

*Н. Просяник*

**Реализация программно-целевого метода бюджетирования на местном уровне**

В статье рассматриваются основные проблемы, возникающие при внедрении программно-целевого метода планирования бюджета на местном уровне. Проанализированы недостатки, допущенные при утверждении бюджетных программ. Представлены предложения по повышению эффективности использования программно-целевого метода в городах Украины.

*N. Prosyaniuk*

**Implementation Of The Budgeting At The Local Level**

In the article the main problems that arise when introducing program budgeting at the local level are highlighted. The author has analyzed some deficiencies in the approval of the budget program and has submitted proposals for improving the efficiency of program budgeting in the cities of Ukraine.

Одержано 19.09.12

**УДК 331.101.262**

**М.В. Пустовіт, асист.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Трудоресурсне забезпечення регіону: нові підходи до термінологічного аналізу**

Розглянуто поняття «трудоресурсне забезпечення регіону», його сутність і роль в економіці регіону, удосконалено термінологічний апарат дослідження в частині уточнення сутності поняття «трудоресурсне забезпечення регіону».

**регіональна економіка, людський розвиток, робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, трудоресурсне забезпечення регіону**

**Актуальність проблеми.** Початок нового тисячоліття засвідчує, що динамічно розвиваються ті регіони країн і світу, де функціонування економіки підпорядковано, передусім, інтересам людини, а регіональна політика орієнтована на збереження та ефективно залучення в економіку головного ресурсу – людського, створення умов для високоефективної праці, знаннеорієнтованого розвитку, задоволення матеріальних і духовних інтересів, прав і свобод. Враховуючи тенденції світового розвитку, зарубіжні та вітчизняні вчені, зокрема Г. Беккер, Ф. Хаффнер, І. Бережна, О. Грішнова, Е. Лібанова, У. Садова та ін., констатують, що найпривабливіші перспективи в новому тисячолітті очікують ті території, які матимуть людський потенціал, зокрема трудоресурсне забезпечення, що за кількістю та якістю відповідатиме вимогам часу, перспективам інноваційного розвитку, новітнім потребам економіки та суспільства. В цьому контексті зростає актуальність удосконалення термінологічного апарату дослідження в частині уточнення сутності поняття «трудоресурсне забезпечення регіону».

**Аналіз наукових досліджень.** Аналіз наукових джерел засвідчує, що

дослідженню різних аспектів зазначеної проблеми займалися зарубіжні і вітчизняні вчені. За межами України є відомими дослідниками цього наукового напрямку Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Б. Генкін, С. Дятлов, С. Валентей, М. Волгін, А. Олійник, Р. Капелюшников, Р. Колосова, Р. Фатхутдинов та ін. Серед українських вчених вивченню окремих аспектів проблеми трудоворесурсного забезпечення регіонів присвятили свої праці О. Амосов, О. Амоша, В. Антонюк, С. Бандур, В. Бідак, Д. Богиня, О. Волкова, О. Грішнова, В. Гріньова, М. Долішній, А. Колот, В. Куценко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, У. Садова, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Шаульська, О. Ястремська та інші. Разом з тим, незважаючи на вагомість досліджень в цьому напрямку, потребує достатньої уваги удосконалення сутності категорії «трудооресурсне забезпечення регіону» в контексті сучасних трансформаційних процесів.

**Постановка проблеми.** Метою дослідження є здійснення аналізу термінологічного комплексу, що використовується в літературі для характеристик трудоворесурсного забезпечення регіону, удосконалення термінологічного апарату дослідження в частині уточнення сутності поняття «трудооресурсне забезпечення регіону», визначення його сутності та ролі в економіці регіону.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз теоретичних джерел засвідчує, що регіональна економіка виступає як система суспільних відносин, яка історично склалася в межах певної території (регіону), представляючи собою сукупність взаємопов'язаних ланок і зв'язків, які забезпечують її стійкість та цілісність на макро- та макрорівні. Як ніколи раніше, перед регіональною економікою стоїть проблема ефективного використання усіх видів ресурсів – природних, фінансових, людських (трудоових), матеріально-технічних, оскільки об'єктивно виникає явище нестачі ресурсів (і кількісної, і якісної). Необхідність вирішення цієї проблеми вимагає пошуку адекватних рішень щодо відновлення кожного з таких ресурсів, виявлення додаткових, невикористаних можливостей щодо їх відновлення, отримання позитивного ефекту від використання, що впродовж багатьох років в цілому залишається системно не вирішеним завданням, зумовлюючи ризики на шляху економічного розвитку, понижуючи можливості подолання криз, що систематично виникають [9, с.8].

Оперуючи різними категоріями (ресурси, витрати, доходи, інвестиції, регіональні ринки праці, товарів, послуг, капіталу тощо), регіональна економіка особливе місце відводить ресурсам праці (або трудоовим ресурсам), які на початку нового тисячоліття виступають головною продуктивною силою нової технологічної ери [25].

Проблема забезпечення регіону трудоовими ресурсами відповідно до потреб, викликів часу торкається вирішення компромісу між пріоритетністю чинників, які стосуються якісного та кількісного відтворення ресурсів для праці (соціодемографічна парадигма) і чинників, які стосуються відновлення засобів виробництва і життя в регіоні, модернізації робочих місць (виробничо-господарча парадигма).

Реформаторські дії в Україні, що відбувалися, не привели до прийняттого результату: змінилися покоління людей, відбулися принципові зрушення у формах власності, господарювання, проте кризові явища в економіці, недооцінка ролі соціальних реформ дають свої наслідки, виявляючи себе депопуляцією, низьким (порівняно з економічно розвиненими країнами світу) рівнем людського розвитку, низькою продуктивністю праці, зростанням неефективної зайнятості тощо. Зрозуміло, що в усіх сферах господарювання, не обходиться без використання праці людей – головного багатства країн та їх регіонів. Трудооресурсне забезпечення має доленосне

значення як для сьогодення, так і для майбутнього регіонів України, отже, потребує глибоких системних досліджень.

Термін «трудові ресурси» було запроваджено у науковий обіг на початку минулого століття видатним радянським ученим-економістом С. Струмиліним для означення частини населення, яке володіє фізичними й розумовими здібностями до праці, необхідними знаннями, навичками, необхідними для здійснення трудової діяльності в народному господарстві [30, с.10]. Уявлення про трудоворесурсне забезпечення у літературі тривалий час ототожнюється з трудовими ресурсами, робочою силою, що можна частково пояснити ідеологізацією економічної науки у радянські часи.

До 1991 р. у практиці управління трудовими ресурсами на підприємствах СРСР був поширений технократичний підхід до ролі людини у виробництві. У державній політиці зайнятості керувалися укладанням балансів трудових ресурсів в межах країни і регіонів, що передбачало централізоване управління процесами створення робочих місць, дотриманням відповідного розподілу робочої сили, працевлаштування, підготовки робочої сили відповідно до потреб економіки країни і областей зокрема.

Зауважимо, що у 80-ті роки ХХ ст. в економічній літературі з'являється поняття «трудовий потенціал» (у тотожному розумінні «трудоресурсний потенціал»), що використовується багатьма авторами майже в однаковому значенні, що і категорії «робоча сила», «трудові ресурси», «трудоресурсне забезпечення».

Справедливо підкреслити, що наукові уявлення відчували на собі як історичні впливи ідеологічних настроїв, так і впливи ринкових змін, суперечливого поєднання здобутків економічної теорії радянських часів і науки західної. Умови ринкового господарювання зумовили всебічну залежність розвитку суб'єкта соціально-трудових відносин від різних за природою та силою впливу факторів, нехтувати яким не виявляється доцільним.

Наприкінці ХХ – початку ХХІ століття в Україні поступово відбувається визнання здобутків теорії людського капіталу, розробленої Т. Шульцем, Г. Беккером, що зумовлює розгляд трудового потенціалу в якості складової людського капіталу суспільства, що створюється завдяки інвестуванню у здоров'я, освіту, добробут людини і приносить економічну віддачу у вигляді доходу в процесі праці.

На межі століть в теорії трудоворесурсного забезпечення спостерігаються розходження у поглядах дослідників, які стосуються переважно розуміння характеристик трудових ресурсів, завдячуючи яким вони постають рушійною силою соціально-економічних трансформацій у тому суспільстві, яке представляють: одні апелюють до «людського капіталу», інші – до «трудового потенціалу», ще інші – до «трудових можливостей», «життєвого потенціалу» тощо. З огляду на те, що згадані характеристики, торкаючись людей (населення країни), відображають властиві їм наявні на поточний час та гіпотетично можливі у майбутньому індивідуально-особистісні характеристики робочої сили, дослідники знаходять підстави застосовувати відносно них різні поняття. Так, апелюючи до поняття потенціалу як «наявних у економічного суб'єкта ресурсів, їх оптимальної структури та вмінні раціонально використовувати їх для досягнення поставленої мети» [13, с.13], та виокремлюючи у разі його використання необхідність враховувати час як специфічний вимірник, А.У. Хомра у [8, с.119] розділяє «потенціал населення», яким ураховується тривалість життя, і «трудовий потенціал» – потенціал на період трудової діяльності. Він же, розвиваючи думку про природу виникнення категорії «трудовий потенціал», пояснює її вичерпністю можливостей подальшого збільшення ємності категорії «трудові ресурси» за рахунок її «зрощення» з категорією «робоча сила» [8, с.118]. З часом у науковий обіг

увійшло поняття категорії «трудові ресурси» саме у вищезгаданому розумінні, як «економічно активного, працездатного населення, частки населення, наділеної фізичними і духовними здібностями для участі у трудовій діяльності» [22, с.347].

Напрямок досліджень трудоресурсного забезпечення регіонів сьогодні знаходиться у центрі уваги декількох наукових центрів України, серед них – Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України (м. Київ), Інститут регіональних досліджень НАН України (м. Львів), Інститут економіки промисловості НАН України (м. Донецьк), Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України (м. Луганськ) та інші наукові установи і вищі навчальні заклади (Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана, Харківський національний економічний університет, Кіровоградський національний технічний університет, Хмельницький національний університет та інші).

Аналіз наукових джерел свідчить, що упродовж останніх двадцяти років відбувається еволюція наукових уявлень, яку відбиває, по-перше, збагачення наукових уявлень про трудові можливості людей на регіональних ринках праці, якісні та кількісні характеристики таких можливостей завдяки активізації наукових досліджень в цьому напрямі, по-друге, – поширення переліку наукових підходів для аналізу трудових ресурсів залежно від його цілей. Серед таких підходів виокремлюються:

- трудоресурсний, якому відповідає розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці (на цьому підході зосереджуємо увагу у нашому дослідженні);
- політекономічний, що передбачає розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами;
- соціально-демографічний та медико-біологічний, яким відповідає розгляд формування трудових ресурсів через призму дії соціодемографічних та медико-біологічних чинників;
- соціально-етнічний, який враховує демографічно-етнічну складову трудоресурсного забезпечення.

Здійснений автором аналіз термінологічного комплексу (табл.1.) підводить до висновку, що застосування близьких за змістом наведених термінів («робоча сила», «трудові ресурси», «трудова потенція», «трудоресурсне забезпечення регіону») визначається як цілями наукового аналізу, так і науковими традиціями, що сформувалися у різні історичні часи. З огляду на наявні публікації відмічаємо, що одна і та ж економічна категорія, скажімо, «трудова потенція», розглядається і як сукупність складових (професійної, кваліфікаційної тощо) [24], і як синонім кадрового потенціалу [6]. А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд, ототожнюють її з ресурсом праці [21], Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська схильні розглядати цю категорію в якості «складного структурного соціально-економічного утворення» [14]. Більшість авторів виходять з необхідності враховувати відмінності навіть близьких за змістом категорій. Так, при визначенні категорій «робоча сила» і «трудові ресурси» О. Михайлова пропонує враховувати результат реалізації трудового потенціалу [5], а Л. Ніколаєнко, П. Іващенко – закріплення працівників за конкретними робочими місцями [1]. Ці та інші згадані в табл. 1.1 дослідники в цілому сходяться у розумінні трудових ресурсів як працездатної частини населення країни, наділеної фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно корисною діяльністю.

З нашої точки зору, розбіжності у підходах носять принциповий характер, стосуючись трактувань: «трудові ресурси» – наявна жива праця, «трудова потенція» – можливості працездатного населення, «робоча сила» – здатність до праці,

«трудоресурсне забезпечення» – загальна характеристика трудових ресурсів, задіяних у процес трудової діяльності та таких, що можуть бути задіяні.

Відмінності у розумінні наведених понять (табл.1) свідчать, що теорія трудоресурсного забезпечення продовжує своє формування.

Погоджуємося з авторами в тому, що кількісні характеристики трудових ресурсів мають розглядатися залежними від чисельності населення, режиму його відтворення, складу населення відповідно до статі та віку; основну їх частину формує населення у працездатному віці, підлітки та особи пенсійного віку, які спроможні працювати. Виходячи зі змісту наукових праць, виокремлюємо стрижневу тезу про те, що трудові ресурси акумулюються та відтворюються протягом поколінь, їх якість і кількість впливає на економічний розвиток держави, добробут населення.

Доречно підкреслити, що економічний примус до праці сьогодні вже не існує в українському трудовому законодавстві, тому застосування терміну «трудова ресурси» регіону не передбачає урахування всього працездатного населення регіону, яке можна примусити працювати. За умов вільного трудового вибору на ринку праці, термін «трудова ресурси» характеризує потенційно можливу кількість трудоактивного населення, що може бути задіяна в економіку регіону або країни.

У цьому сенсі ми не погоджуємося з думкою О. Волкової про те, що використання терміну «трудова ресурси» зумовлено «поглядами на людину як об'єкт зовнішнього управління» [7, с.21], що характерно для планової економіки радянських часів і призводить начебто до того, що в ринкових умовах цей термін втрачає своє значення. Така позиція врят чи є прийнятною, оскільки за умов будь-якого устрою в інтересах ефективного управління економікою важливо знати кількість населення, здатного до праці. У даному контексті ідеї С. Струмиліна про необхідність розуміння значимості трудоресурсного забезпечення економіки не втрачають своєї актуальності.

Таблиця 1 - Аналіз термінологічного комплексу, що використовується в літературі для характеристик трудоресурсного забезпечення регіону\*

Термін	Визначення	Автори
Робоча сила	Це здатність людини до праці, сукупність фізичних і розумових здібностей, набутих знань і досвіду, що використовуються у процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг; складова людської особистості з притаманними їй свідомістю, метою, волею, культурними навиками, національною самосвідомістю, духовними цінностями; розвивається в процесі трудової діяльності, здобуття освіти, кваліфікації.	С. Мочерний [12, с.278]; А. Добринин., С. Дятлов, В. Коннов [10, с.15]
Трудова ресурси	Найважливіша маса живої праці, інтеграційні трудові можливості працездатного населення; працююче населення працездатного віку, яке безпосередньо бере участь у суспільному виробництві, а також працюючі особи непрацездатного віку, здатні до посиленої праці.	Г. Орехівський, В. Секретарк [12, с.696]
Трудова ресурси	Це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення суспільно корисної діяльності.	Є. Качан, Г. Баб'як, Л. Запорожан та ін. [23, с.41]
Трудова ресурси	Це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями здатна працювати в народному господарстві; охоплюють як реальних працівників, які вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, які не зайняті, але можуть працювати.	А. Колот, О. Герасименко та ін. [11, с.253]

Продовження таблиці 1

Трудові ресурси регіону або країни	Це людські ресурси для праці, тобто економічно активне або трудоактивне населення; складаються з населення у працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни (регіону) осіб молодших та старших працездатного віку.	О. Грішнова, С. Пасека, А. Пасека [32, с.26-27]
Трудовий потенціал	Це ресурси або запаси праці, якими володіє суспільство, визначають його реальне значення чисельністю працездатного населення та його якісними характеристиками (стать, вік, освіта, професійна підготовка тощо; визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності у комплексі з умовами та якістю використання у сфері праці.	О. Грішнова, Л. Шаульська [32, с.10; 34, с.95-99]
Трудовий потенціал регіону	Це комплексна категорія, яка відображає інтегральну сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) і задоволення пріоритетних потреб.	М. Семикіна, І. Кизима, О. Гнибіденко [30, с.25], М. Пітюлич [19, с.46]
Трудоресурсне забезпечення регіону	Це інтегральні трудові можливості працездатного населення регіону, які виявляють себе в межах функціонування певного регіонального ринку праці, у межах конкретної територіальної системи.	У. Садова, В. Бідак, Л. Семів [2, с.147; 3, с.172; 30, с.25; 26; 27]

\* Систематизацію наукових поглядів здійснено автором

Узагальнюючи наукову думку, пропонуємо розуміти «трудові ресурси регіону» як частину людських ресурсів, яка зайнята в економіці регіону і кількісно відповідає економічно активному населенню. Вважаємо, що трудові ресурси регіону охоплюють наявну частину (ті, хто є зайнятим в економіці регіону) і приховану або потенційну частину, до якої відносяться працездатні особи, які знаходяться у пошуку роботи або тимчасово не працюють з певних причин (навчання, догляд за дитиною, військова служба тощо). Авторське уявлення про структуру трудових ресурсів пропонується на рис. 1.

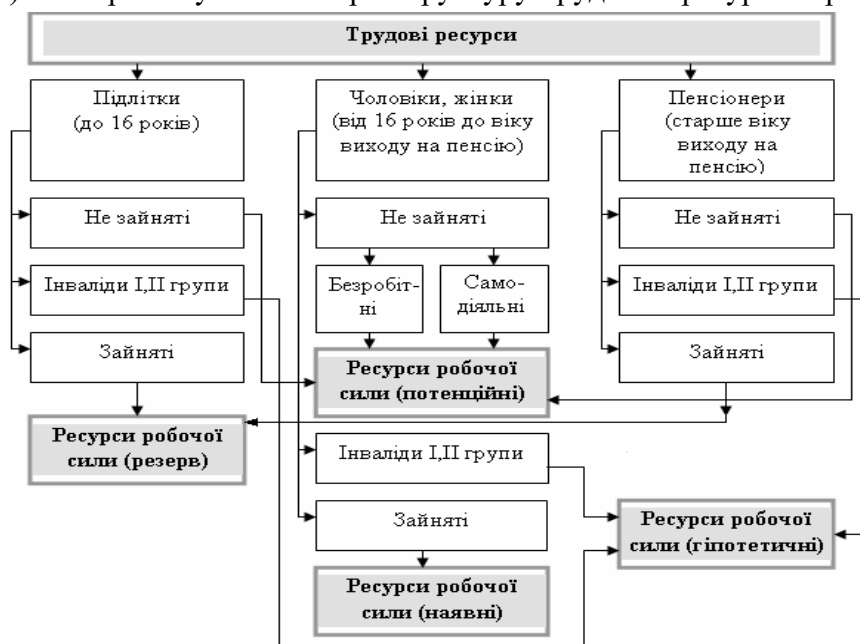


Рисунок 1 - Структура трудових ресурсів

Примітка: Побудовано автором на основі узагальнення даних джерел [14, 114, 133]

Аналіз наукових джерел засвідчує відмінності поглядів на поняття «трудоресурсне забезпечення», яке в одних джерелах характеризується як інтегровані трудові можливості [2, с.147; 3, с.172; 30, с.25; 26], в інших – як стан забезпечення потреб регіону трудовими ресурсами [4, 15], в третіх – як явище трудозбереження [16, 17, 28], в четвертих – звужується до розгляду розподілу робочої сили за робочими місцями [18, 20, 31].

Розглядаючи ринок праці з його трудоресурсним забезпеченням як динамічну систему взаємовідносин суб'єктів господарювання, В. Брич виходить з бачення його соціально-економічних трансформації як процесу, що «закономірно і керовано відбувається на ринку праці на всіх стадіях його становлення і розвитку, який в кінцевому результаті приводить до формування більш сучасної (модернізованої) системи трудових відносин між працівниками і роботодавцями, сприяючи покращенню життєвого добробуту працівників та їх родин, такого процесу ринкових перетворень у сфері праці, який приводить до відмирання застарілих та формування більш сучасних трудових відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості і впровадження нових ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості» [4, с.33]. До принципів науковець відносить положення про те, що «трансформаційні процеси як у сфері праці, так і стосовно ринку праці мають відбуватися таким чином, щоб з максимальною ефективністю забезпечити весь комплекс структурних зрушень в економічній системі країни і в найближчій перспективі викликати зростання суспільного добробуту» [4, с.34].

Визнаючи різноманітність визначень поняття «регіональний ринок праці» та його «трудоресурсного забезпечення», У. Садова, Л. Семів їх соціально-економічною суттю визнають «систему відносин у сфері забезпечення трудовідтворювальних процесів у межах конкретної території», які «розвиваються за притаманними їй законами і об'єктивізуються за економіко-соціальними та геопросторовими критеріями» [26, с.21] «Регіональність» ринку праці, як і трудоресурсного забезпечення, зауважують науковці, «доступна баченню лише через призму просторової уяви різноманітних видів людської діяльності (відтворювальної, соціокультурної, споживчої, екстичної), через різноманітні функції, які призначений виконувати ринок праці (розподільну, посередницьку, ціноутворювальну, стимулюючу, регульовальну, інформаційну, соціальну, сануючу, заперечувальну, організаційну, солітебно-диференціюючу тощо), через зіставлення із закономірностями розвитку всіх інших регіональних ринків і регіональних систем суспільства, а також (що особливо важливо) через геоінформаційні коди середовища розвитку держави загалом» [26, с.26].

Пов'язуючи згадані погляди з необхідністю активізації заходів щодо впровадження основних засад розвитку нового для країн світу та для України інформаційного суспільства, В. Бідак відносить до вельми актуальних питань «підвищення творчої активності суб'єктів праці в усіх сферах діяльності, підвищення конкурентоспроможності країни та її регіонів» [2, с.86 ], визнаючи трудоресурсне забезпечення регіональних суспільних об'єднань пріоритетним у розвитку інтелектуального потенціалу суспільства, з чим ми беззаперечно погоджуємося.

Поділяючи погляди науковців та враховуючи згадані вище особливості трудоресурсного забезпечення регіонів, надаємо йому пріоритетного значення у модернізації національної економіки, вважаючи необхідним дослідити механізм його формування та розробити науково-практичні рекомендації щодо його удосконалення з урахуванням сучасних умов господарювання.

Аналіз сутності трудоресурсного забезпечення з позиції залучення в економіку регіонів трудових ресурсів, їх розвитку та використання вимагає урахування різних

аспектів, що стосуються трудової діяльності людини, зокрема: якісної підготовки та ефективного використання трудових ресурсів, збереження працездатності населення, керування трудовою діяльністю, моніторингу умов праці, підбору кадрів, соціального забезпечення та організації відпочинку. В такому розумінні, займаючи чільне місце у системі господарювання [29, 33], трудоворесурсне забезпечення заслуговує особливої уваги серед категорій регіональної економіки.

Разом з тим, неоднозначність трактувань категорії «трудооресурсного забезпечення регіону» в літературі потребує уточнення його визначення.

З нашої точки зору, у розумінні сутності категорії «трудооресурсне забезпечення регіону» доцільно виходити із подвійного характеру цього явища – по-перше, як процесу, по-друге, як характеристики стану забезпечення регіону трудовими ресурсами певної кількості та якості.

Виходячи з таких позицій, пропонуємо трактувати термін «трудооресурсне забезпечення регіону» як дуалістичне явище:

– по-перше, як постійний процес поновлення та вдосконалення кількісних та якісних характеристик економічно активного населення, спрямований на забезпечення потреб регіону у соціально-економічному та інноваційному розвитку;

– по-друге, як притаманну сукупність реальних та потенційних якісних та кількісних характеристик працездатного населення (трудоових ресурсів), які використовуються або можуть бути використані в процесі праці у створених для цього умовах.

Зауважимо, що перше запропоноване автором визначення зумовлює потребу у наявності певного механізму, який би зробив процес трудооресурсного забезпечення ефективним; друге авторське визначення зумовлює потребу у наявності адекватної системи оцінювання, урахування, що кількісні характеристики трудооресурсного забезпечення визначатимемо показниками кількості економічно активного населення працездатного віку, а якісні – статтю, віком, освітою, професійною підготовкою, кваліфікацією, культурним рівнем, станом здоров'я, морально-психічними якостями та відношенням до праці.

Отже, запропонований підхід до тлумачення трудооресурсного забезпечення регіону удосконалює існуючі в літературі підходи, дозволяючи побачити в ньому складне багатопараметричне явище, що має дуальну природу. Іншими словами, запропоноване визначення не тільки уточнює сутність категорії «трудооресурсне забезпечення регіону», а й потребує бачити у трудооресурсному забезпеченні і об'єкт оцінки, і об'єкт діагностики та моніторингу, і об'єкт розвитку в інтересах життєздатності регіону загалом.

**Висновки з проведеного дослідження.** Теоретичний аналіз довів неправомірність ототожнення багатьма авторами розуміння понять «робоча сила», «трудоові ресурси», «трудоовий потенціал», «трудооресурсне забезпечення», що зумовило необхідність вдосконалення понятійного апарату. Розвиваючи наукову думку, категорію «трудоові ресурси регіону» запропоновано визначати як частину людських ресурсів, яка кількісно відповідає економічно активному населенню. Обґрунтовано, що трудоові ресурси регіону охоплюють як наявну частину (ті, хто є зайнятим в економіці регіону), так і «приховану» або потенційну частину, до якої відносяться працездатні особи, які знаходяться у пошуку роботи або тимчасово не працюють з певних причин, проте мають наміри приступити до роботи.

Термін «трудооресурсне забезпечення регіону» запропоновано розглядати як складне багатопараметричне явище, що має дуальну природу, проявом якої, з одного боку, є задоволення потреб економіки регіону у трудоових ресурсах, включаючи



кількісні та якісні характеристики економічно активного населення, а з другого, – використання працездатного населення у господарському комплексі, що передбачає поновлення та вдосконалення його характеристик.

## Список літератури

1. Аналіз, моделювання і прогнозування трудових ресурсів регіону : монографія / [Л.Ф. Ніколаєнко, П.О. Іващенко та ін.] — Х. : Екограф, 2010. — 168 с.
2. Бідак В.Я. Трудоресурсне забезпечення регіону і специфіка трудової мобільності: аспекти взаємодії / В.Я. Бідак // Науковий вісник Луганського національного аграрного університету: зб. наук. пр. — Луганськ : Елтон –2. — 2012. — № 34 (II). — С. 247—254.
3. Бідак В.Я. Управління трудоресурсним забезпеченням територіальних міграційних систем / В.Я. Бідак // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. — Кіровоград : КНТУ. — 2012. — Вип. 22. — Ч. I. — С. 172—177.
4. Брич В.Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення : методологія, практика, шляхи вирішення / В.Я. Брич. — Тернопіль : Економічна думка, 2003. — 375 с.
5. Виробнична кооперація в Україні, її стан та перспективи розвитку / О.С. Михайлова // Вісник Полтав. держ. аграр. акад. — 2006. — № 3. — С. 161—166.
6. Власюк О.С. Індекс людського розвитку : досвід України / О.С. Власюк, С.І. Пирожков. — К. : НІСТ, 1995. — 84 с.
7. Волкова О.В. Ринок праці : [навчальний посібник] / О.В. Волкова. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 624 с.
8. Демографічні дослідження : [міжвід. зб. наук. пр.]. — К. : Видавництво «Наукова думка», 1993. — Вип. 17. — 180 с.
9. Демоскоп Weekly, № 447-448, 13-31 декабря 2010 [Электронная версия бюллетеня «Население и общество»]. — Наименов. с титул. экрана.
10. Добрынин А.И. Производительные силы человека : структуры и формы проявления / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Коннов та ін. — СПб. : Изд. УЭФ, 1992. — 214 с.
11. Економіка праці і соціально-трудова відносина : [підручник] / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
12. Економічна енциклопедія : у трьох томах. / [Редкол. : С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. — К. : Видавничий центр «Академія», 2002. — Т.3. — 952 с.
13. Економічна концентрація в контексті регіональної та просторової економіки / С.Л. Шульц // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. — 2007. — Вип. 5. — С. 508—516.
14. Ефективність використання трудового потенціалу : теорія і практика : монографія / Б.В. Буркинський, В.М. Нижник, М.В. Ніколайчук. — Хмельницький : ХНУ, 2009. — 223 с.
15. Механізм активізації регіональної політики ринку праці в контексті розвитку людських ресурсів / Л.К. Семів // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. Механізми регулювання регіон. ринку праці : [щорічник наук. пр.]. — 2002. — Вип. 3(34). — С. 96—107.
16. Механізм збереження трудового потенціалу села : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спеціальність 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / С.Д. Лучик. — Донецьк, 2010. — 356 с.
17. Онікієнко В.В. Методологія регулювання попиту та пропозиції робочої сили / В.В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці : Міжвід. наук. зб. — Вип. 18. — К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2003. — С. 7—14.
18. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. Політехніка». Пробл. економіки та упр. — 2010. — № 683. — С. 178—183.
19. Пітюлич М.І. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринку відносин / М.І. Пітюлич, В.П. Мікловда. — Ужгород : Карпати, 1994. — 218 с.
20. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства : [монографія] / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська. — Х. : ХНЕУ, 2006. — 191 с.
21. Пустовіт М.В. Удосконалення інфраструктури трудоресурсного забезпечення регіону / М.В. Пустовіт // Економіка и управление. Научно-практ. журнал : НАПКС. — Симферополь : РИО НАПКС, — 2012. — № 2. — С. 129—135.
22. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — М. : ИНФРА-М, 1997. — 496 с.
23. Регіональна економіка : [підручник / Качан Є.П., Баб'як Г.П., Запорожан Л.П. та ін. ; ред. Є.П. Качана]. — К. : Знання, 2011. — 671 с.
24. Ринок праці в соціально-економічній системі регулювання трудовими ресурсами / С.В. Литвиненко // Вісн. Придніпр. держ. акад. буд-ва та архітектури. — 2008. — № 9. — С. 48—52.
25. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка : [підручник] / [В. В. Ковалевський та ін. ; ред. В. В. Ковалевський]. — 9-те вид., переробл. і допов. — К. : Знання, 2009. — 374 с.
26. Садова У. Регіональні ринки праці : аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів. — Львів : ДПА Друк,

2000. — 264 с.
27. Семів Л.К. Регіональна політика : людський вимір : [монографія] / Л.К. Семів. — Львів : ІРД НАН України, 2004. — 392 с.
  28. Сутність та значення трудових ресурсів в умовах формування ринкових відносин / А.М. Гафіяк, Ю.Ю. Шамота // Вісн. Полтав. держ. аграр. акад. — 2007. — № 1. — С. 124—125.
  29. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд. — М. : ИНФРА-М, 2000. — 412 с.
  30. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / [За ред. М.В. Семикіної]. — Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. — 304 с.
  31. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / М.О. Жуковський // Актуал. пробл. економіки. — 2007. — № 2. — С. 54—59.
  32. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : Монографія [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека] : за наук. ред. д-ра економічних наук, проф. О.А. Грішнкової. — Черкаси : видавництво ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. — 360 с.
  33. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.А. Грішнова. — Київ, 2002. — 36 с.
  34. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : [монографія] / Л.В. Шаульська. — Донецьк : НАН України ; Ін-т економіки промисловості, 2005. — 502 с.

*М. Пустовит*

#### **Трудоресурсное обеспечение, как сложное многопараметрическое явление**

Рассмотрено понятие «трудоресурсное обеспечение региона», его суть и роль в экономике региона, усовершенствован терминологический аппарат исследования в части уточнения сущности понятия «трудоресурсное обеспечение региона».

*М. Pustovit*

#### **The labour potential provision, as the difficult multidimensional phenomenon**

The concept of «labour potential provision», his essence and role in the economy of region were considered. The terminology vehicle of research in the part of clarification of essence «labour potential provision» was improved.

Одержано 09.10.12

**УДК 657**

**О.В. Ридзевська, асист., А.В. Сало, студ.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Поняття гудвілу та характеристика його складових**

У статті розглянуто сутність та особливості поняття «гудвіл», надана характеристика складових частин даного поняття та форми його вираження. Здійснений аналіз його ролі в діяльності українських підприємств.

**нематеріальні активи, гудвіл, марка, бренд**

**Постановка проблеми.** Останнім часом в Україні набула популярності практика щодо укладання угод з придбання та злиття підприємств. При цьому відображення цих процесів в обліку пов'язане з виникненням такого об'єкта обліку, як гудвіл. На думку Галини Уманців, економічна характеристика цього поняття така:

© О.В.Ридзевська, А.В.Сало, 2012