9) та середньомісячною (за рік) номінальною заробітною платою штатних працівників (x_{10}).

8. Сформовано заходи мотивації трудової діяльності як основного елементу управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз. Доведено, що комплексний характер підвищення мотивації праці на регіональному рівні, досягнення необхідного рівня ефективності можливо на основі внутрішніх, пов'язаних і породжених самою трудовою діяльністю, та зовнішніх, що знаходяться поза межею праці, факторів, зокрема: зміст роботи, усвідомлення своїх досягнень, прагнення до просування по службі, почуття відповідальності та самореалізації у праці, методи управління, стиль керівництва, умови праці, психологічний клімат, винагороди, суспільний та професійний статус.

Удосконалення мотивації праці доцільно базувати на провідній ролі людського фактора в успішному господарюванні та покращенні віддачі всіх видів ресурсів з орієнтацією на кінцевий результат. В період тривалої соціально-економічної кризи, коли чинники матеріальної мотивації праці унеможливаються, бо як такі відсутні, в шкалі мотиваційних цінностей перевагу здобувають чинники управління кооперативною поведінкою людей, що описані сучасною теорією біхевіоризму. Застосування їх сприятиме: підвищенню ступеня адаптованості управлінських рішень до виробничої ситуації на рівні підприємства та регіону.

9. Обґрунтовано напрями підвищення ефективності управління трудовими ресурсами регіону. Стратегічні аспекти результатів децентралізації в галузі управління трудовими ресурсами регіону повинні активізуватись по трьох основних напрямках: збільшення сприятливих можливостей у трудовій сфері для розширення діапазону вибору,

забезпечення добробуту працівників для підтримки позитивного зв'язку між працею і людським розвитком, і адресні дії з подолання викликів, пов'язаних з конкретними групами та умовами. Необхідний також план дій по формуванню внутрішнього стимулу до змін у відповідності з трирівневим підходом: боротьба з нерівністю, розширення соціального захисту, гарантування прав та пільг працівників

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Дубинська І.І. «Трудові ресурси регіону»: сутнісно-функціональний аналіз/І.І. Дубинська, І.Ю. Дубинський // Вісник Харківського Національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва. Серія „Економіка АПК і природокористування”. – 2016. – №1. – С.344–353. *Особистий внесок: автором здійснено систематизацію понять та дано авторське визначення трудових ресурсів регіону*

2. Дубинська І.І. Зарубіжний досвід управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз / І.І. Дубинська // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове видання. Випуск 8 – 2015 – с.777–780.- Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-8-2015/16-vipusk-8-listopad-2015-r/2367-dubinska-i-i-zarubizhnij-dosvid-upravlinnya-trudovimi-resursami-regionu-v-umovakh-zrostannya-zovnishnikh-ta-vnutrishnikh-zagroz>

3. Дубинська І.І. Стратегічні орієнтири трансформації системи управління трудовими ресурсами регіону на основі їх інвестиційної привабливості / І.І. Дубинська // Вісник Харківського Національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва. Серія „Економіка АПК і природокористування”. – 2016. – №2. – С.69–84

4. Дубинська І.І. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на формування трудового потенціалу регіону / І.І. Дубинська // Причорноморські економічні студії. – 2016. – Випуск 9-1. – С.92-95

Статті у виданнях, що входять до міжнародних науково метричних баз

5. Дубинська І.І. Ранговий аналіз як багатокритеріальна оцінка трудових ресурсів регіону / І.О. Іртищева, І.І. Дубинська // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2016. – Випуск 4 (120). – С. 35-39 **(журнал представлено у міжнародній наукометричній базі Index Copernicus)** *Особистий внесок:- автором ранговий аналіз трудових ресурсів та визначено рейтинг регіонів*

6. Дубинська І.І. Орієнтири підвищення ефективності управління трудовими ресурсами: регіональний аспект / І.О. Іртищева, І.І. Дубинська // Управління розвитком. – №2. – 2016 – С.42-48 **(журнал представлено у міжнародній наукометричній базі даних RePec, СОЦИОНЕТ, Google Scholar)**. *Особистий внесок: автором обґрунтовано напрями ефективності управління трудовими ресурсами в регіональному аспекті, запропоновано*

концепцію удосконалення регіональної державної політики щодо управління трудовими ресурсами

7. Дубинська І.І. Трудові ресурси України: міжрегіональні асиметрії / І.О. Іртищева, І.І. Дубинська // Бізнес-інформ. – №10. – С.15-18. **(журнал представлено у більш ніж 20 міжнародних наукометричних базах даних, депозитаріях та пошукових системах, серед яких Ulrichsweb, RePec, Index Copernicus, DOAJ, EBSCOhost, Cite Factor, Academic Journals Database, WorldCat, SUNCAT, COPAC тощо). Особистий внесок: здійснено оцінку рівня ефективності управління трудовими ресурсами в розрізі регіонів України**

8. Дубинська І.І. Методичні підходи до оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіону / І.І. Дубинська // Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія «Економічні науки» – 2016. – Випуск 31. – Том 2. – С. 55-62 **(журнал представлено у міжнародних наукометричних базах даних Index Copernicus, COSMOS Impact Factor, Scientific & Scholarly Journals iiiFactor).**

Матеріали наукових конференцій:

9. Дубинська І.І. Теоретичні аспекти управління трудовими ресурсами регіону / І.І. Дубинська // Глобальний економічний простір: детермінанти розвитку. Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції (м. Миколаїв, 29 квітня 2016 р.). – Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2016. – С. 18-20

10. Дубинська І.І. Ранжування трудових ресурсів регіону як основа багатокритеріального аналізу / І.І. Дубинська, І.О. Іртищева, І.Ю. Дубинський // матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми використання потенціалу економіки країни: світовий досвід та вітчизняні реалії» (м. Дніпро, 14-15 жовтня 2016 р.). – Дніпро: ПДАБА, 2016. – С.120-122. *Особистий внесок: проведено аналіз трудових ресурсів на основі ранжування*

11. Дубинська І.І. Теоретичні аспекти дослідження трудових ресурсів регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз / І.І. Дубинська, І.Ю. Дубинський // матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Прикладна економіка – від теорії до практики» (20 жовтня 2016 року, м. Тернопіль) – Тернопіль: Вектор, 2016. – С.112-114. *Особистий внесок:аналіз факторів впливу на розвиток трудових ресурсів регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх впливів*

АНОТАЦІЯ

Дубинська І.І. Управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка – Одеська національна академія харчових технологій, Одеса, 2016.

Розкрито сутність та характеристику трудових ресурсів регіону, систематизовано зарубіжний досвід управління трудовими ресурсами регіону

в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз, визначено методичні підходи до оцінки ефективності управління трудовими ресурсами регіону.

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: 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.

Досліджено міжрегіональні асиметрії у формуванні трудових ресурсів, проведено ранговий аналіз як багатокритеріальну оцінку трудових ресурсів регіону, оцінено вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на формування трудового потенціалу регіону.

Обґрунтовано стратегічні орієнтири трансформації системи управління трудовими ресурсами регіону під впливом кризових явищ; досліджено мотивацію трудової діяльності як основний елемент управління трудовими ресурсами регіону в умовах зростання зовнішніх та внутрішніх загроз; обґрунтовано напрями підвищення ефективності управління трудовими ресурсами регіону в контексті децентралізації.

Оцінено рівень управління трудовими ресурсами регіону на основі кореляційно-регресійного аналізу для виявлення впливу розвитку трудових ресурсів на економічний стан регіону та дасть можливість визначити резерви підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

АННОТАЦІЯ

Дубинская И.И. Управление трудовыми ресурсами региона в условиях роста внешних и внутренних угроз. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – развитие продуктивных сил и региональная экономика – Одесская национальная академия пищевых технологий, Одесса, 2016.

Раскрыта сущность и характеристику трудовых ресурсов региона, систематизирован зарубежный опыт управления трудовыми ресурсами региона в условиях роста внешних и внутренних угроз, определены методические подходы к оценке эффективности управления трудовыми ресурсами региона.

Нами предложена методика ранговой оценки эффективности управления трудовыми ресурсами регионов, на основании которой эффективность управления трудовыми ресурсами регионов оценивается на основе их ранжирования по следующим показателям: уровень экономической активности; уровень занятости; уровень безработицы; нагрузка зарегистрированных безработных на одно свободное рабочее место; уровень приема на работу работников; уровень убытия с работы работников; уровень

расширения профессиональной подготовки рабочих; уровень повышения квалификации работников; уровень капитальных инвестиций (в фактических ценах), млрд грн.; среднемесячная (за год) номинальная заработная плата штатных работников.

Исследованы межрегиональные асимметрии в формировании трудовых ресурсов, проведен ранговый анализ как многокритериальная оценка трудовых ресурсов региона, оценено влияние внешних и внутренних факторов на формирование трудового потенциала региона.

Оценено межрегиональные асимметрии управления трудовыми ресурсами региона. Отмечено, что в Украине наблюдается резкий контраст между социально-экономическим положением отдельных регионов страны. По данным рассчитанного интегрального показателя определяется конкретное место региона с точки зрения эффективности управления трудовыми ресурсами в общем составе регионов страны. На основе проведенных расчетов в топ-3 регионов с наиболее эффективным управлением трудовыми ресурсами попали Днепропетровская область, г. Киев и Киевская область. Последнее место заняла Тернопольская область. АР Крым и г. Севастополь не вошли в рейтинг из-за отсутствия статистических данных.

Рейтинговая оценка регионов по уровню эффективности управления трудовыми ресурсами дает возможность сравнивать регионы между собой с целью изучения и перенимания опыта ведущих регионов рейтинга в сфере управления трудовыми ресурсами с целью повышения уровня инвестиционной состоятельности и привлекательности регионов.

Проведена оценка влияния внешних и внутренних факторов на формирование трудового потенциала региона. Для успешного функционирования любого региона Украины важным является постоянный мониторинг имеющихся ресурсов, проведение их экономической оценки, определения факторов влияния на них. Среди факторов влияния следует рассматривать причинные связи, которые обуславливают специфические для каждого региона закономерности развития. Среди факторов влияния могут быть количественные и качественные характеристики, вариационные и атрибутивные признаки хозяйственной деятельности.

Обоснованы стратегические ориентиры трансформации системы управления трудовыми ресурсами региона под влиянием кризисных явлений; исследованы мотивацию трудовой деятельности как основной элемент управления трудовыми ресурсами региона в условиях роста внешних и внутренних угроз; обоснованы направления повышения эффективности управления трудовыми ресурсами региона в контексте децентрализации.

Установлено, что стратегии регионального развития должны характеризоваться такими признаками: ориентация на потребности и интересы людей; консенсус относительно долгосрочной цели (видение) развития территории; всесторонность и целостность; направленность на четкие бюджетные приоритеты; проведение комплексного анализа состояния регионального развития; обязательность мониторинга и оценивания; наличие

ответственности и лидерства на местном уровне; наличие влиятельного ведущего учреждения и высокая готовность органов власти придерживаться обязательств; развитие существующих механизмов и стратегий; активное и эффективное участие; связь между национальным и местным уровнями.

Оценен уровень управления трудовыми ресурсами региона на основе корреляционно-регрессионного анализа для выявления влияния развития трудовых ресурсов на экономическое состояние региона и даст возможность определить резервы повышения эффективности управления трудовыми ресурсами.

SUMMARY

Dubinska I. Management of human resources of the region in terms of rising external and internal threats. – Manuscript.

Thesis for the Degree of the Candidate of Economic Sciences in specialty 08.00.05 – Development of Productive Forces and Regional Economy – Odessa National Academy of Food Technologies, Odessa, 2016.

The essence and characteristics of labour resources in the region are determined, international experience of human resource management in the region in terms of rising external and internal threats is systematized, methodological approaches to evaluating the effectiveness of human resource management in the region are identified.

We have suggested a method of ranking evaluation of the effectiveness of human resources management in the regions, based on which the effectiveness of the human resource management of the regions is assessed on the basis of their ranking on the following indicators: level of economic activity; employment; unemployment; amount of registered unemployed for one vacancy; level of employment; level of retirement; extension level of professional training of workers; training workers; level of capital investment (in actual prices), bln UAH.; regular employees average (per year) nominal wage.

Inter-regional asymmetries in the formation of human resources are investigated, a rank analysis as multi criteria assessment of labor resources in the region is conducted, the influence of external and internal factors on formation of labor potential of the region is evaluated.

Strategic goals of the transformation system of human resource management of the region under the influence of the crisis phenomena are determined; the motivation of labour activity as the main element of human resource management of the region in terms of rising external and internal threats is investigated; the ways of increasing the efficiency of labour resources management of the region in the context of decentralization are defined.

The level of human resources management of the region on the basis of correlation and regression analysis to determine the effect of workforce development on the economic condition of the region is estimated and will allow to identify the potential for raising efficiency of human resources management.

Підписано до друку 4.11.2016 р. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Гарнітура «Times New Roman». Друк офсетний.
Ум.-друк. арк. 0,9. Зам. № 535. Наклад 100 прим.

Надруковано з готових оригінал-макетів
ФОП Попова *Н.М.*, м. Одеса, вул. Палубна, 9/4. Тел. 777-80-61