

**ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА**

**ВАЛІКОВ ВОЛОДИМИР ПАВЛОВИЧ**

**УДК 338:332**

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ В РЕГІОНІ**

**Спеціальність 08.02.03 – Організація управління,  
планування і регулювання економікою**

**Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук**

**Дніпропетровськ – 2004**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Дніпропетровському університеті економіки та права.

**Науковий керівник:** доктор економічних наук, професор,  
заслужений працівник промисловості України  
**ТКАЧЕНКО Володимир Андрійович**,  
Дніпропетровський університет економіки та права,  
завідувач кафедри економіки підприємства,  
проректор з наукової роботи

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, доцент  
**КИЗИМ Микола Олександрович**  
Харківський національний університет  
ім. В.Н. Каразіна, доцент кафедри економічної  
кібернетики

кандидат економічних наук, доцент  
**ПАНКОВА Марина Олексіївна**  
Запорізька державна інженерна академія,  
доцент кафедри економіки та організації виробництва

**Провідна установа:** Харківський державний економічний університет,  
кафедра бізнесу та підприємництва, Міністерство освіти  
і науки України, м. Харків

Захист відбудеться 27.02.2004 р. о \_14\_ годині на засіданні спеціалізованої  
вченої ради К 08.120.01 у Дніпропетровському університеті економіки та права  
за адресою: 49000, м. Дніпропетровськ, вул. Набережна Леніна, 18.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Дніпропетровського  
університету економіки та права за адресою: 49000, м. Дніпропетровськ, вул.  
Набережна Леніна, 18.

Автореферат розісланий 21.01.2004 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
В.М.

Шаповал

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Світовий досвід і економічна практика показують, що рівень життя громадян був, є і буде основним показником соціально-економічної стабільності в країні, показником, який стверджує успішний розвиток економіки країни і визначає її місце у світі.

Специфіка економічної ситуації в Україні характеризується не тільки тим, що економіка переживає важку кризу, але і відсутністю умов для повного розкриття творчого потенціалу кожного члена суспільства.

**Актуальність теми.** У процесі економічної реформи в Україні головна увага приділяється відновленню і підтримці конкурентоспроможного виробництва і послідовному згортанню ресурсо- і енерговитратних виробництв. Це призводить до того, що одні підприємства закриваються, другі – проходять реструктуризацію і перепрофілювання, треті – санацію і фінансове оздоровлення, четверті, рятуючись від банкрутства, оптимізують чисельність працівників до економічно необхідних норм. У результаті цього на ринку праці України склалася досить складна ситуація з відповідними соціальними наслідками. Формування і регулювання ринку праці – одна з ключових і найбільш гострих проблем ринкової економіки.

Саме комплексний підхід до проблеми ефективного державного регулювання зайнятості і соціального захисту населення став методологічною основою багатьох досліджень, результати яких викладені в працях І.В. Багрової, Д.П. Богині, О.С. Галушко, В.М. Геєця, С.Г. Дзюби, М.І. Долишнього, В.А. Ткаченка, М.В. Шаленка, та ін.

Однак, як фактор соціально-економічної стабільності, особливо на регіональному рівні, ці питання розглядалися недостатньо. Вивчення особливостей формування і регулювання ринку праці, як фактора стабільності в регіоні, і розробка організаційно-економічних методів забезпечення соціальної стабільності не знайшли належного відображення в наукових працях.

Саме наявність серйозних проблем теоретичного і методологічного характеру в регулюванні структури і результативності діяльності суб'єктів регіону щодо використання трудового потенціалу порушує питання застосування нових концептуальних підходів до збалансованості розвитку регіонів, обґрунтовує вибір теми дисертації, мету дослідження та перелік задач для її досягнення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана відповідно до програми наукових досліджень кафедри економіки підприємства Дніпропетровського університету економіки та права за темою “Науково-методичне забезпечення соціально-економічних процесів виробничо-господарської діяльності промислових підприємств України в умовах ринкових відносин” (номер державної реєстрації 0100U000949). Внесок здобувача полягає у розробці механізму структурної перебудови промисловості регіону і формуванні ринкової моделі зайнятості населення на основі розвитку творчого потенціалу людини і мотивації її праці.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є розробка теоретичних і методологічних положень, практичних рекомендацій щодо

удосконалення організаційно-економічного механізму забезпечення соціальної стабільності в регіоні.

Досягнення поставленої мети обумовило об'єктивну необхідність вирішення наступних задач:

–провести аналіз концептуальних підходів щодо визначення і наукового обґрунтування сутності і значення структурної корекції промислового комплексу регіону як гаранта соціально-економічної стабільності;

–обґрунтувати сутність поняття “соціально-економічна стабільність” і визначити критерії оцінки її рівня;

–концептуально визначити і науково обґрунтувати чинники, що впливають на рівень соціально-економічної стабільності регіону;

–проаналізувати основні фактори соціальної й економічної стабільності в Дніпропетровському регіоні;

–здійснити порівняльний аналіз показників Дніпропетровського і Донецького регіонів;

–з'ясувати рівень методологічно-правового забезпечення позицій держави у формуванні умов, що стимулюють поліпшення соціального захисту населення;

–виявити характер взаємозв'язків і взаємозалежності зайнятості і безробіття з іншими макроекономічними явищами і процесами для включення отриманих результатів у методологію формування організаційно-економічного механізму забезпечення ефективності державного регулювання;

–аргументувати за допомогою отриманих аналітичних результатів необхідність і можливість подальшого підвищення ефективності державного регулювання зайнятості і доходів населення, показавши його структуру як єдність аналітичного, правового, фінансово-економічного, соціального й організаційного блоків;

–розробити методичні положення й елементи організаційно-економічного механізму мотивації і оцінки трудової діяльності, як чинника гарантії соціально-економічної стабільності в регіоні.

*Об'єктом дослідження* є процеси регулювання результативності діяльності суб'єктів регіону на основі використання трудового потенціалу.

*Предметом дослідження* є організаційно-економічний механізм забезпечення соціальної стабільності в регіоні.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дослідження є фундаментальні положення економічної теорії, теорії ринкової економіки, концептуальні положення соціально-економічної трансформації відносин в Україні, законодавчі і нормативні акти, що регламентують трудові відносини в регіонах і державі, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених.

Інформаційна база досліджень формувалася на основі статистичних матеріалів Дніпропетровського обласного управління статистики, Державного комітету статистики України, Міністерства економіки і з питань європейської інтеграції, Міністерства праці і соціального захисту.

При вирішенні окремих задач використано такі загальнонаукові та спеціальні методи: *системний підхід* – для дослідження процесів формування та регулювання використання трудових ресурсів у регіоні; *наукове обґрунтування* – для з'ясування сутності та виявлення складових соціально-економічної

стабільності; *теорія випадкових процесів і теорія імовірності* – для побудови прогностично-трансформаційних моделей механізму управління соціальною стабільністю; *порівняльний аналіз* – для створення комплексної типології ринку праці та виявлення пріоритетних напрямків його регулювання; для зіставлення показників розвитку окремих регіонів.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у розробці теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційно-економічного механізму забезпечення соціальної стабільності в регіоні і зводиться до наступного:

*вперше:*

– концептуально визначено методичні підходи й інструментарій обґрунтування пріоритетних сфер використання трудового потенціалу регіону, що забезпечить його соціальну стабільність;

– запропоновано організаційно-методичний механізм підвищення ефективності регулювання зайнятості населення регіону за допомогою відповідного критерію оптимізації взаємопов'язаних функцій і показників, спрямованих на максимізацію рівня зайнятості;

*удосконалено:*

– методику визначення показників рентабельності праці, як похідної від рівня зайнятості населення регіону, і співвідношення прибутку і фонду оплати праці, скоригованих на коефіцієнт вартості робочої сили, що дозволяє визначити ступінь ефективності витрат на робочу силу з урахуванням вартості життя;

– сутність поняття “соціально-економічна стабільність” і визначені критерії оцінки її рівня, що дозволяє систематизувати загальні процеси і проектувати механізми управління соціальною стабільністю в регіоні;

*отримали подальший розвиток:*

– напрямки підвищення ефективності використання трудових ресурсів регіону через удосконалення галузевої структури та розробку методичних рекомендацій щодо аналізу стану та перспектив розвитку зайнятості населення;

– механізм регулювання мотиваційних чинників щодо підвищення ефективності господарської діяльності підприємств регіону на засадах інноваційно-інвестиційної діяльності.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що положення та рекомендації дисертаційної роботи можуть бути використані для оцінки ефективності державної політики у сфері використання трудових ресурсів і під час розробки регіональних програм зайнятості населення, доведені до стадії конкретних рекомендацій і створюють вагоме підґрунтя для формування ефективного організаційно-економічного механізму забезпечення соціальної стабільності в регіоні.

Основні наукові положення і практичні рекомендації використовуються в роботі місцевих і районних рад міст Дніпропетровська, Дніпродзержинська, Нікополя та інших у процесі розробки програм зайнятості населення і програм соціально-економічного розвитку (довідки №№4/313 від 25.04.03 р., 06/281-ЕК від 28.04.03 р., 2193 від 12.05.03 р., 29/298 від 15.05.03 р.), на підприємствах Дніпропетровського регіону (довідки №№6/312 від 30.04.03 р., 04/282 від 5.05.03 р.).

Ряд теоретичних положень дисертації використовуються в навчальних курсах “Економіка підприємства”, “Розміщення продуктивних сил”, “Аналіз господарсько-фінансової діяльності”, “Економіка праці” у Дніпропетровському університеті економіки та права.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є самостійно написаною науковою працею, у якій викладений авторський підхід до вирішення проблеми формування організаційно-економічного механізму забезпечення соціальної стабільності в регіоні на основі ефективного використання трудових ресурсів в умовах трансформації економіки до ринкових відносин.

Особистий внесок здобувача в наукових працях, написаних у співавторстві, наведено у списку публікацій.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертаційної роботи були викладені та обговорені на V Міжвузівській науково-практичній конференції “Системність на полі невизначеності” (Дніпропетровськ, 2001 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Підвищення ролі фінансових відносин у комплексному соціально-економічному розвитку регіону” (Дніпропетровськ, 2001 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Економічні проблеми розвитку регіонів та підприємств на початку XXI століття” (Полтава, 2001 р.).

**Публікації.** За результатами виконаних досліджень опубліковано 6 наукових праць, загальним обсягом 4,31 умов.-друк. арк., у тому числі 3 статті у фахових збірниках. Особисто автору належить 2,28 умов.-друк. арк.

**Структура і обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст роботи викладено на 190 сторінках. Робота містить 28 таблиць, 16 малюнків. Список використаних джерел включає 213 найменувань.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі “Проблемно-методичні напрямки соціально-економічного управління в регіоні” визначено об’єкт-суб’єкти регіонального управління; виявлено основні проблеми управління соціально-економічними процесами на регіональному рівні та запропоновано основні напрямки його удосконалення. Звернення до аналізу тих чи інших питань в історії економічної думки визначається прагненням дати їм більш чітке тлумачення з погляду сучасності.

Одна з найважливіших функцій держави – розробка, визначення “рамкових правил гри” і забезпечення гарантій виконання законних договірних зобов’язань між суб’єктами, що господарюють і об’єктами товарного ринку, включаючи ринок праці (ринок робочої сили).

Урядові рішення щодо державних витрат і стягування податків можуть бути спрямовані так, щоб уплинути на обсяги виробництва, зайнятість населення і рівень цін. Конкретні дії залежать від того, які ставляться завдання, які умови склалися в даний період і якими будуть наслідки вжитих заходів.

Конкретні заходи, що формують зміст державної політики сприяння зайнятості населення, спрямовані на розвиток трудових ресурсів і забезпечення

рівних можливостей усім громадянам України, незалежно від національності, статі, віку, соціального стану, політичних переконань і релігійних уподобань, у реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості. Серед цих заходів істотне місце належить створенню умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини; підтримці трудової і підприємницької ініціативи громадян; сприянню розвитку здібностей до продуктивної, творчої праці.

Регулювання процесів на ринку праці з боку держави, відповідно до чинного законодавства, спрямовано переважно на сприяння зайнятості населення і запобігання чи скорочення безробіття. Це цілком правомірно і справедливо. Однак не можна не визнати, що заходи державного впливу починаються насамперед в екстремальних ситуаціях (наприклад, у випадках масового звільнення). Тому забезпечення ефективності використання людських ресурсів, кадрового потенціалу суспільства знаходиться у сфері впливу державних і регіональних структур.

Повніше ринок праці характеризує зведений баланс ринку праці (табл. 1). Інформацією для нього є баланси ринку праці, зібрані службами зайнятості на основі даних підприємств і організацій. У балансі ринку праці визначають очікуване число незайнятого населення. Такими є особи, що вперше шукають роботу; жінки, що мають тривалу перерву в роботі, зв'язану з доглядом за малолітніми дітьми; працівники, звільнені з підприємств і організацій внаслідок зміни профілю, обсягу виробництва й організації праці; інваліди III групи; військовослужбовці, звільнені з армії й ін.

Таблиця 1

Баланс ринку праці Дніпропетровського регіону, тис. чоловік

Показник	Роки			
	1999	2000	2001	2002
1.Кількість незайнятих осіб, що були на обліку в державній службі зайнятості – усього	190,0	218,6	218,4	220,8
2.Кількість незайнятих осіб, що були на обліку, на початку року	72,4	89,3	92,6	80,0
3.Звернулося по питанню працевлаштування протягом року, у тому числі:	117,6	129,3	125,8	140,8
–що вивільнилися з галузей економіки	11,0	11,4	9,8	8,6
–звільнені з причин плинності кадрів	48,2	53,4	46,7	46,5
–випускники навчальних закладів	5,7	5,6	4,5	4,3
–інші категорії незайнятого працездатного населення, в т. ч. раніше зайняті в домашнім господарстві	52,7	58,9	64,8	81,4
4.Працевлаштовано незайнятих громадян	35,3	49,6	57,9	61,9
5.Знято з обліку для самостійного рішення участі в трудовій діяльності і з інших причин	65,5	76,4	80,5	78,8
6.Кількість незайнятих осіб, що знаходяться на обліку на кінець року	89,3	92,6	80,0	80,2
з них – безробітні	87,1	89,5	78,2	79,2
7.Рівень зареєстрованого безробіття (у % до працездатного населення в працездатному віці)	4,21	4,33	3,77	3,81

У нових умовах господарювання докорінно змінюється місце і роль зайнятості населення: з мети держави вона перетворюється на засіб вирішення інших проблем – одержання доходу, самовираження тощо. Усі ці обставини кардинально змінюють трудову мотивацію людини, її трудову поведінку. Це по-новому ставить проблему залучення робочої сили на підприємства, виключає позаекономічний примус до праці. Адже Закон України “Про зайнятість населення” надав людям право самим вирішувати де, ким і як вони будуть працювати.

Найбільш розповсюдженою формою самозайнятості сьогодні, мабуть, можна вважати торгівлю. Так, у 1996 р. в Україні щодня торгівлею займалося більш 4 млн. чоловік, а у вихідні дні – до 6 млн. чоловік. У наші дні масштаби цієї діяльності дещо скоротилися. Серед цих людей можна знайти вчорашніх науковців, інженерів, службовців, школярів, пенсіонерів, тобто представників практично всіх соціально-демографічних груп населення. Така зміна видів діяльності, безумовно, не завжди вигідна державі, яка витратила величезні кошти на їхнє навчання. І зовсім не обов’язково, що завтра, коли знання цієї людини можуть знадобитися, вона повернеться до роботи за отриманою раніше спеціальністю.

Разом з тим, якщо розглядати структуру зайнятості населення, то торгівлею у нас усе ще займається відносно менша частка зайнятого населення, ніж в країнах з розвинутою ринковою економікою. Отже, подібний перерозподіл об’єктивний. Але цінність його полягає у тому, що певна частина тих, хто сьогодні зайнятий торгівлею чи іншою діяльністю, учора могли бути безробітними, а сьогодні вони самі знайшли своє місце в системі ринкових відносин.

Іншою формою розвитку економічної активності населення, становлення людини самостійним агентом ринку праці є організація малих підприємств. Їхній розвиток обумовлений багатьма обставинами. Насамперед, диференціацією величезної кількості товарів і послуг, індивідуалізацією споживчого попиту завдяки підвищенню рівня культури населення, доходів (у нашій країні поки що у певної частини населення). Можливість створення малого підприємства відкриває великі перспективи для людей, тому що ця організаційна форма діяльності дозволяє їм реалізувати свої ідеї, втілювати їх у життя. Вона надає можливість ініціативним людям швидко організувати виробництво дефіцитних товарів і послуг. Малі підприємства можуть ефективно функціонувати практично в усіх сферах діяльності. Це обумовлено їхніми перевагами.

Отже, поняття “ринок праці” виражає найбільш глибоку суть товарно-грошових соціально-трудова відносин із приводу умов наймання і використання працівників у суспільному виробництві: це відносини обміну функціонуючої робочої сили (праці) на життєві засоби, реальну заробітну плату на основі законів попиту та пропозиції, вартості робочої сили, граничної продуктивності праці і конкуренції.

Механізм ринку праці являє собою взаємодію й узгодження різноманітних інтересів роботодавців і працездатного населення, що бажає працювати за наймом на основі інформації, одержуваної у вигляді зміни ціни



праці (функціонуючої робочої сили). Він має свою структуру, яка включає наступні елементи: попит на працю, пропозицію праці, ціну праці, конкуренцію.

Коли ціна праці влаштовує і роботодавців, і продавців робочої сили, говорять, що ринок знаходиться в рівновазі. Перетинання кривих попиту та пропозиції на рис. 1 демонструє, що існує лише, одна ціна, при якій інтереси продавців і покупців збігаються, – це і є рівноважна ціна праці (чи заробітна плата). Таким чином, рівноважна ціна – це така ціна праці, при якій обсяг попиту робочої сили дорівнює обсягу її пропозиції.

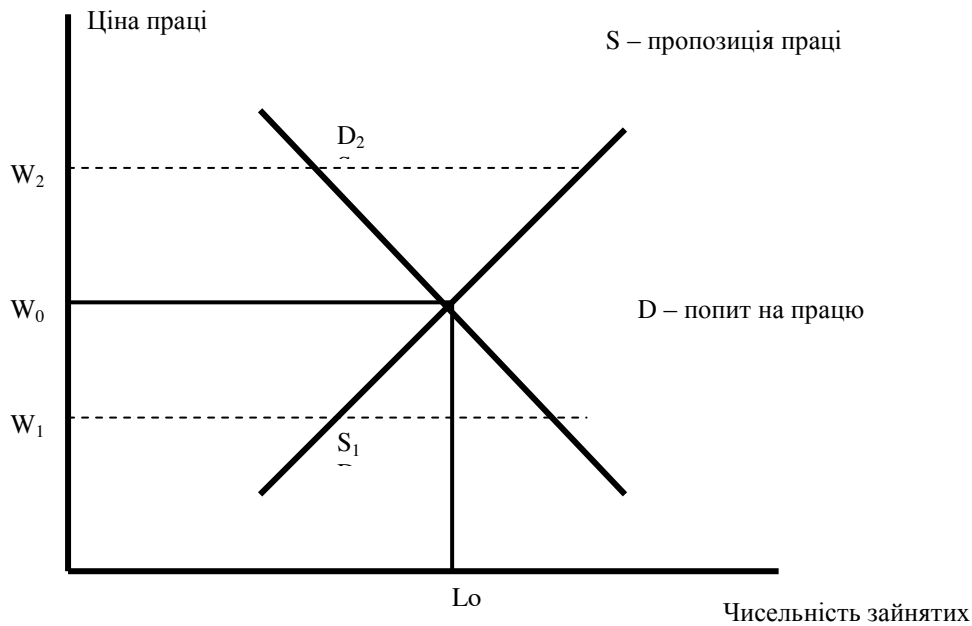


Рис.1. Попит та пропозиція на ринку праці

На рис.1 показано, що при ціні праці, рівній  $W_0$ , роботодавці мають можливість заповнити всі робочі місця, що є в наявності, а всі працівники, що бажають одержати роботу, знаходять її. Інтереси всіх сторін збіглися, ринок знаходиться в рівновазі, поки зберігається заробітна плата на рівні  $W_0$ . Рівноважна заробітна плата не означає, що на ринку немає інших цін на робочу силу. Під дією яких-небудь факторів зарплата може піднятися вище  $W_0$  і досягти, наприклад, рівня  $W_2$ . Пропозиція праці зростає до рівня  $S_2$  а попит скоротиться до величини  $D_2$ . Виникне конкуренція між працівниками за робоче місце. Надлишок пропозиції над попитом, конкуренція давлоть униз на ставки заробітної плати, роботодавці знижують їх, і вони опускаються до рівня рівноваги ( $W_0$ ).

При заробітній платі нижче рівноважної ціни ( $W_1$ ), з'являється нестача робочої сили (попит дорівнює  $D_1$ , а пропозиція –  $S_1$ ) Він змушує роботодавців підвищувати винагороду, щоб залучити нових робітників. І в підсумку зарплата знову підніметься до рівня  $W_0$ . Отже, заробітна плата на рівні  $W_0$  стає домінуючою, загальноприйнятною, з якою повинні рахуватися і роботодавці, і працівники. При такому рівні заробітної плати досягається повна (для даного рівня рівноваги) зайнятість. Так функціонує механізм конкурентного ринку.

Політика зайнятості на регіональному рівні повинна переслідувати стратегічні і тактичні цілі, більш повно використовувати наявні можливості і шукати нетрадиційні шляхи розв'язання проблем зайнятості. Серед них можна назвати наступні:

- усунення адміністративних обмежень на переміщення робочої сили;
- підготовка і перепідготовка робочої сили;
- підтримка (податкова й інша) діяльності по створенню робочих місць;
- розширення діапазону громадських робіт;
- налагодження довгострокового співробітництва між адміністраціями регіонів по тимчасовому використанню робочої сили на основі контрактів з наступним поверненням її в місця постійного проживання;
- державна підтримка (адміністративна, податкова й інша) залучення іноземного капіталу в регіони з високим рівнем безробіття, у тому числі для розвитку малого бізнесу, підготовки для нього робочої сили тощо.

У другому розділі “Методологічні основи аналізу соціально-економічного рівня в регіоні” досліджено проблеми ефективного використання трудових ресурсів на регіональному рівні; запропоновано концепцію управління соціально-економічними процесами в регіоні. Концептуально доведено, що в дослідженні проблем зайнятості населення важлива роль належить теоретичному усвідомленню вихідних категорій і понять. До числа таких категорій і відносяться трудові ресурси, тобто певна частина населення в працездатному віці, що свідчить про розвиток кількісного підходу до поняття трудові ресурси, тобто розгляді їх як сукупності індивідів з урахуванням демографічних ознак (стать, вік).

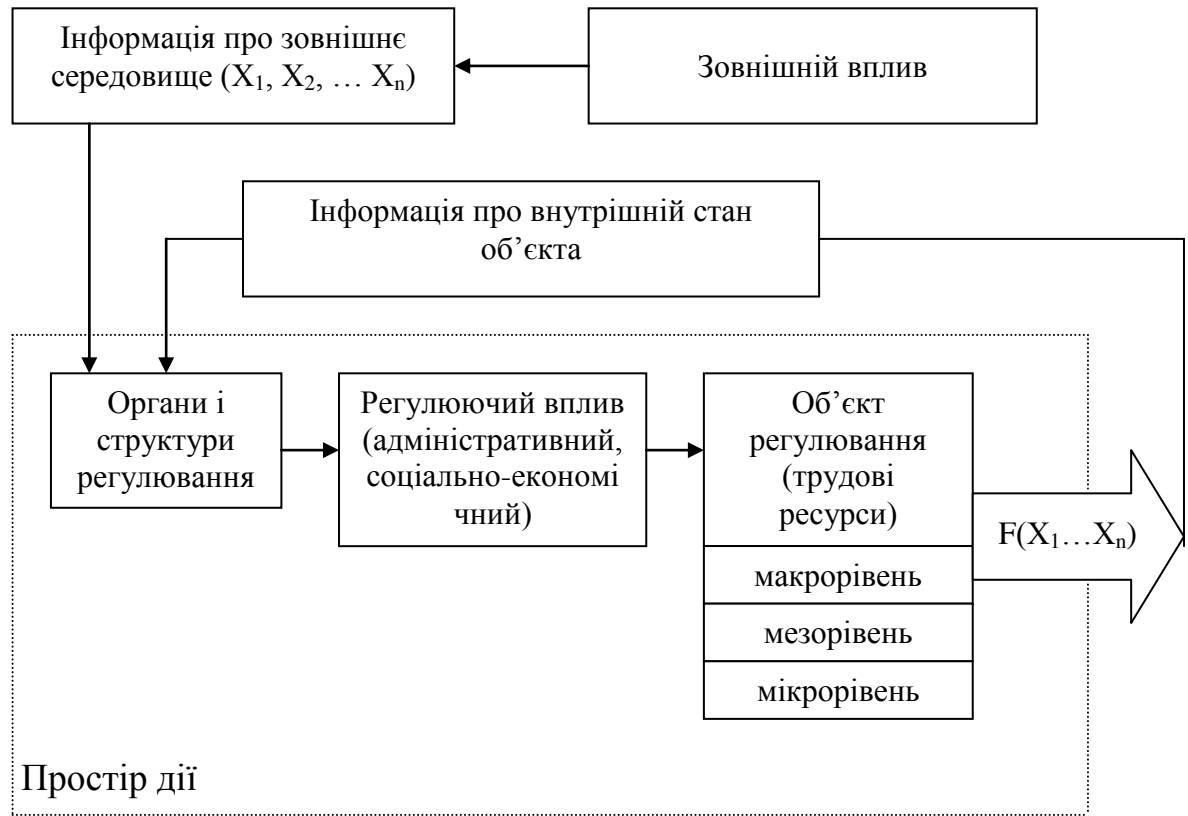
Трудові ресурси – самостійна економічна категорія. У той же час це і вихідні демографічні, економічні, соціологічні і статистичні категорії відповідних наукових дисциплін, тому що трудові ресурси – це частина населення країни, що володіє необхідним розвитком, здоров'ям, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи у сфері суспільно-корисної діяльності, знаходиться у робочому віці, а частково і за його межами (працюючі підлітки і пенсіонери).

Однією з проблем, пов'язаних з реформуванням української економіки, є проблема ефективного використання трудових ресурсів, як головного елемента виробництва, що функціонує не ізольовано, а в нерозривному зв'язку з іншими елементами. Тому підвищення ефективності використання трудових ресурсів варто вважати складовою частиною єдиного процесу суспільного відтворення.

Вивчення ефективного використання трудових ресурсів здійснюється на трьох рівнях: макрорівень (країна); мезорівень (регіон); мікрорівень (населений пункт). Найбільш докладно вивчений макрорівень. Найменш вивчені процеси зайнятості на мезо- та мікрорівні.

Значні труднощі при вивченні трудових ресурсів виникають через унікальність об'єкта дослідження. По-перше, цей об'єкт має здатність до самовідтворення, причому не тільки на попередньому, але і значно вищому кількісному і якісному рівні. По-друге, він має здатність часом дуже істотно змінювати лінію своєї поведінки, спростовуючи багато прогнозів і розрахунків. І в цій якості він може бути віднесений до категорії слабо детермінованих

об'єктів. Однак трудові ресурси не можна вважати некерованим об'єктом. По-третє, у практиці регулювання зайнятості ми повинні виходити з того, що вплив може бути ефективним лише у тому випадку, якщо він вірно зорієнтований на інтереси переважаючої більшості населення, тому що економічні інтереси є формою прояву економічних законів. Тому трудові ресурси пропонується розглядати як велику відкриту соціально-економічну систему (рис. 2).



$X_1, X_2, \dots, X_n$  – елементи і чинники, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів

Рис. 2. Схема регулювання ефективністю використання трудових ресурсів

Очевидно, що при розгляді всього комплексу проблем розвитку ринкової економіки в Україні в довгостроковому аспекті необхідно максимально використовувати позитивні сторони існуючих моделей регулювання ринку праці, щоб забезпечити оптимальне поєднання високої ефективності господарського комплексу і системи соціальних гарантій населенню. Разом з тим на початкових етапах формування і функціонування ринку вплив державного (регіонального) регулювання на господарську діяльність може бути значним як внаслідок недостатнього впливу ринкових стимулів, так і через необхідність проведення великих структурних перетворень.

Основні економічні концепції функціонування ринку праці і регулювання зайнятості в країнах з ринковою економікою розвивалися еволюційно. Оскільки в Україні економіка лише трансформується в ринкову, то для неї буде властива

своя модель регулювання зайнятості. Такий методологічний підхід вимагає аналізу динаміки процесів, що здійснюються на ринку праці України, і на його основі розробки пропозицій щодо формування вітчизняної моделі регулювання зайнятості.

Дніпропетровська область відноситься до ключових областей по забезпеченню ефективної зайнятості в країні (її трудові ресурси складають 8% загальної кількості). Близько 75% населення області проживає в містах, 9% – в СМТ, решта (майже 16%) – в селах. Відмінною рисою є наявність декількох великих технополісів: Дніпропетровськ – 1094 тис. чол., Кривий Ріг – 697 тис., Дніпродзержинськ – 267 тис., Нікополь – 148 тис. і Павлоград – 125 тис., що становить 63,4% населення області.

Ці технополіси характеризуються, з одного боку, високою концентрацією промислових об'єктів, розвитком соціальної інфраструктури, транспортної мережі, виробничих і соціальних комунікацій, що робить їх привабливими для міграційних потоків. Разом з тим їм властиві інтенсивний антропогенний тиск на навколишнє середовище, деградація демовітворювальних процесів, погіршення якості трудового потенціалу.

Найменш розробленою частиною моделювання економічних систем і процесів в сфері зайнятості є оптимізовані моделі по формуванню і використанню трудових ресурсів у великому місті, що взаємозалежні з моделями соціально-економічного розвитку регіону. Це викликає необхідність інтегрувати показники програми зайнятості населення з показниками програм соціального й економічного розвитку регіону щодо співвідношення обсягів інвестицій і перспектив зайнятості населення; співвідношення обсягів виробництва і чисельності працюючих; співвідношення між обсягами виробництва, заробітною платою, доходами і зайнятістю населення та ін.

Не претендуючи на рішення всіх проблем територіального регулювання зайнятості, у дослідженні розглянуті лише окремі варіанти формування нової системи регулювання. Декомпозиція цілей регулювання ринку праці в часі і просторі відповідно до розглянутої структури системи утворить систему завдань. У даній роботі цільова настанова сформульована в такий спосіб: виявлення основних тенденцій розвитку системи через прогнозування розвитку основних показників функціонування елементів системи з урахуванням параметрів (факторів) системи. Оптимальна позиція бачиться в побудові моделі, що дозволяє визначити передбачуваний стан системи, виходячи з якого прийматимуться відповідні рішення.

**У третьому розділі “Організаційно-економічне забезпечення соціальної стабільності в регіоні” докладно досліджуються шляхи, форми і методи впливу на процеси, що забезпечують соціальну стабільність у регіоні.**

В економічну теорію сьогодні міцно ввійшла категорія “соціально-економічна справедливість”. І це не випадково: соціально-економічна справедливість стає чи не головним критерієм прогресивності суспільного ладу, необхідним фактором забезпечення економічного зростання. Вона виражає собою міру рівності (чи нерівності) в економічному становищі людей, що об'єктивно обумовлюється пануючим критерієм відтворення життєвих умов і залежним від нього рівнем

матеріального і духовного розвитку суспільства. Міра рівності – це, насамперед, приблизно однаковий для всіх членів суспільства спосіб добування засобів існування.

Винятково складною є також проблема розриву доходів підприємців і найманих робітників. Цей розрив привертає увагу, коли нижня межа доходу не забезпечує навіть елементарного прожиткового мінімуму. Розумним, на наш погляд, вирішенням даної проблеми може бути наступний підхід. Як відомо, доходи підприємців поділяються на дві частини: одна йде на особисті потреби, а друга – спрямовується на задоволення суспільних потреб (розвиток виробництва, інвестиції, благодійну діяльність). І ця друга частина не обмежується, залежить від діяльності підприємця і витрачається за його розсудом (за винятком сум, вилучених у вигляді податків).

Основне заперечення проти рівності доходів полягає у тому, що для досягнення цієї мети держава повинна вилучати у вигляді податків частину доходів високооплачуваних працівників і передавати їх низькооплачуваним. У результаті зменшується прагнення і тих, і інших до максимального збільшення заробітку, підриваються стимули до продуктивної праці, а отже, знижується ефективність економіки.

Засобами й умовами реалізації державного соціального захисту (підтримки) населення є: прийняття відповідних законодавчих актів; формування соціальних прогнозів; визначення соціально-економічних нормативів і показників соціального захисту і рівня життя в державних індикативних планах; розробка і реалізація соціальних цільових комплексних програм; удосконалення системи оподаткування доходів населення; впровадження системи фіксованих чи граничних цін на деякі види товарів і послуг населенню.

В умовах становлення багатокладної економіки, розвитку ринкових відносин характер проблем соціального захисту набуває нових специфічних рис, яких не було раніше. Ринку праці, на відміну від інших ринків, властива певна соціалізація, яка стає все більш необхідною з розвитком суспільства і визначається не тільки і не стільки альтруїстичним, скільки економічними розумінням. Людина в усе більшій мірі стає новим джерелом економічної рівноваги і зростання. Роль і значення людського капіталу зростає, збільшуються вкладення підприємців у людину. Але існує й інша тенденція. Ринок – це, насамперед, конкуренція, тверді норми оплати праці і їхній тісний зв'язок з ефективною діяльністю кожного окремого працівника, безробіття, збільшення диференціації людей за соціальним статусом і доходами та ін. Усе це призводить до того, що соціальність ринку відходить на другий план. У зв'язку з цим найважливішим самостійним компонентом ринку праці повинен стати соціальний захист економічно активного населення. Він виступає як система заходів у взаємозв'язку і взаємодії праці і капіталу. В умовах перехідної економіки таке завдання може вирішити тільки держава (регіон). Основою діяльності в цьому напрямку є розробка і реалізація соціальної політики, що являє собою продуману лінію дій стосовно окремих соціальних явищ з метою управління соціальними взаєминами і розподілом соціальних ресурсів.

Для удосконалення системи регіонального управління соціальною

стабільністю пропонується концепція управління соціальними ризиками на основі методу диверсифікації. Розроблена концепція пропонує розподіляти фінансову відповідальність за соціальний ризик між суб'єктами на основі класифікації населення за рівнем життя. Такий підхід до регіонального управління соціальним ризиком дозволить ефективно використовувати бюджетні кошти регіону, дотримуючись при цьому принципів соціальної справедливості.

## ВИСНОВКИ

1. Механізм регулювання зайнятості являє собою складну багаторівневу систему. Як показує проведений аналіз, механізм регулювання зайнятості в Україні на всіх рівнях знаходиться в стані формування і вимагає значних змін. Усе ще залишаються дискусійними такі економічні проблеми, що впливають на ефективність регулювання зайнятості, як доцільність переходу на переважно економічні методи управління, підвищення ролі регіонів у системі регулювання зайнятості тощо. Основне завдання формування такого механізму – перехід від політики загальної зайнятості до політики ефективною зайнятості. Для цього необхідно активніше реформувати застарілий командно-адміністративний механізм управління зайнятостю, який усе ще зберігається, розширювати дії ринкових важелів регулювання. Тому перед країною стоїть складне завдання формування ефективного механізму регулювання зайнятості на основі оптимального співвідношення всіх суб'єктів та забезпечення соціальної стабільності.

2. Світовим досвідом виявлені два основних типи впливу держави на рівень зайнятості: пасивний і активний. Залежно від цього методи регулювання можуть бути активними, спрямованими на підвищення професійної і регіональної мобільності трудових ресурсів, збереження чи підвищення рівня зайнятості, і пасивними (виплата допомоги безробітним). Аналіз політики зайнятості на нижчих ієрархічних рівнях управління (у Дніпропетровській області і м. Дніпропетровську) показав, що в цілому вона не ефективна, тому що обмежена в основному пасивними заходами. Не викликає сумнівів той факт, що в сучасних умовах необхідне проведення активної політики, основна мета якої полягає не тільки в сприянні якнайшвидшому поверненню безробітних до активної праці, але й у перенесенні переваг у роботі центрів зайнятості населення з працевлаштування на всіляке регулювання зайнятості.

3. У забезпеченні ефективною зайнятості переважає територіальний аспект. Зайнятість формується в межах окремих територій і залежить від особливостей її розвитку. Проблеми функціонування ринку праці доцільніше простежити на прикладах великих технополісів, тому що майже 70% населення України – міське. Тому багато основних тенденцій у сфері зайнятості на Україні пов'язані з особливостями зайнятості міського населення.

4. Ефективне регулювання соціально-економічних систем в сучасних умовах можливо тільки за умови використання новітніх наукових напрямків в економіці, таких як системний підхід. Зайнятість міського населення як соціально-економічне явище можна визначити як систему, що складається з трьох блоків, які відображають диференціацію зайнятості: за формою

організації робочого часу, по пріоритетності і за сферою застосування праці; по її правомірності і наслідкам. Сучасну систему зайнятості міського населення можна охарактеризувати як змішану, тому що в ній має місце взаємодія різних форм власності (державна і недержавна) і різних видів зайнятості (основна, додаткова, зареєстрована, незареєстрована). Суть такої різнобічної інтеграції полягає в розробці відповідного механізму регулювання зайнятості, що враховує всі види і форми зайнятості.

5. Не претендуючи на рішення всіх проблем територіального регулювання зайнятості, у дослідженні розглянуті лише окремі варіанти формування нової системи регулювання. Декомпозиція цілей регулювання ринку праці в часі і просторі відповідно до розглянутої структури системи утворить систему завдань. У даній роботі цільова настанова сформульована в такий спосіб: виявлення основних тенденцій розвитку системи через прогнозування розвитку основних показників функціонування елементів системи з урахуванням параметрів (факторів) системи. Оптимальна позиція бачиться в побудові моделі, що дозволяє визначити передбачуваний стан системи, виходячи з якого прийматимуться відповідні рішення.

6.3 метою удосконалення теоретичних підходів до вивчення соціального ризику проведений ретроспективний аналіз основних підходів до визначення понять “ризик” і “соціальний ризик” в Україні і за рубежом. Розглянуто підходи до визначення сутності і ролі соціального ризику в сучасному суспільстві, особливістю якого є глобалізація ризиків у світовому масштабі. Запропоновано класифікацію соціальних ризиків, що сприяє розвитку наукових підходів до теоретичного дослідження соціального ризику.

7.3 урахуванням аналізу існуючої системи соціального захисту, виявлених недоліків управління і фінансування соціальної сфери запропоновані основні напрямки підвищення ефективності управління соціальним ризиком на рівні регіону. Основним принципом активної соціальної політики повинна стати профілактична спрямованість управління, пошук засобів зниження рівня ризику, а також запобігання і мінімізація пов'язаних з ризиками витрат (соціальних витрат). Для удосконалення системи регіонального управління соціальною стабільністю пропонується концепція управління соціальними ризиками на основі методу диверсифікації. Розроблена концепція пропонує розподіляти фінансову відповідальність за соціальний ризик між суб'єктами на основі класифікації населення за рівнем життя. Такий підхід до регіонального управління соціальним ризиком дозволить ефективно використовувати бюджетні кошти регіону, дотримуючись при цьому принципів соціальної справедливості.

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

1. Акастелов А.И., Кармазин Ю.А., Валиков В.П. Мотивация реструктуризации народнохозяйственного комплекса Украины // Экономика: проблемы теории та практики. – Дніпропетровськ: ДДУ, 2000. – Випуск 32. – С.33–39.

Особистий внесок здобувача: визначено мотиваційні чинники реструктуризації промислового комплексу України.

2.Анисимова Е.И., Валиков В.П., Кармазин Ю.А., Третяк О.М. Система функций в процессе достижения заданного или прогнозируемого результата в бизнесе // Экономика: проблемы теории та практики. – Днепропетровськ, ДДУ, 2000. – Випуск 35. – С.3–15.

Особистий внесок здобувача: виявлена тенденція розвитку, визначені основні чинники та їх вплив на формування і розвиток організаційних структур систем оперативного управління господарською діяльністю.

3.Чимшит С.И., Валиков В.П. Современные аспекты формирования спроса и предложения на рынке // Доповіді V Міжвузівської науково-практичної конференції “Системність на полі невизначеності” / Экономика: проблемы теории та практики. – Днепропетровськ, ДДУ, 2001. – Випуск 88. – С.4–18.

Особистий внесок здобувача: розглянуто механізми формування попиту та пропозиції залежно від домінування на ринку виробників або споживачів.

4.Калиниченко А.В., Валиков В.П. Система информационного обеспечения управления прибылью // Доповіді Всеукраїнської науково-практичної конференції “Економічні проблеми розвитку регіонів та підприємств на початку ХХІ століття” / Экономика: проблемы теории та практики. – Днепропетровськ, ДДУ. – 2002. – Випуск 118. – С.22–31.

Особистий внесок здобувача: визначено показники, що дозволять на кожному підприємстві створити цілеспрямовану систему інформаційного забезпечення для ефективного формування і використання прибутку.

5.Мищенко А.П., Калиниченко А.В., Валиков В.П. Менеджмент и роль менеджера в принятии управленческих решений предпринимательской деятельности // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції “Підвищення ролі фінансових відносин у комплексному соціально-економічному розвитку регіону” / Экономика: проблемы теории та практики. – Днепропетровськ, ДДУ. – 2002. – Випуск 121. – С.133–141.

Особистий внесок здобувача: визначено основні вимоги щодо ефективного управління прибутком підприємства і роль менеджера при прийнятті відповідних управлінських рішень.

6.Вишне夫斯基 А.К., Валиков В.П. Проблема выживания предприятий Украины в условиях рыночной экономики. // Экономика: проблемы теории та практики. – Днепропетровськ: ДДУ, 2003. – Спецвипуск. – С.38–52.

Особистий внесок здобувача: визначено концептуальні підходи щодо стабілізації виробничо-господарської діяльності промислових підприємств в умовах ринкових відносин.

## АНОТАЦІЯ

**Валіков В.П. Організаційно-економічний механізм забезпечення соціальної стабільності в регіоні. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03. – Організація управління, планування і регулювання економікою. – Днепропетровський університет економіки та права, Днепропетровськ, 2004.

В роботі на основі системного підходу вивчається тенденція використання трудового потенціалу та актуальні проблеми державного



регулювання зайнятості населення з метою забезпечення соціальної стабільності в регіоні. Концептуально окреслені конкретні заходи, що формують зміст регіональної політики сприяння зайнятості населення, як гаранта соціально-економічної стабільності в регіоні.

Запропоновано основні напрямки регуляторної діяльності інституцій регіону щодо політики забезпечення соціальної стабільності, в тому числі: розвиток трудових ресурсів і забезпечення рівних можливостей населенню регіону; створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини; підтримка трудової і підприємницької ініціативної діяльності громадян, здійснюваної в межах законності; сприяння розвитку творчих здібностей до продуктивної праці тощо.

Запропоновано декомпозицію цілей регулювання ринку праці і підтримки соціальної стабільності в регіоні у просторі і часі, що дозволяє інтегрувати показники програми зайнятості населення з показниками програми соціального і економічного розвитку регіону; співвідношення обсягів виробництва і чисельності працюючих; співвідношення між обсягами виробництва, заробітною платою і зайнятістю населення.

**Ключові слова:** трудові ресурси, ринок праці, зайнятість, соціальна стабільність, регулювання, системний підхід, моделі, прогноз.

## АННОТАЦИЯ

**Валиков В.П. Организационно-экономический механизм обеспечения социальной стабильности в регионе. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.02.03 – Организация управления, планирования и регулирования экономикой. – Днепропетровский университет экономики и права, Днепропетровск, 2003.

Диссертационная работа посвящена вопросам совершенствования методологических основ управления трудовым потенциалом региона в целях обеспечения социальной стабильности. В работе рассматриваются теоретические и практические вопросы социально-экономической сущности занятости трудовых ресурсов как гаранта социальной стабильности, изучаются тенденции рынка труда на основе системного подхода. Определено, что исследование и эффективное регулирование социально-экономической стабильностью регионов в современных условиях возможно только при использовании новейших научных направлений в экономике и рассмотрении региона как сложной социально-экономической системы.

Определена актуальность исследования баланса трудового и производственного потенциалов региона как гарантов социальной стабильности. Доказано, что занятость населения региона как социально-экономическое явление можно рассматривать как систему, состоящую из трех блоков, отражающих дифференциацию состояния социальной среды по форме организации рабочего времени, по приоритетности поля деятельности и по сфере приложения труда, с учетом, естественно, ее правомерности и результатов. Причем, современную систему обеспечения занятости городского населения следует рассматривать как смешанную, так как в ней имеет место взаимодействие различных форм собственности

(государственная, коллективная и частная) и различные виды занятости (основная, дополнительная, официальная и неофициальная). Суть такой разносторонней интеграции заключается в разработке соответствующего механизма регулирования занятости как гаранта социальной стабильности.

Концептуально обозначен механизм регулирования занятости как гаранта социальной стабильности, который представляет собой сложную многоуровневую систему, основной задачей формирования которой есть переход от политики общей занятости к политике ее эффективности.

Не претендуя на решение всех проблем территориального регулирования занятости, в исследовании рассмотрены лишь отдельные варианты формирования новой системы регулирования. Проведена декомпозиция целей регулирования рынка труда во времени и пространстве в соответствии с рассматриваемой структурой региона как сложной социально-экономической системы. Соответственно, целевая установка сформулирована следующим образом: выявление основных тенденций развития региона через прогнозирование динамики основных показателей функционирования субъектов как элементов системы; построение модели анализируемых процессов, позволяющих определить предполагаемое состояние системы; принятие (или постановка) координирующими элементами системы целеполагающих решений; разработка на их основе главных направлений повышения эффективности управления социальным риском региона.

Рассмотрены подходы к определению сущности и роли социальных рисков в современном обществе, особенностью которых на данном этапе развития является глобализация экономических процессов и мировая интеграция.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, рынок труда, занятость, социальная стабильность, регулирование, системный подход, модели, прогноз.

## ANNOTATION

**Valikov V.P. Organization-economic machinery of guaranteeing of social stability in the region. – Manuscript.**

Dissertation on competition of a scientific degree of the of candidate of economic sciences on a speciality 08.02.03. – Organization, management, planning and regulation of economics. – Dnipropetrovsk University of Economics and Law, Dnipropetrovsk, 2003.

In the work on the basis of complex approach the tendency of use of labour and productive potential and pressing problems of the government regulation of money profits distribution and population employment to guarantee the social stability in the region is studying. The actuality of research of population employment and “ limited rules of the game” in guaranteeing of obligations between subjects and objects of market relations was determined. Conceptually determined concrete measures which form the content of the regional policy of population employment promotion as social – economic stability guarantor in the region.

It was offered the main directions of regulator activity of region institutions for the policy of social stability including development of manpower and guaranteeing of equal possibilities to the region population; creation of conditions providing worse

life and free human development; supporting of citizens labour and business undertaking carrying out in legality limits; favour to the development of creative possibilities of productive labour etc.

It was offered the decomposition of the regulation purposes of labour market and supporting of social – economic stability in the region in the space and time, allowing to integrate the indices of region social – economic development; correlation of the production volume and number of workers; correlation between volumes of production, salary, profit and population employment.

**Key words:** manpower, labour market, employment, social stability, regulation, system method, models, prognosis.

Підписано до друку 21.01.04 р.  
Умов.-друк. Арк. 1,25. Формат 60х90 1/16. Папір офсетний.  
Наклад 120 примір. Замовлення 01/211.

---

Віддруковано ПП “Моноліт”  
49000, м. Дніпропетровськ, вул. Серова-Набережна, 1б.  
Свідоцтво ДК №273 від 08.12.2000 р.