

*ЛЕБЕДСВА В. К., кандидат економічних наук, доцент
КОВАЛЬЧУК Г. К., кандидат економічних наук
Національна металургійна академія України
Україна, м. Дніпропетровськ*

ТРАНСФОРМАЦІЯ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНИХ СИСТЕМ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Трудові ресурси як об'єкт дослідження мають всі риси складної економічної системи, а саме: наявність активних елементів (людей), різноякісні (кабельні) зв'язки (економічні, інформаційні, соціальні тощо) між ними, багатоваріантність розвитку та суттєва залежність його від стану зовнішнього середовища, динамічність змін, їх циклічний (хвильовий) характер, зміна стійких (рівноважних) та нестійких станів трудових ресурсів у часі тощо. Тому природно виникають такі загальносистемні проблеми моделювання оцінки трудових ресурсів [1, 2, 3]:

1. Багатоаспектність і як наслідок її адекватної формалізації (вимірювання) – багатокритеріальність цілей, багатопараметричність станів та траєкторій (векторів) розвитку трудових ресурсів.

2. Невизначеність ідентифікації стану та вектора розвитку трудових ресурсів за рахунок статистичних похибок при реєстрації та групуванні первинної інформації, а також багатоваріантності (сценарності) майбутнього розвитку.

3. Нелінійність пов'язана з ефектом синергії та мультиплікації застосування трудових ресурсів як у часі (процес використання), так і у просторі (процес мобільності). Наприклад, для України є фактом суттєве порушення пропорційності трудових ресурсів як у просторі (нерівність регіонів), так і у часі (циклічний, хвильовий, нерівномірний характер розвитку).

4. Ситуативність застосування трудових ресурсів, яка обумовлена можливістю їх ефективного використання тільки у певних виробничих умовах відповідно до підготовки і кваліфікації.

5. Структурованість (зв'язність) – наявність ієрархії розподілу трудових ресурсів у просторі (за областями, регіонами, районами, містами тощо) та зв'язаності у часі.

6. Еластичність трудових ресурсів пов'язана з ефектами їх *компліментарності та субститутності* відносно застосування інших (матеріальних, енергетичних, фінансових) факторів виробництва.

7. Інерційність – наявність часового інтервалу між моментами застосування трудових ресурсів і результатами їх використання (наприклад, несинхронізованість у часі між підготовкою навчальними закладами і попитом виробництва на фахівців відповідного напрямку і кваліфікації).

Ці загальносистемні проблеми оцінювання трудових ресурсів, перш за все, пов'язані з їх системною складністю. Тому виникає чимало задач моделювання, які необхідно вирішити щодо комплексної оцінки стану та розвитку трудових ресурсів регіону.

1. Декомпозиція об'єкту оцінювання у просторі і часі.

2. Визначення якісного і кількісного рівнів оцінювання трудових ресурсів відповідно до цілей дослідження, тобто формування адекватних рекомендацій менеджменту щодо розвитку трудових ресурсів. Різноманітні підходи до визначення якісного рівня.

3. Визначення переліку первинних оціночних показників стану та розвитку трудових ресурсів (повнота, групування, якісне усунення другорядних, відносність, статистична забезпеченість) для кожного рівня ієрархії.

4. Формування часткових критеріїв оцінки стану та розвитку трудових ресурсів (нормованість, кількісне усунення другорядних, інформативна міцність, досягнення максимальної незалежності між критеріями за рахунок врахування парної кореляції між ними, або використання для моделювання простору ортогональних функцій критеріїв /ортогональність є окремим випадком лінійної незалежності/).

5. Ранжування трудових ресурсів за станом та потенціалом розвитку.

6. Кластеризація трудових ресурсів за змінами стану і розвитку, тобто належність їх до одного із класів – норма, передкриза, криза, післякриза.

7. Формування рекомендацій для органів регіонального управління відповідного рівня.

Аналіз підходів до економічної діагностики регіонів [4, 5, 6] свідчить про актуальність використання такої системи показників у комплексному оцінюванні трудових ресурсів, яка б дозволяла оцінити як їх поточний стан, так і потенціал розвитку, мобільності [7, 8]. При цьому, доцільно диференціювати управлінські заходи залежно від стадії розвитку системи: норма, передкризовий стан, кризовий стан, післякризовий стан.

Система показників комплексного оцінювання трудових ресурсів регіону зорієнтована на відповідну модель ранжування та кластеризації, яка має дворівневу структуру системи критеріїв і враховує об'єктивно присутню невизначеність кінцевих результатів за певними умовами. Для цього на нижньому рівні усі окремі критерії оцінювання трудових ресурсів необхідно розділити на дві групи – критерії стану трудових ресурсів та критерії потенціалу розвитку трудових ресурсів. На другому рівні кожна із виділених груп критеріїв згортається у відповідний інтегральний критерій стану та розвитку (потенціалу мобільності). У нормованому просторі двох інтегральних критеріїв можливо провести кластеризацію трудових ресурсів регіонів, областей та районів України залежно від стадії їх розвитку: норма, передкризовий стан, криза, післякризовий стан.

Показники, що формують інтегральний критерій стану, є критеріями сталості системи регіональних трудових ресурсів, і пов'язані з її функціонуванням та регулюванням з боку керуючих органів. Це обмежувальні показники, які відображають такі параметри системи, значення яких необхідно мінімізувати і більше відхилення від мінімуму ускладнює нормальне функціонування системи, порушує її гомеостаз. Для цієї групи обмежувальних показників їх мінімальні значення можуть розглядатися як ознаки «ідеалу», поблизу яких система може функціонувати, не змінюючи структури та форм, на тій же елементній основі. Оптимізаційна задача на екстремум у цьому випадку ставиться як задача на мінімум, а регулюючі заходи покликані утримувати систему в межах прийнятих значень цих параметрів. Ступінь наближення до «ідеалу» визначає стан системи, ступінь її сталості, гомеостазу.

Показники, що формують інтегральний критерій розвитку, є критеріями потенціалу системи, отримання нею нових елементів, форм і структур. Вони відображають такі параметри, значення яких необхідно збільшувати для того, щоб система могла придбати новий імпульс для розвитку. Мінімальне значення таких критеріїв можна розглядати як ознаки «антиідеалу», від якого система має бути максимально віддаленою з точки зору забезпечення потенціалу її розвитку. Ці критерії доцільно розглядати як параметри управління, які не можна вважати обмежувальними як у випадку регулювання, але можливо задати їх значення як цільові для процесу розвитку системи.

Наведена класифікаційна модель розвитку трудових ресурсів регіонів дозволяє визначити приналежність кожного з оцінюваних регіонів до одного з чотирьох якісних класів, що характеризують

ступені розвитку регіональних трудових ресурсів у загальному контексті циклічного розвитку економіки регіону, а саме класів: «криза», «передкриза», «післякриза», «норма».

На основі отриманих оцінок трудових ресурсів регіонів можлива розробка диференційованих заходів регіональної політики щодо соціально-трудової сфери окремих регіонів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Матвиенко П. Обобщающая оценка развития регионов / П. Матвиенко // Экономика Украины. – 2007. – № 5. – С. 26–35.
2. Мочерний С. Синергетичний підхід в економічному дослідженні / С. Мочерний // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 103–112.
3. Насипайко Д. С. Зайнятість населення як чинник розвитку людського капіталу (на прикладі Кіровоградської області) / Д. С. Насипайко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. – 2009. – № 15. – С. 191–196.
4. Василенко В. Методология экономической диагностики регионов / В. Василенко // Экономика Украины. – 2008. – № 9. – С. 4–18.
5. Донченко Ю. В. Воспроизведенный подход к оценке и регулированию регионального развития по критериям устойчивости / Ю. В. Донченко, Ю. В. Вертакова, А. В. Евченко, П. А. Клименко. // Вопросы статистики. – 2005. – № 8. – С. 20–27.
6. Клебанова Т. С. Модели диагностики состояния регионального рынка труда / Т. С. Клебанова, О. В. Никифорова // Бизнес информ. – 2009. – № 2. – С. 17–21.
7. Драгунова Т. Характеристика трудового потенціалу населення Східного Поділля та Центрального Придніпров'я / Т. Драгунова, Л. Чверко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 57. – С. 38–45.
8. Кондратець Л. І. Дослідження стану формування населення як працересурсного потенціалу Кіровоградської області / Л. І. Кондратець // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. – 2009. – № 15. – С. 163–173.