ISSN 1819-5377 print / ISSN 1993-3509 online
ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY
ТОМ 6, НОМЕР 3, 2010 141-148
УДК 331

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ РЕГІОНУ

Т. П. Норкіна, З. О. Скарбун, Н. О. Тарханова
Донбаська національна академія будівництва і архітектури,
вул. Державіна, 2, м. Макіївка, Україна, 86123.
E-mail: fin.dnasa@yandex.ru

Отримана 15 вересня 2010, прийнята 24 вересня 2010.

Анотація. У статті проводиться дослідження проблем управління трудовим потенціалом регіону. Трансформація економіки в соціально орієнтоване ринкове господарство значною мірою залежить від досконалості механізмів реалізації стратегії та тактики регіональної політики в галузі управління трудовим потенціалом. Централізоване управління трудовим потенціалом має певні організаційні, матеріально-технічні та фінансові обмеження, і тому активна політика держави у згаданій сфері може бути дієвішою, якщо повною мірою будуть враховуватися економічні, соціально-психологічні, демографічні, історичні, культурні та інші особливості й відповідні пріоритети розвитку кожного конкретного регіону. Проблеми реформування національної економіки, затяжний перехідний період, трансформаційні процеси та фінансова незабезпеченість ускладнили загалом економічну та соціальну ситуацію в Україні. Саме тому вивчення та науково обґрунтоване використання важелів і пріоритетів регіональної політики – один із важливих засобів вирішення проблеми виходу з кризи, включаючи підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу. Ці проблеми досліджуються в наведеній статті.

Ключові слова: трудовий потенціал, соціальна сфера, якість життя, ефективність використання трудового потенціалу, інтелектуальність та активність населення, механізм регулювання ринку праці, раціональна система соціального захисту населення, фактори та резерви розвитку трудового потенціалу.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

Т. П. Норкина, З. А. Скарбун, Н. А. Тарханова
Донбасская национальная академия строительства и архитектуры,
ул. Державина, 2, г. Макеевка, Украина, 86123.
E-mail: fin.dnasa@yandex.ru

Получена 15 сентября 2010, принята 24 сентября 2010.

Аннотация. В статье проводится исследование проблем управления трудовым потенциалом региона. Трансформация экономики в социально ориентированное рыночное хозяйство в значительной мере зависит от совершенствования механизмов реализации стратегии и тактики региональной политики в отрасли управления трудовым потенциалом. Централизованное управление трудовым потенциалом включает определенные организационные, материально-технические и финансовые ограничения, и поэтому активная политика государства в упомянутой сфере может быть более действенной, если в полной мере будут учитываться экономические, социально-психологические, демографические, исторические, культурные и другие особенности и соответствующие приоритеты развития каждого конкретного региона. Проблемы реформирования национальной экономики, затяжной переходный период, трансформационные процессы, и финансовая необеспеченность усугубили экономическую и социальную ситуацию в Украине. Именно поэтому изучение и научно обоснованное использование рычагов и приоритетов региональной политики – одно из важных средств решения проблемы выхода

из кризиса, включая повышение эффективности использования имеющегося трудового потенциала. Эти проблемы изучаются в приведенной статье.

Ключевые слова: трудовой потенциал, социальная сфера, качество жизни, эффективность использования трудового потенциала, интеллектуальность и активность населения, механизм регулирования рынка труда, рациональная система социальной защиты населения, факторы и резервы развития трудового потенциала.

PROBLEMS OF MANAGEMENT LABOUR POTENTIAL OF THE REGION

T. P. Norkina, Z. O. Skarbun, N. O. Tarkhanova
Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavin Str., Makiivka, Ukraine, 86123.
E-mail: fin.dnasa@yandex.ru

Received 15 September 2010, accepted 24 September 2010.

Abstract. Research of problems of the management of the region labor potential is carried out in the article. Transformation of economics in the socially oriented market economy in great extent depends on perfection of mechanisms of strategy realization and tactics regional policy in the branch of management labor potential. The centralized management labor potential includes the definite organizational, material and technical and financial limitations, and that is why an active policy of the state in the mentioned sphere can be more effective, if economic, socially psychological, demographic, historical, cultural and other features and proper priorities of development of every concrete region will be taken into account in great degree. Problems of national economies reformation propagated transitional period, transformation processes| and financial neediness aggravated on the whole economic and social situation in Ukraine. For this reason study and scientifically grounded levers and priorities of the regional policy is one of important main of problem of problem solution of the way out of crisis, including of efficiency enhancing of the availability labor potential using. These problems are studied in the resulted article.

Keywords: labor potential, social sphere, quality of life, efficiency of the use of labor potential, intellectuality and activity of population, mechanism of adjusting of labor-market, rational system of social defence of population, factors and backlogs of development of labor potential.

Вступ

На сучасному етапі виникла об'єктивна потреба сформувати нову гуманістичну модель зайнятості шляхом включення у неї системи соціальних показників і заходів, спрямованих на формування найбільш корисних для суспільства соціальних якостей особистості, де активним елементом розвитку людини стала б сфера праці і гідний рівень життя людини.

Основною проблемою зайнятості як соціально-економічного процесу є визначення її раціональної структури, тобто передусім, раціональних пропорцій зайнятості, які забезпечують найбільш ефективний розвиток усіх ланок народного господарства в оптимальних для цього етапу ринкових перетворень пропорціях. Це можливо лише при добре відлагодженому механізмі управління зайнятістю як у масштабі країни в цілому, так і на рівні окремих регіонів; як на рівні окремих регіонів та сфер людської діяльності, так і на рівні господарських одиниць. Для цього необхідно виявляти фактори, які впливають на структуру зайнятості, методи впливу на ці фактори, а також критерії раціональної зайнятості, відповідно до яких слід здійснювати вплив.

Оскільки зайнятість, як випливає з її визначення, з одного боку, характеризує структуру

трудових ресурсів, а з іншого, непрямим способом – структуру народного господарства, то до факторів, які впливають на зайнятість, належать усі фактори, які впливають і на розвиток народного господарства, і на трудові ресурси. Це фактори економічного, організаційного і соціального характеру, в тому числі й демографічного. Вони не є однорідними і впливають з різною силою і спрямуванням. Тому рівень зайнятості працездатного населення суттєво відрізняється в межах держави, регіону, області. Якщо зайнятість розуміти як реалізацію потреби населення працювати в суспільному господарстві, то, очевидно, треба виділити фактори, які впливають на вияв цієї потреби, і ті, які впливають на обсяг і структуру сфери прикладання праці на всіх рівнях народного господарства (країни, галузей, регіонів, підприємств). Тому основні фактори, які визначають рівень зайнятості населення, поділяються на дві групи:

1) фактори, які сприяють чи гальмують залучення і закріплення працівників на виробництві окремих територій, галузей, підприємств;
2) фактори, спрямовані на визначення і зміни у відповідності з потребами перехідного періоду до ринку структури робочих місць на всіх рівнях народного господарства (країни, регіонів, галузей, підприємств).

Ця диференціація дає можливість зробити чітку межу між факторами, які стосуються людини і виявляються як мотиви трудової діяльності у народному господарстві, і факторами, які належать до матеріальних умов – засобів виробництва – і виявляються як детермінаційний розподіл працездатного населення за видами діяльності відповідно до економічних можливостей суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Значущість соціальних заходів у системі управління зайнятістю зростає із зростанням інтенсивності змін у принципах управління та організації виробництва, які найповніше виявляються у повсякденній психології працівників, а відтак впливають на розвиток та реалізацію трудового потенціалу. Наприклад, інноваційний характер перехідного періоду (з безпрецедентною радикальністю та інтенсивністю змін у принципах управління та організації виробництва) пов'язаний із руйнуванням численних стійких стереотипів, суб'єктивними бар'єрами і негативізмом щодо новацій, навіть зі свідомим несприйняттям. Це призводить до недооцінки соціального механізму, який мав би не допустити анархії у настроях і вчинках, погіршення соціального самопочуття, обмежень використання трудового потенціалу працівників.

Однією з найбільш важливих особливостей економічної трансформації має стати принципово нове ставлення до місця і ролі людини в ринкових перетвореннях. Йдеться про державне регулювання зайнятості, яке треба спрямувати на досягнення таких параметрів ринку праці, які сприяли б економічному зростанню, ефективності та оптимальності економіки, зменшенню кількості безробітних. У той же час необхідно, щоб методи політики зайнятості погоджувалися з цілями та змістом перетворень в економіці. Для цього потрібні якісно нові підходи до процесів професійно-кваліфікаційного зростання з урахуванням здібностей, нахилів та інтересів людей відповідно до потреб ринкових перетворень. Формування ринку праці треба насамперед починати з планування його основних параметрів, переносячи акцент на планування якості, тобто рівня кваліфікації, як це робиться в індустріально розвинених країнах, де застосовується науково-прогностичний підхід до планово-випереджувальної підготовки робітників, спеціалістів нового економічного бачення. Це планування буде тим якіснішим, чим адекватнішою інтересам людини праці буде соціальна і професійна орієнтація, глибші загальноосвітні і спеціальні знання.

Все це дає підстави констатувати, що підвищення ролі людського фактора у створенні ринкового середовища вимагає не тільки нового осмислення питань теорії і практики формування сукупних здібностей до праці членів суспільства, але й з'ясування соціально-економічних передумов забезпечення ефективної зайнятості.

Мета статті

Метою статті є визначення основних напрямків удосконалення управління трудовим потенціалом регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження

Роль трудового потенціалу у перехідний період визначається соціально-економічними перетвореннями, які відбуваються в Україні і спрямовані на досягнення одночасно кількох важливих цілей: трудоресурсної безпеки, конкурентоспроможності національної робочої сили, створення повноцінного ринкового середовища, структурної перебудови економіки, поліпшення екологічної безпеки суспільства.

Державна функція управління трудовим потенціалом сформувалась і виокремилася у відносно самостійну поступово, в ході історичного розвитку суспільства, становлення державного сектору економіки, вдосконалення поділу та кооперування праці. Система управління трудовим потенціалом є важливою складовою загальної системи державного управління країною. Під час вивчення державної системи управління трудовим потенціалом слід мати на увазі два принципово важливі аспекти: організаційний та функціональний [3, с. 19].

З організаційного погляду державна система управління трудовим потенціалом являє собою складну, ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління. Вона також включає представницькі органи професійних спілок, спілок підприємців (роботодавців). З функціонального погляду цю систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал, який охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення і заходи, керівні та інструктивні вказівки, аналітико-оцінні процедури, інформаційне та фінансове забезпечення тощо. Щоб система управління ресурсами праці країни була ефективною, обидва боки її діяльності – організаційний та функціональний – по-перше, повинні відповідати державним завданням, що ставляться перед системою, а по-друге, бути взаємно узгодженими. Кожна конкретна система управління відрізняється від іншої насамперед своїм об'єктом. Визначення об'єкта, його структури та взаємозв'язків – відправний момент аналізу будь-якої системи чи виду управління.

У спеціальній літературі та деяких підручниках можна зустріти твердження, що об'єктом розглядуваної системи управління є ресурси праці країни. Але з цим важко погодитись, адже система управління не керує безпосередньо кожним працездатним громадянином чи групами людей, тим більше неможливо безпосередньо керувати усією сукупністю тієї частини населення, яка належить до трудового потенціалу. У реальному житті система управління впливає на трудовий потенціал винятково опосередковано через індивідуальні, групові та колективні інтереси. Знаряддям такого впливу є закони, укази, постанови, угоди, програми, нормативи, інструкції, положення, статути, рішення та інші різновиди ухвал як керівних органів, так і функціональних ланок [5, с. 446].

Отже, об'єктом державного управління трудовим потенціалом суспільства є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в суспільстві з приводу формування, розподілу та використання ресурсів праці. Ці відносини ґрунтуються на економічних і соціальних інтересах людей. Конкретними проявами можуть бути відносини з приводу: демографічної поведінки населення; ставлення людей до міграції; професійного самовизначення; професійної підготовки і підвищення рівня освіти та кваліфікації; мотивації і стимулювання трудової діяльності, охорони праці тощо. Таким чином, систему управління трудовим потенціалом суспільства можна розглядати як комплекс специфічних соціально-економічних та організаційних відносин, за допомогою яких суспільство регулює використання ресурсів праці.

Суб'єкт управління трудовим потенціалом представлено органами державного, галузевого, територіального та місцевого управління, що мають відношення до розвитку і використання ресурсів праці, а також адміністрацією організацій. Коли суб'єкт управління представлений не однією особою, а кількома, тим більше – цілим рядом управлінських органів, то між ними обов'язково відбувається поділ обов'язків, функцій, сфер впливу, відповідальності. Цей поділ зрештою призводить до формування та виокремлення функцій управління. Функція управління – це регламентована сукупність обов'язків керівного або виконавчого органу, спрямованих на здійснення конкретних завдань, обумовлених цілями управління. В управлінні трудовим потенціалом необхідність відокремлення функцій має об'єктивний харак-

тер. Вона викликана наявністю широкого кола складних завдань, участю в їх вирішенні центральних, галузевих, регіональних та місцевих органів різноманітної компетенції та потребою поділу і спеціалізації управлінської діяльності.

Державній системі управління трудовим потенціалом України притаманні такі специфічні функції:

– інформаційне, нормативне-правове, науково-методичне, кадрове, ресурсне та фінансове забезпечення;
– облік населення та регулювання демографічних процесів;
– прогнозування стану та розвитку робочої сили та її зайнятості, сприяння вдосконаленню соціального партнерства;
– організація вищої, загальної та професійної освіти і професійної орієнтації молоді;
– макроекономічне регулювання трудових доходів;
– виявлення резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці та організація державної системи охорони праці;
– контроль за дотриманням законодавства в галузі управління ресурсами праці, своєчасне його коригування.

Мета системи управління трудовим потенціалом, по-перше, у максимальному залученні працездатних громадян до суспільно корисної праці; по-друге, постійно підвищувати рівень якості людського капіталу; і, по-третє, зробити цю зайнятість максимально продуктивною за рахунок високої якості робочої сили. Викладене свідчить про те, що процес управління трудовим потенціалом суспільства – багатопланове та складне явище, пов'язане з цілеспрямованим економічним і соціальним розвитком суспільства [1, с. 72].

Проблеми реформування національної економіки, затяжний перехідний період, трансформаційні процеси та фінансова незабезпеченість ускладнили загалом економічну та соціальну ситуацію в Україні. Саме тому вивчення та науково обґрунтоване використання важелів і пріоритетів регіональної політики – один із важливих засобів вирішення проблеми виходу з кризи, включаючи підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу.

Слід зазначити, що регіон несе подвійний (регіональний і державний) тягар відповідальності за забезпечення оптимальних умов розвитку людських ресурсів, збалансованість робочих місць і робочої сили. Разом із тим повне досягнення балансу як у регіоні, так і в Україні загалом майже неможливе, що потребує від регіонального господарства прагнення до оптимізації створеного дисбалансу в аспекті формування та використання трудового потенціалу.

На рівні регіону ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення регіону характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність населення регіону визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо.

Інтелектуальність та активність виявляються темпами науково-технічного прогресу в регіоні, доходами від авторських прав, кількістю патентів і міжнародних премій тощо. Організованість можна оцінити якістю та стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг і громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в місцевому бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення регіону, кількістю та часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людиноднів за рік тощо.

Згідно з іншим визначенням, під трудовим потенціалом розуміються обсяги наявних ресурсів і можливостей, які, по-перше, формуються протягом усього життя; по-друге, реалізуються під час трудової діяльності; по-третє, розвиваються як на першому, так і на другому етапах [2, с. 169].

Формування трудового потенціалу відбувається під впливом таких соціальних інститутів, як сім'я, школа, професійно-технічні та вищі навчальні заклади, соціальні групи. Уже на цій стадії закладаються майбутні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тому вибір професії є вирішальним для отримання

певного соціального статусу, рівня добробуту. Переконливим чинником вибору певної професії для молодої людини є умови праці та рівень матеріальної забезпеченості, на який вона може розраховувати в майбутньому як представник певної професійно-кваліфікаційної групи.

На стадії формування трудового потенціалу для вираження його обсягів можна використати показники, що характеризують кількість людино-років, яке проживе певна сукупність населення в працездатному віці за існуючого рівня життя, диференційованого для чоловіків і жінок.

Основними зовнішніми факторами, що визначають можливі розміри трудового потенціалу на певній стадії його відтворення виступають показники природного руху населення, рівня захворюваності, частки інвалідів, середній рівень доходів на душу населення, екологічний фактор і рівень освіти. Цей вибір зумовлено основною гіпотезою, згідно з якою формування кількісних і якісних параметрів трудового потенціалу визначається існуючою та майбутньою структурою населення у працездатному віці, яка залежить від народжуваності та смертності. Рівень захворюваності та частка інвалідів, особливо з повною втратою працездатності, визначає характер використання і рівень втрат трудового потенціалу, а середні доходи на душе населення, рівень освіти оцінюють можливості розвитку, тобто якісні характеристики трудового потенціалу [7, с. 365].

Збереження трудового потенціалу виступає як перший етап його розвитку й означає стабілізацію кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу на рівні попередніх років.

Розвиток трудового потенціалу тісно пов'язаний із демографічним, соціальним, інтелектуальним, інноваційним розвитком суспільства і є найвагомішою метою соціально-економічного управління.

Реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини. Для найманих працівників рівень ефективності реалізації власного трудового потенціалу визначає матеріальні, соціальні, професійні можливості, ступінь задоволення фізичних, духовних, емоційних потреб. Для роботодавця важливим є етап використання трудового потенціалу, оскільки від рівня його ефективності залежать кінцеві результати трудової діяльності, рентабельність виробництва загалом [8, с. 142].

Дослідження ефективності використання трудового потенціалу регіону вимагає:

– визначення факторів та оцінки їх впливу на стан трудового потенціалу;
– об'єктивної оцінки ефективності його використання;
– розрахунку резервів покращення трудових показників;
– розробки заходів із задіяння комплексу втрачених можливостей щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону [2, с. 180].

Особливу увагу під час аналізу ефективності використання трудового потенціалу регіону слід приділяти продуктивності праці. Її підвищення за умов становлення соціально орієнтованої ринкової економіки має особливе значення, оскільки пов'язане з переходом економіки від переважного використання екстенсивного типу її розвитку до інтенсивного, коли розширене відтворення здійснюється переважно за рахунок прискорення НТП і на цій основі – підвищення продуктивності праці. Крім того, зростання продуктивності праці забезпечує реалізацію головної мети державного управління – досягнення високого життєвого рівня населення на основі подальшого підвищення ефективності суспільного виробництва, зростання соціальної та трудової активності працездатного населення.

Регіональні особливості перехідного періоду економічних трансформацій у частині ефективності використання трудового потенціалу регіону вимагають:

1. Урахування впливу цінового фактора, особливо в частині співвідношення вартісних трудових показників (продуктивності праці, фондоозброєності тощо) з рівнем цін на товари народного споживання, а також індексу росту мінімальної зарплати з інфляційними процесами в ринковій економіці.
2. Факторного аналізу трудових показників із подальшим виявленням резервів і шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону.
3. Оцінки ефективності використання трудового потенціалу регіону та фінансових ре-

зультатів його діяльності, що дозволить виявити внутрішні можливості стабілізації ситуації на ринку праці [4, с. 188].

Ядром регіонального управління трудовим потенціалом є система мотивацій, які визначають форми діяльності, стиль управління, професійну компетентність суб'єктів регіонального управління. Відтак важливим є забезпечення конкурентоспроможності працівників державних служб, протистояння корупції, підвищення ефективності регіонального менеджменту.

Завданням регіональної системи управління трудовим потенціалом має стати формування регіонального відтворювального комплексу, який забезпечить комплексний соціально-економічний розвиток регіону, сприятливі умови життя населення та раціональне використання наявних ресурсів. Формування регіонального відтворювального комплексу може здійснюватися через розвиток таких форм, як адаптація до потреб ринку професійної освіти; маркетингова діяльність у сфері пропозиції та попиту робочої сили; створення регіональних структур, орієнтованих на координацію й узгодження інтересів органів працевлаштування та соціального захисту населення, підприємств-споживачів робочої сили та регіональної соціальної інфраструктури [9, с. 297].

Діюча в Україні система управління трудовим потенціалом нині є недостатньо ефективною. Головними причинами цього є:

- нездатність організаційно-управлінської системи адекватно реагувати на загрози руйнування трудового потенціалу;
- відсутність національної стратегії нарощування людського капіталу;
- незбалансованість потреб забезпечення інноваційної моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудового потенціалу;
- невідповідність прав та обов'язків, повноважень і компетенції регіональних органів влади щодо забезпечення перспектив розвитку трудового потенціалу;
- відсутність чіткого розмежування відповідальності центральних і місцевих органів влади за стан і рівень розвитку трудового потенціалу;
- намагання використати у корпоративних політичних та інших цілях соціально-трудові конфлікти;
- відсутність умов для ефективної діяльності органів праці, соціально-трудових відносин на державному, регіональному та виробничому рівнях [6, с. 249].

Висновки

В Україні майже відсутня державна підтримка зайнятості через податкову, фінансову, інноваційну системи. Водночас законодавче стимулювання створення нових робочих місць через систему податкових пільг підприємствам є найефективнішим механізмом подолання безробіття в регіонах. Доцільно адаптувати до національних умов зарубіжну практику пільгового кредитування підприємств, які збільшують кількість зайнятих, практику фіскальних пільг для тих суб'єктів господарювання, котрим вдається зберегти працюючих за повного робочого дня, надання податкових і кредитних пільг для підприємств, які виділяють квоту для працевлаштування соціально вразливих верств населення та працевлаштують їх понад виділену квоту.

У регіонах із високим рівнем безробіття особливу увагу слід надавати заходам у сфері інвестиційної політики.

Для того, щоб органи державного управління та місцевого самоврядування могли суттєво вплинути на соціально-економічний розвиток регіонів слід усунути недоліки бюджетного планування, зменшити залежність регіонального розвитку від державного бюджету.

Важливо також:

- розширити практику розробки програм реалізації регіональної соціальної політики, зокрема в контексті завдань побудови схем розвитку продуктивних сил регіонів, регіональних схем збереження та розвитку робочих місць тощо;
- проводити незалежну експертизу нормативно-правових актів із погляду їх наслідків для регіону та раціональних соціальних стандартів;
- підтримувати, поширювати та пропагувати досвід місцевих ініціатив у сфері реалізації соціальних благ, проведення соціальної роботи;
- забезпечити постійний моніторинг за станом регіонального ринку праці;

– удосконалити систему регіональної статистики в сфері трудовикористання, зокрема з питань обліку незайнятого населення та робочих місць;
– оптимізувати механізм відбору інвестиційних проектів стосовно питань збереження діючих і створення нових робочих місць;
– запровадити практику точкової державної підтримки проблемних адміністративно-територіальних одиниць, де ситуація на ринку праці особливо гостра.

Література

1. Артемов В. І. Виробничо-фінансові групи територіально-галузевого типу / В. І. Артемов // Регіональна економіка. – 2002. – № 1. – С. 65–75.
2. Булев И. Современные проблемы социально-экономического развития регионов Украины / И. Булев, А. Щедрин // Экономика Украины. – 2002. – № 112. – С. 159–181.
3. Волошин В. В. Концепутальні засади сталого розвитку регіонів України / В. В. Волошин, В. М. Трегобчук // Регіональна економіка. – 2002. – № 1. – С. 7–22.
4. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. 436-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 18 – № 19-20, № 21-22. – С. 144.
5. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України : Закон України від 23.03.2000 р. № 1602-III // Відомості Верховної Ради. – 2000. – № 25. – С. 442–449.
6. Людський розвиток в Україні : [щорічна науково-аналітична доповідь / за ред. Лібанової Е. М.] – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с.
7. Регіональне управління: інноваційний підхід : [навч. посіб.] / [За заг. ред. д.е.н., проф. Бутка М. П.]. – К. : Знання України, 2006. – 559 с.
8. Управление социально-экономическими системами на рынке ценных бумаг / Б. М. Данилишин, А. Б. Кондрашихин, В. Н. Орлов, Т. В. Пепа / [Под ред. Данилишина Б. М.]. – К. : НАН Украины, Сов. по изуч. производит. сил Украины, 2005. – 304 с.
9. Шаульська Л. В. Якість трудового життя: стан, проблеми і напрями вирішення : [навч. посіб.] / Л. В. Шаульська. – К. : КНЕУ, 2005. – 473 с.

Норкіна Тетяна Павлівна – асистент кафедри економічної теорії і фінансів Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: соціально-економічні проблеми сучасного міста.

Скарбун Зоя Олексіївна – асистент кафедри економіки підприємств Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: регулювання інвестиційної діяльності в будівництві і міському господарстві.

Тарханова Ніна Олексіївна – доцент кафедри економічної теорії і фінансів Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Наукові інтереси: проблеми зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

Норкина Татьяна Павловна – ассистент кафедры экономической теории и финансов Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: социально-экономические проблемы современного города.

Скарбун Зоя Алексеевна – ассистент кафедры экономики предприятий Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: регулирование инвестиционной деятельности в строительстве и городском хозяйстве.

Тарханова Нина Алексеевна – доцент кафедры экономической теории и финансов Донбасской национальной академии строительства и архитектуры. Научные интересы: проблемы внешнеэкономической деятельности предприятия.

Norkina Tatyana Pavlivna – assistant of the «Economic Theory and Finances» Chair of Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific researches: socially-economic problems of modern city.

Skarbun Zoya Oleksijivna – assistant the «Economics of Enterprises» Chair of Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific researches: adjusting of investment activity is in building and municipal economy.

Tarkhanova Nina Oleksijivna – assistant professor of «Economic Theory and Finances» Chair of Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific researches: problems of foreign economic activity of enterprise.