

вать особенности перспективной занятости в отраслях. Одним из наиболее приоритетных секторов материального производства является строительная отрасль, основные направления которой изложены в работе [6].

1.Шутенко Л.Н. Технологические основы формирования и оптимизации городского жилого фонда (теория, практика, перспективы). – Харьков: Майдан, 2002. – 1054 с.

2.Шутенко Л.Н. Формирование экономических систем стабилизации и повышения надежности объектов городского жилого фонда // Галузеве машинобудування, будівництво: Зб. наук. праць. Вип. 9. – Полтава: ПНТУ ім. Юрія Кондратюка, 2002. – С. 6-8.

3.Торкатюк В.І., Шутенко Л.Н., Соболева Г.Г. Інноваційна політика науково-технічного розвитку міста. – Харків: ХДАМГ, 2003. – 74 с.

4.Торкатюк В.И., Соловьев А.В., Нохрина Л.А. Формирование многоуровневой системы оценки устойчивого развития городов // Коммунальное хозяйство городов: Науч.- техн. сб. Вып.37. – К.: Техніка, 2002. – С.16-22.

5.Torkatjuk W.I. Houprichtung und Wege der Entwicklung mehrgeschoßiger Skelettbauten in der Ud SSR // Bauplanung – Bautechnik. – 1976. – №8. – S.385-386, 393.

6.Оптимизация управления процессом деятельности строительного предприятия / Торкатюк В.И., Дмитрук И.А., Стадник Г.В. и др.; Под общ. ред. д.т.н. проф. В.И.Торкатюка. – Харьков: ХНАГХ, 2004. – 552 с.

Получено 21.11.2006

УДК 656.022.8

В.Г.ЩЕРБАК, канд. екон. наук

Харківський національний економічний університет

МОДЕЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РІВНЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ

Пропонується макроекономічна модель структури рівня розвитку інноваційної складової трудового потенціалу транспортної галузі, яка відображає взаємозв'язки та взаємозалежності між найважливішими пропорціями макроекономічної системи на рівні регіонів.

Сучасний етап перебудови вітчизняної економіки характеризується поглибленням соціально-економічної кризи, одночасно змінюються умови відтворення та функціонування трудового потенціалу території. Трудовий потенціал підприємств за різною галузевою приналежністю є невід'ємною частиною економічного потенціалу регіону, де вони розташовані, ефективність використання якого залежить від оптимального співвідношення трудових, виробничих, природних та інших видів економічних ресурсів, зосереджених на даній території. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного та системного підходу до дослідження категорії трудового потенціалу, умов його відтворення, механізмів підвищення ефективності використання. Одним із ключових елементів концепції ефективного використання трудового

потенціалу підприємств транспортної галузі окремого регіону є визначення рівня розвитку його інноваційної складової. Інноваційна складова оцінка трудового потенціалу транспортних підприємств регіону може бути однією з характеристик інвестиційної привабливості території поряд з іншими чинниками. Трудовий потенціал входить до системи територіального маркетингу як засіб управління територіальним розвитком та задоволення потреб населення регіону. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу та розширене його відтворення залежать від механізму залучення показників трудового потенціалу до діючого економічного механізму господарювання, зумовлює створення регіональної системи управління трудовим потенціалом.

Метою нашого дослідження є розробка науково-методичних положень щодо економічної оцінки трудового потенціалу та рівня її інноваційного використання у механізмі управління трудовим потенціалом транспортних підприємств території. Згідно з метою дослідження поставлені такі завдання:

- виявити особливості процесу відтворення трудового потенціалу транспортних підприємств території в умовах ринкової економіки, провести систематизацію чинників, що впливають на формування та ефективність інноваційного використання трудового потенціалу;
- розробити теоретичні та методичні положення щодо економічної оцінки інноваційного рівня розвитку трудового потенціалу транспортних підприємств території;
- виявити та систематизувати витрати, пов'язані з формуванням та розвитком трудового потенціалу з урахуванням різних джерел їх фінансування;
- обґрунтувати доцільність розробки регіональної системи управління трудовим потенціалом транспортних підприємств території та механізму її функціонування.

Конкурентоспроможність трудових ресурсів окремого регіону визначається безліччю факторів, серед яких важливе місце займає трудовий потенціал підприємств різної галузевої приналежності, що розташовані на даній території. Від ефективності використання трудового потенціалу території в значній мірі залежить підвищення рівня зайнятості населення за допомогою залучення в господарський оборот інших економічних ресурсів: капіталу, інформації, природних ресурсів [4]. Цей факт пояснюється тим, що трудовий потенціал регіону в значній мірі реалізується через систему виробничих відносин та господарський механізм території, систему управління регіону, які склалися на

даний момент [5, с.132]. Концепція використання трудового потенціалу України певною мірою відображена в законодавчих актах, обґрунтована у ряді указів Президента, зокрема “Про основний напрямок розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”.

Для оцінки інноваційного рівня розвитку трудового потенціалу конкретного регіону необхідно провести комплексний аналіз ситуації в економіці й соціальній сфері країни в цілому та специфіки досягнутого рівня соціально-економічного розвитку регіону зокрема, урахувати умови й фактори, що безпосередньо впливають на стан і можливості використання трудового потенціалу підприємств різної галузевої приналежності, які розташовані на даній території. Вітчизняні вчені неодноразово досліджували питання соціально-економічних трансформацій, розглядали макроекономічні пріоритети [3]; аналізували складові трудового потенціалу окремої території [2]; досліджували процеси інвестування інноваційного розвитку кадрового складу підприємств [10, 11], велика увага приділялася аналізу відтворювальних, галузевих, секторних, регіональних, технологічних пропорцій використання та розвитку трудового потенціалу регіону [11, с.57-62].

Названі моделі демонструють багатомірність і багатосторонність структури використання трудових ресурсів, дозволяють детально розглянути найважливіші структурні зміни, які відбуваються в економіці держави взагалі та оцінити тенденції і динаміку структури трудового потенціалу окремих регіонів. Проте не дають можливості охарактеризувати зв'язки між її елементами, і в ряді випадків, не відповідають сучасним статистичним класифікаціям, що зменшує можливості математичної оцінки структурних змін [6-9]. Для вирішення цих проблем ми пропонуємо свою модель структури рівня розвитку інноваційної складової трудового потенціалу транспортної галузі. Структуру національної економіки будемо розглядати, спираючись на системно-структурний підхід, згідно визначення Ф.Перру, як сукупність пропорцій і відносин, що характеризують цю одиницю в даних умовах і в даний момент, де пропорції відображають відносну величину і значимість елементів, а відносини охоплюють відносини між елементами, які складають цю одиницю, та відносини між цією одиницею й іншими економічними суб'єктами [1, с.192].

Використання системного підходу як найприйнятнішого інструментарію дослідження рівня розвитку трудового потенціалу підприємств транспортної галузі, що виразилось, зокрема, у застосуванні кореляційно-регресійного аналізу в сукупності з методом головних компонент, дало змогу автору “стиснути” інформацію про стан використання трудових ресурсів окремої території й побудувати кореляційно-

регресійні моделі, які враховують більшу кількість первинних ознак порівняно з класичним регресійним аналізом. На першому етапі дослідження використано 44 статистичні показники, що характеризують різні аспекти соціально-економічного розвитку регіонів України. Їх було об'єднано у дев'ять груп. Кореляційно-регресійні моделі залежності рівня інноваційного розвитку трудового потенціалу транспортних підприємств кожного регіону від екзогенних чинників будували для кожної з цих груп показників, попередньо спростивши поставлене завдання за допомогою методу головних компонент. Результати досліджень враховані під час вироблення рекомендацій щодо удосконалення державного регулювання трансформації використання трудового потенціалу та співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці за часом. Порівняння цих моделей і вибір найліпшої з них, перевірку їхньої адекватності тощо виконано за допомогою додаткової регресійної статистики та пакету прикладних програм STATISTICA 6.

Розмір величини трудового потенціалу транспортних підприємств території визначається за допомогою запропонованого регресійного методу. Під нею розуміється гранична здатність працездатного населення локального територіального утворення (міста, адміністративного району) до праці, яка обумовлена існуючим поділом та спеціалізацією праці, системою виробничих і кооперативних зв'язків, історичними трудовими традиціями, соціально-психологічними характеристиками носіїв праці, що надають йому ряд специфічних ознак, та здатністю до самовідтворення і створення засобів для існування. Співвідношення величини та рівня використання трудового потенціалу характеризується кількісними, якісними і вартісними параметрами, тобто може розглядатися як соціально-економічна, так і обліково-статистична категорія. Кількісна сторона використання трудового потенціалу характеризується чисельністю зайнятих на транспортних підприємствах працівників, статево-віковою структурою їхнього кадрового складу, кількістю робочого часу, відпрацьованого працівниками. Якісними характеристиками інноваційної складової використання трудового потенціалу є: загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень працівників, схильність працівників до мобільності, сприйняття інновацій, рівень компетентності у прийнятті рішень, конкурентоздатність робочої сили. Спонукальним мотивом конкуренції тут виступає кваліфікаційний (одержання вищої кваліфікації, розряду), економічний (одержання більш високих доходів) або кар'єрний ріст (одержання більш високої посади).

Для оцінки інтенсивності розвитку та ступеню використання трудового потенціалу транспортних підприємств регіону пропонується на

підставі сформованої матриці спостережень побудувати дві моделі (рис.1), за допомогою яких надається можливість проведення моніторингу рівня використання трудового потенціалу:

- 1) модель визначення величини трудового потенціалу транспортних підприємств регіону;
- 2) модель визначення рівня інноваційного використання трудового потенціалу транспортних підприємств регіону.

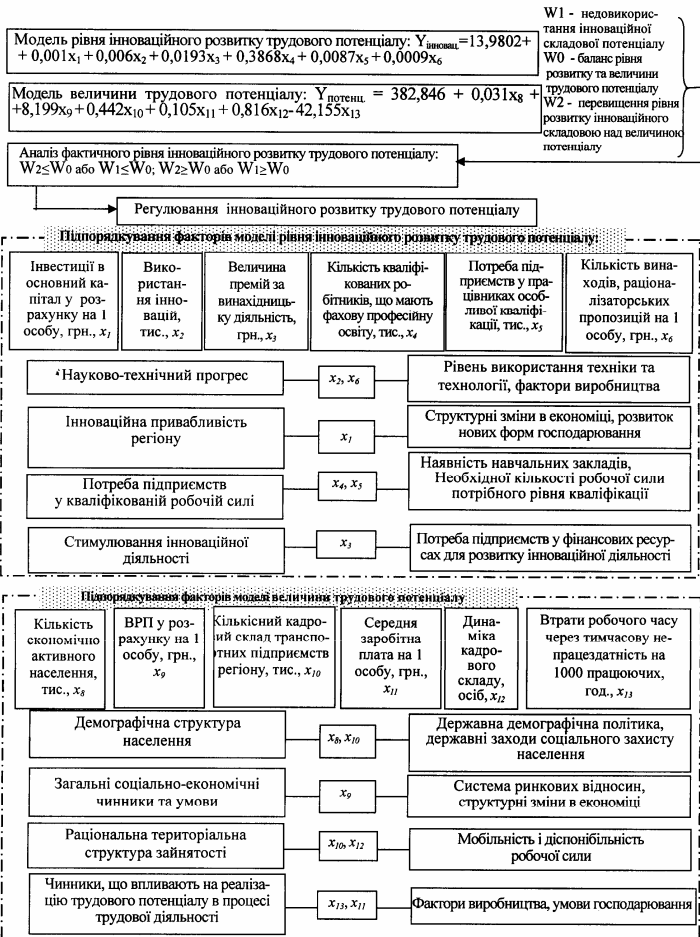


Рис.1 – Модель рівня розвитку інноваційної складової трудового потенціалу транспортної галузі

Фактори, які впливають на величину та рівень інноваційного використання трудового потенціалу транспортних підприємств регіону, можна об'єднати у чотири групи:

- економічні – пов'язані з розробкою територіальних програм зайнятості, підтримкою різноманітних форм трудової діяльності, оплатою праці, контролем за застосуванням матеріальних санкцій та ін.;
- адміністративні, що включають розпорядження органів місцевого самоврядування і виконавчої влади щодо розширення сфери прикладання праці, встановлення певних квот на використання праці різних верств працездатного населення, бронювання робочих місць і т.д.;
- соціальні – пов'язані з можливістю одержання відповідної професії, спеціальності, формуванням механізмів соціального захисту працездатного населення з превентивними функціями щодо запобігання масового безробіття в регіоні, системи соціального партнерства;
- психологічні, що враховують етноспецифіку робочої сили, формування адаптивних механізмів, здатних замортизувати процес пристосування населення до умов функціонування в ринковому середовищі.

Дослідження впливу локальних факторів на величину та рівня інноваційного використання трудового потенціалу транспортних підприємств регіону свідчать, що найбільший вплив мають такі чинники, як схильність до трудової мобільності працівників, мотивація і ціна праці та їх вплив на ефективне використання праці, конкурентоздатність регіонального трудового потенціалу, схильність до використання інновацій у трудовій діяльності.

Запропонована методика комплексного оцінювання величини та рівня інноваційного використання трудового потенціалу транспортних підприємств дає змогу за допомогою інтегральних показників виконати порівняльний статистичний аналіз різних економічних об'єктів за визначений проміжок часу, або змін, що відбуваються з одним об'єктом за декілька таких часових проміжків та об'єднати дослідження його територіальних відмінностей з урахуванням фактора часу.

Запропонована методика комплексного оцінювання величини трудового потенціалу дає змогу за допомогою інтегральних показників виконати порівняльний статистичний аналіз різних економічних об'єктів за якийсь один проміжок часу, або змін, що відбуваються з одним об'єктом за декілька таких часових проміжків та об'єднати до-

слідження його територіальних відмінностей з урахуванням фактора часу. Суть її полягає в тому, що на підставі сформованої тривимірної матриці спостережень $X = [x_{ij}^t]$ ($i = \overline{1, I}$, $j = \overline{1, J}$, $t = \overline{1, T}$), елементами якої є значення первинних статистичних показників трудового потенціалу, знаходять комплексний інтегральний показник, який має окремі значення для кожного регіону і кожного часового проміжку. Тут індекси i, j, t означають номер регіону, первинного статистичного показника і часового проміжку.

Розрахунки виконують за таким алгоритмом.

1. Значення первинних показників трудового потенціалу перетворюють до стандартизованого вигляду за формулою

$$z_{ij}^t = (x_{ij}^t - \overline{x_j}) / \sigma_j, \quad (1)$$

де x_{ij}^t , z_{ij}^t – відповідно, нестандартизоване і стандартизоване значення j -го показника для i -го регіону за t -й проміжок часу; $\overline{x_j}$, σ_j – відповідно, середнє арифметичне і середнє квадратичне відхилення j -го показника, визначеного для всіх регіонів і за всі проміжки часу. Їх обчислюють за формулами:

$$\overline{x_j} = \left(\sum_{i=1}^I \sum_{t=1}^T x_{ij}^t \right) / (I \cdot T), \quad \sigma_j = \left\{ \left[\sum_{i=1}^I \sum_{t=1}^T (x_{ij}^t - \overline{x_j})^2 \right] / (I \cdot T) \right\}^{1/2}. \quad (2)$$

2. Будують точку $P = (z_1, z_2, \dots, z_J)$, координати якої обчислюють за формулами:

$$z_i = \max_{i,t} z_{ij}^t \quad (i = \overline{1, I}, t = \overline{1, T}), \quad \text{якщо } j\text{-й показник є стимулятором}; \quad (3)$$

$$z_i = \min_{i,t} z_{ij}^t \quad (i = \overline{1, I}, t = \overline{1, T}), \quad \text{якщо } j\text{-й показник є дестимулятором}. \quad (4)$$

3. Знаходять відстані d_i^t від точки P до кожної точки $P_i^t = (z_{i1}^t, z_{i2}^t, \dots, z_{ij}^t)$ згідно з формулою

$$d_i^t = \left[(P_i^t - P)C(P_i^t - P)^T \right]^{1/2} \quad (i = \overline{1, I}, t = \overline{1, T}). \quad (5)$$

Тут $C = (c_1, c_2, \dots, c_J)^T$, де T – індекс транспонування.

4. Розраховують комплексний відносний інтегральний показник k_i^t i -го регіону за t -й проміжок часу:

$$k_i^t = 1 - d_i^t / d, \quad (6)$$

$$\text{де } d = \bar{d} + 2 \left\{ \left[\frac{\sum_{i=1}^I \sum_{t=1}^T (d_i^t - \bar{d})^2}{I \cdot T} \right]^{1/2} \right\}, \quad \bar{d} = \left(\frac{\sum_{i=1}^I \sum_{t=1}^T d_i^t}{I \cdot T} \right)$$

Для оцінки балансу рівня інноваційного розвитку та величини трудового потенціалу було розроблено кластерну модель, основою якої є певні території, сформовані за критерієм подібності індикаторів стану цих показників. Цю модель побудовано з використанням комплексного відносного й абсолютного інтегральних показників, а також шляхом автоматичної багатовимірної класифікації методами кластерного аналізу, коли поняття однорідності задається метрикою Евкліда. Це дало змогу ще більше розширити діагностику номінального, середнього і реального співвідношення рівня інноваційного розвитку та величини трудового потенціалу транспортних підприємств у регіонах України. Комплексний підхід до побудови цієї моделі пояснюється тим, що використання інтегральних показників дає змогу виділити регіони з ліпшим станом інноваційного використання трудового потенціалу, а автоматична багатовимірна класифікація регіонів методами кластерного аналізу забезпечує точніші результати. Для оцінки співвідношення рівня інноваційного розвитку та величини трудового потенціалу транспортних підприємств окремої території пропонується використовувати двовимірну матрицю, параметрами якої є “Величина трудового потенціалу транспортних підприємств / Ступінь його інноваційного використання в регіоні”. Розрахунки інтегральних показників за формулами (1)-(6) за допомогою методу таксономії наведені в таблиці.

Запропонована матриця графічного представлення проведених розрахунків має дві градації величин зазначених параметрів: “висока – низька”, що дозволяє виділити шість квадрантів, кожному з яких ставиться у відповідність певний рівень розвитку та інноваційного використання робочої сили регіону. Візуалізація співвідношення рівня інноваційного розвитку та величини трудового потенціалу транспортних підприємств наведені на рис.2.

У результаті такого групування областей (рис.2) до першого кластера потрапили Одеська обл. та м.Київ. Але ступінь співвідношення рівня інноваційного розвитку та величини трудового потенціалу транспортних підприємств у них різний. Так, у Одеській обл. величина трудового потенціалу значно перевищує рівень його інноваційного використання.

Значення інтегральних показників рівня розвитку та ступеня використання трудового потенціалу регіонів

№ п/п	Регіон	Інтегральний показник	
		величина трудового потенціалу	рівень інноваційного розвитку трудового потенціалу
1	АР Крим	0,032905	0,022660
2	Вінницька обл.	0,166407	0,171976
3	Волинська обл.	0,332517	0,280086
4	Дніпропетровська обл.	0,337400	0,267661
5	Донецька обл.	0,268441	0,274772
6	Житомирська обл.	0,311940	0,238442
7	Закарпатська обл.	0,406717	0,445061
8	Запорізька обл.	0,438645	0,463247
9	Івано-Франківська обл.	0,253390	0,230298
10	Київська обл.	0,314034	0,314735
11	Кіровоградська обл.	0,482955	0,397558
12	Луганська обл.	0,130673	0,086088
13	Львівська обл.	0,377361	0,189686
14	Миколаївська обл.	0,169961	0,160977
15	Одеська обл.	0,704042	0,520463
16	Полтавська обл.	0,297905	0,277258
17	Рівненська обл.	0,082933	0,111927
18	Сумська обл.	0,252149	0,197384
19	Тернопільська обл.	0,212840	0,182731
20	Харківська обл.	0,299982	0,263846
21	Херсонська обл.	0,260141	0,284736
22	Хмельницька обл.	0,329629	0,235942
23	Черкаська обл.	0,064558	0,046583
24	Чернівецька обл.	0,518437	0,474819
25	Чернігівська обл.	0,466391	0,436538
26	м. Київ	0,864042	0,820463
27	м. Севастополь	0,052933	0,011927

Окрему лідируючу позицію займає м.Київ, який випереджує всі регіони за своїм рівнем інноваційного розвитку та величиною трудового потенціалу не тільки великою кількістю вакансій, великим рівнем пропозиції робочої сили в регіоні, більшим доступом до інвестицій та інновацій. Для другого кластера характерна найменша відмінність середніх значень більшості з врахованих при розрахунках статистичних показників від їхнього середньодержавного значення. Цей кластер містить дві окремі сукупності: перша – Запорізька, Закарпатська, Чернівецька, Чернігівська, Кіровоградська області; друга – Дніпропетровська, Полтавська, Харківська, Волинська області. Для першої сукупності областей, які ввійшли до цього кластера, характерна, переважно, рівновага величини та рівня інноваційного використання трудового потенціалу транспортних підприємств. Для другої сукупності областей, які

ввійшли до цього кластеру, характерне невелике перевищення величини трудового потенціалу над ступенем використання інновацій у діяльності транспортних підприємств території.

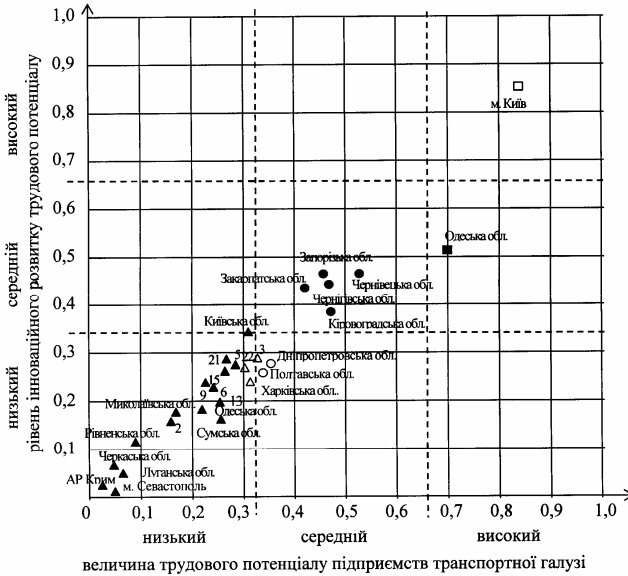


Рис.2 – Кластеризація регіонів за ступенем використання та інноваційного розвитку трудового потенціалу підприємств транспортної галузі

До третього кластера увійшли, переважно, південні й західні області, в яких велика частка сільського населення і не досить розвинута транспортна інфраструктура. Тут менша депопуляція населення. Цей кластер також включає дві сукупності: перша – Київська, Донецька, Херсонська, Хмельницька, Житомирська, Івано-Франківська, Львівська, Одеська, Сумська області; друга – Миколаївська, Вінницька, Рівненська, Черкаська, Луганська області, АР Крим, м.Севастополь. Для першої сукупності областей, які увійшли до третього кластера, характерне велике перевищення величини трудового потенціалу над рівнем його інноваційного використання, що свідчить про незначний рівень впливу інновацій у діяльність транспортних підприємств в означених регіонах. Для другої сукупності областей, що увійшли до третього кластера, характерний певний баланс між величиною трудового потенціалу та рівнем його інноваційного використання. Це обумовлено специфікою даних регіонів: слабо розвинутою транспортною інфраструк-

турою.

Сформовані кластери є основою вибору таких напрямів регулювання трансформації трудового потенціалу, які сприятимуть згладжуванню диспропорцій у його територіальному розвитку та ефективному використанню. Побудована матриця підтверджується проведеною кластеризацією об'єктів за допомогою методу k-середніх за допомогою пакету прикладних програм STATISTICA 6. Стан та зміни, що відбуваються на ринках праці областей України, АР Крим, м.Києва і м.Севастополя, оцінено з використанням комплексних відносного та двох варіантів абсолютного інтегральних показників, інтегрального темпового індексу їхнього розвитку.

Побудована кластерна модель моніторингу рівня інноваційного розвитку трудового потенціалу транспортної галузі дозволяє досліджувати її зміни з часом. Використано групування регіонів України в однорідні кластери за допомогою розрахунку комплексного абсолютного інтегрального показника і шляхом автоматичної багатовимірної класифікації методами кластерного аналізу. Використання для побудови кластерів не одного, а сукупності статистичних показників дало підстави рекомендувати для кожного з них певні заходи державного регулювання стану інноваційного використання трудового потенціалу підприємств транспортної галузі, впровадження яких сприятиме інноваційному розвитку транспортних підприємств, збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці та поліпшенню загальної ситуації на них. Запропонований підхід щодо економічної оцінки трудового потенціалу транспортних підприємств є базою для прийняття управлінських рішень щодо підвищення ефективності функціонування регіональної економіки та раціонального використання економічних ресурсів території.

Розвиваючи теорію трудового потенціалу території та його економічної оцінки, можна констатувати: носієм трудового потенціалу є економічно активне населення території з притаманними йому якісними демографічними, фізіологічними, освітньо-кваліфікаційними та культурними характеристиками; формування та ефективне використання трудового потенціалу забезпечується комплексом економічних, соціальних, науково-технічних, природних та екологічних чинників, а також відповідною системою виробничих відносин та діючим господарським механізмом; результатом реалізації трудового потенціалу є певний набір споживчих вартостей, вироблених активною частиною працездатного населення протягом року або робочого періоду; трудовий потенціал разом з виробничим, інвестиційним, інформаційним та

природно-ресурсним потенціалами є складовою частиною економічного потенціалу території.

В умовах ринкової економіки доцільно створення регіональної системи управління трудовим потенціалом транспортної галузі, функціями якої можуть бути: розробка концепції та стратегії в області формування та ефективного використання трудового потенціалу транспортних підприємств, розробка оптимальної структури трудових ресурсів згідно з перспективами розвитку регіону; координація взаємодій галузевих та територіальних структур, що забезпечують якість та величину трудового потенціалу; моніторинг ринку робочої сили та робочих місць, участь у формуванні сприятливого інвестиційного клімату на території, інформаційне забезпечення процесів відтворення трудового потенціалу. Показниками ефективності інноваційного використання трудового потенціалу є зайнятість на підприємствах працівників найбільш сприятливих до впровадження інновацій, кваліфікаційний рівень кадрового складу підприємств, питома вага фахівців особливої кваліфікації, співвідношення валового регіонального продукту з економічною оцінкою трудового потенціалу.

Одержані нами наукові результати є певним внеском у розвиток теорії трудового потенціалу, сприяють підвищенню ефективності його використання, дозволяють визначити напрямки вирішення проблем зайнятості працездатного населення, зменшення соціального напруження.

1. Богданова Т.И. Субъективный фактор в обеспечении эффективной занятости населения // Сучасні інформаційні системи та методи управління підприємствами: додаток до "Вісника соціально-економічних досліджень". Вип.1 – Одеса: Ока, 1997. – С.7-12.
2. Геєць В., Кваснюк Б. Політика структурних змін в економіці України // Розбудова держави. – 1993. – № 1. – С.54-63.
3. Геєць В. Структура економіки и структурная политика ее стабилизации // Экономика Украины. – 1995. – №4. – С.15-29.
4. Гольдан М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества // Вопросы философии. – 1982. – №7 – С.61-67.
5. Дорогунцов С.І. Структурні зрушення у сфері зайнятості // Україна: аспекти праці. – 1997. – №1. – С.15-18.
6. Иванух Р. Основные направления развития народного хозяйства Украины и совершенствование его структуры // Экономика Украины. – 1993. – №8. – С.12-20.
7. Єрохін С. Динаміка і ефективність структурних трансформацій економіки України // Економіка України. – 1998. – № 10. – С.22-33.
8. Коломойцев В. Структурна трансформація промислового комплексу України. – К.: Укр. енциклопедія, 1997. – 300 с.
9. Лукинов І.І. Економічні трансформації наприкінці ХХ сторіччя. – К.: Інститут економіки НАН України, 1997. – 454 с.
10. Симоненко Л. Структурні зміни в економіці // Економіст. – 1998. – №7-9. – С.42-45.

11. Юзефович В.В. Формирование трудового потенциала в условиях перехода к рынку // Регулирование национальной экономики. – К.: ІЕ НАН України. – 1993. – С.57-69.

Отримано 25.12.2006

УДК 332.8

В.І.ПІТЯЄВ, канд. екон. наук, Г.В.БІЛЯЄВА
Харківська національна академія міського господарства

РИНКОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КВАЛІФІКОВАНИМИ КАДРАМИ ЖИТЛОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Розглядаються проблеми нової кадрової політики в контексті реформування житлово-комунального господарства. Пропонується забезпечувати укомплектованість кадрами житлових організацій на підставі співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Реформування та розвиток житлово-комунального господарства – це актуальні питання, які потребують особливої уваги через свою соціальну значимість.

З питань реформування та розвитку, управління та організації діяльності житлово-комунальної галузі опубліковано чимало нормативних матеріалів і науково-методичних робіт, починаючи з Концепції державної житлової політики в 1995 р. і Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2004-2010 роки в 2004 р. [1, 2].

Процес розвитку та реформування житлово-комунального господарства знайшов відображення в працях відомих вітчизняних фахівців і вчених [3-5, 7, 9, 10] та ін.

Але питання реформування кадрової політики в контексті реформування ЖКХ не знайшли належного місця в зазначених працях. Між тим це питання повинно бути органічно пов'язане зі здійснюваними реформами. Як зазначається в сучасних фундаментальних наукових працях [6, 8], успіх розвитку кожної гіперекономічної системи вимагає поєднання чотирьох складових: фінансів, внутрішніх організаційних процесів, показників навчання та розвитку персоналу та споживачів послуг.

Отже, з точки зору сучасної економічної теорії для створення ефективної системи функціонування та управління діяльністю, досягнення високого рівня продуктивності праці персоналу організації житлового господарства спочатку мають аналізувати ситуацію, яка склалась на ринку праці цієї галузі, а вже потім запропонувати та застосувати відповідні моделі та механізми управління та організації.