

УДК 331.52:339.13.017

О.Ю. Будякова,

здобувач

Інституту економіко-правових
досліджень НАН УкраїниМЕТОДИКА ОЦІНКИ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ
РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Ринок праці є невід'ємною частиною економіки регіону. Від ефективності його функціонування багато в чому залежить економічна самодостатність території. Тому розв'язанню проблем регіонального ринку праці відводиться особливе місце в економічній теорії і практиці. Однією з таких є професійно-кваліфікаційна збалансованість (далі – ПКЗ). Вона формується протягом тривалого періоду, будучи результатом еволюційного розвитку регіонального господарського комплексу. Докорінні зміни у ПКЗ можливі лише за умови революційних перетворень у суспільному розвитку. Такими були трансформації, що мали місце у другій половині вісімдесятих – першій половині дев'яностих років минулого сторіччя. Реформування політичного, економічного й соціального устроїв життя українського суспільства спричинило порушення ПКЗ регіональних ринків праці. Якщо на національному рівні це порушення частково нівелювалося за допомогою міжрегіональної міграції та участю у міжнародному розподілі праці, то на регіональному воно мало болочі наслідки.

Особливо проблема порушення ПКЗ актуальна для старопромислових регіонів, яким вважається Донбас. Закриття підприємств не змінювало, а руйнувало ПКЗ міст і селищ міського типу, працездатне населення яких втрачало не просто роботу, а єдину можливість реалізувати свої професійно-кваліфікаційні якості. Багато що змінилося за минуле десятиріччя у регіональному господарському комплексі. Прийшов час визначити, якою мірою відновився професійно-кваліфікаційний баланс на регіональному ринку праці. Для цього необхідний інструментарій наукового пізнання, що дозволив би визначити стан, в якому знаходиться сучасний регіональний ринок, виявити тенденції його зміни. Розв'язанню цього завдання присвячено цю публікацію.

Семантика поняття «дослідження ПКЗ регіонального ринку праці» свідчить про його комплексність. Остання дозволяє виділити чотири аспекти розгляду. Перший, що розкриває суть збалансованості ринку праці та складових його попиту і пропозиції, подано у роботах Ю. Краснової, З. Калугіної, Т. Вершиніної, Р. Ніжегородцева, В. Приймака [1; 2; 3; 4]. Другий, що характеризує регіональні аспекти

функціонування ринку праці, присутній у дисертаціях В. Близнюка, Я. Гавріся, А. Горової, І. Шевченка [5; 6; 7; 8]. Третій аспект указує на професійно-кваліфікаційні характеристики попиту і пропозиції. Він міститься в роботах Д. Вишневського, Ю. Маршавіна, Т. Гільorme [9; 10; 11]. Четвертий аспект представляє інструментарій дослідження, що наводиться у роботах Ю. Чернявської та І. Петрової, а також у Методичних рекомендаціях щодо аналізу стану і прогнозування регіонального ринку праці [12; 13; 14]. Реферування джерел дозволяє констатувати, що до теперішнього часу відсутні дослідження, в яких би був присутній комплексний аналіз ПКЗ регіонального ринку праці, що враховує всі аспекти поняття.

При вивченні ПКЗ регіонального ринку праці слід враховувати її діалектичну природу. З одного боку, ПКЗ є результатом трудових відносин суб'єктів, а, значить, суб'єктивна за природою [15, с. 34]. З іншого, сукупність відносин на регіональному ринку становить об'єктивне явище збалансованості попиту і пропозиції.

Метою статті є побудова інструментарію наукового пізнання ПКЗ регіонального ринку праці, заснованого на діалектичному розумінні її суті, що дозволить виявити дію механізму ринкової авторегуляції в частині встановлення стану збалансованості, розуміння тенденцій її зміни та визначення відносин суб'єктів, що їх обумовлюють. Оскільки ПКЗ ринку праці має складну структуру, то для її пізнання використовується декомпозиція, що представляє ієрархічну деревовидну структуру, яка складається з операцій, що лежать в основі комплексу методів наукового пізнання. Перша – співвідношення якості та кількості у трудових відносинах. На думку І. Петрової, суперечність між попитом і пропозицією на поверхні виступає як кількісно-якісна неузгодженість робочих місць і робочої сили [13, с. 40]. В якості концептуальних меж поняття «ринку праці» застасовано градієнти соціально-економічних відносин: суб'єкти, об'єкт, характер, реальні умови та результат. У контексті першого градієнта трудових відносин «суб'єкти» ПКЗ регіонального ринку праці є якісно-кількісною відповідністю пропозиції попиту. Якісна відповідність, виходячи з розуміння другого градієнта – «об'єкт відносин»,

© О.Ю. Будякова, 2008

означає дотримання інтересів працедавців і працівників у питаннях професії і кваліфікації [15, с. 32]. Кількісна вказує на домінування інтересів одного з суб'єктів або на паритет інтересів. Факт наявності відносин означає досягнення паритету. Навіть якщо це тимчасова вимушена угода, то її також слід визнати паритетом. Неможливо абсолютно гарантувати, що відносини, які передбачалися як тривалі, витримують випробування часом, і навпаки. За третім градієнтом — «характер відносин» досягнення паритету неминуче [15, с. 33]. Оскільки на регіональному ринку праці подано сукупний попит і пропозицію, то наявність відносин слід прийняти як доказ існування якісної відповідності. Отже, на ринку праці кількісна відповідність попиту пропозиції має на увазі якісну, що дозволяє з'ясувати, якою мірою узгодженість професійно-кваліфікаційних інтересів працівників і працедавців набуває масштабів ринкового явища.

Друга операція — встановлення показників, що кількісно відображають попит і пропозицію на регіональному ринку праці. Легітимність дослідження означає, що встановлення, по суті, є відбором показників, використовуваних в офіційній статистиці. Платоспроможний попит, з одного боку, означає наявність у працедавців потреби в робочій силі відповідної професії і кваліфікації, а, з іншого — можливості її оплати. Він буває задоволеним або незадоволеним. Задоволений попит відображає показник «кількість зайнятого населення». І. Петрова вважає його застосування методологічною основою зіставлення попиту і пропозиції [13, с. 41]. Для позначення використано символ C_i^s , де i — відрізок досліджуваного періоду. Слід визнати, що частина працівників офіційно не оформляє трудові відносини, а, значить, C_i^s умовно відображає задоволений попит.

Незадоволений попит означає пошук працівників, які відповідають професійно-кваліфікаційним запитам працедавців і згодні на умови роботи й оплати праці. Працедавці можуть заявити про наявність потреб у Державну службу зайнятості, і тоді показник «попит на робочу силу» (C_i^s) втілює незадоволений попит. Звернення працедавців до служби зайнятості є добровільним. Вони мають право самостійно шукати працівників або звернутися до приватного бюро працевлаштування. Тому C_i^s умовно відображає незадоволений попит.

Визнання C_i^s і C_i^p умовними величинами робить необхідним кількісний вираз попиту, який знаходиться за межею офіційних відносин, а, значить, не став надбанням державної статистики. Символ ΔC_i використано для позначення показника «чисельність працівників, що офіційно не оформили відносини, а також вакансій, про які офіційно не заявлено». Звернення до служби зайнятості розці-

нюється як акт соціальної поведінки, направлений на встановлення соціального партнерства. Сукупний попит (C_i^s) є нічим іншим, як $C_i^s + C_i^p + \Delta C_i$. І. Петрова не бере до уваги ΔC_i , дотримуючи думки, що сукупний попит на ринку праці дорівнює сумі функціонуючих і вакантних робочих місць [13, с. 41].

Працевлаштування свідчить про задоволення попиту. Кількісно його на регіональному ринку праці відображає показник «працевлаштування незайнятих» (C_i^{pn}), який фіксує надання роботи особам, що перебувають на обліку у службі зайнятості, за заявкою підприємств. При цьому кількість працевлаштованих не обмежується числом осіб, що перебувають на обліку у службі зайнятості. Для числення всіх працевлаштованих на регіональному ринку праці використано показник «кількість прийнятих працівників» (C_i^{pn}) C_i^{pn} . Різниця значень C_i^{pn} і C_i^{ps} (ΔC_i) ілюструє ту частину ΔC_i , яка ввійшла у C_i^s . Скорочення ΔC_i демонструє прагнення до соціального партнерства.

Пропозиція на ринку праці означає готовність працівника реалізувати свої професійно-кваліфікаційні якості. Вона буває реалізованою або нереалізованою (надмірною). Реалізована тотожна задоволеному попиту, а, значить, вимірюється показником «чисельність зайнятого населення». При єдиному кількісному вираженні показник відображає різну якість, а, значить, для кількісного подання реалізованої пропозиції на регіональному ринку праці використано символ P_i^r . Аналогічної думки дотримується І. Петрова, коли стверджує, що економічні робочі місця одночасно є об'єктом як попиту, так і пропозиції, але з різних позицій [13, с. 40]. За вищезазначеною логікою, реалізовану пропозицію відображають також показники «працевлаштування незайнятих» (P_i^{pn}) і «чисельність прийнятих працівників». Стало бути, $P_i^r = C_i^s$, $P_i^{pn} = C_i^{pn}$ і $P_i^{ps} = C_i^{ps}$ (надалі використовується позначення P_i^r / C_i^s , P_i^{pn} / C_i^{pn} , P_i^{ps} / C_i^{ps}).

Нереалізована пропозиція означає, що індивідуум не зміг знайти роботу. Його поведінка має соціальний характер, коли він звертається у Державну службу зайнятості за допомогою знайти роботу. У даному випадку нереалізовану пропозицію відображає показник «чисельність безробітних» (P_i^n). Частина непрацевлаштованого населення самостійно шукає роботу. При позитивному результаті їх число складе значення показника P_i^{pn} .

Оскільки до суб'єктів ринку праці з боку пропозиції віднесено все працездатне населення, то як показник, що відображає сукупну пропозицію, прийнято «економічно активне населення працездатного віку» (P_i^e). Для кількісного віддзеркалення пропозиції, що знаходиться за межею офіційних відносин, синтезовано показник «чисельність осіб, що офіційно не оформили трудові відносини, і без-

робітних, що не перебувають на обліку у службі зайнятості» (ΔP_i). Отже, $P_i^c = P_i^r + P_i^n + \Delta P_i$.

Третя операція — вимірювання ПКЗ регіонального ринку праці за допомогою методу шкалування [16; 17]. Оскільки у статистиці показники, що відображають ПКЗ, представлені, як правило, за календарний рік, то інформація про дане явище є дискретною. Це значить, що протягом року ПКЗ характеризує стан, який може змінитися або залишитися таким самим у наступному статистичному періоді. Призначення операції полягає у впорядковуванні заданого переліку альтернативних положень і виявлення ситуацій, які зумовлюють перехід зі стану у стан. Виходячи із призначення, виділено статичний (що характеризує стан) і динамічний (що характеризує ситуації) аспекти вимірювання ПКЗ. Число станів і ситуацій (класів еквівалентності) скінчене. Кожному класу еквівалентності поставлено у відповідність позначення. Суть вимірювання ПКЗ полягає в тому, щоб на підставі значень показників визначити приналежність стану і ситуації до того або іншого класу еквівалентності і записати це за допомогою символу, що позначає цей клас.

Для вимірювання станів застосовується номінальна (класифікаційна) шкала, коли стани та їх позначення задовольняють аксіомам тотожності. Стан характеризує ПКЗ як відношення попиту і пропозиції на t -ому відрізку часу (K_t). Виділення трьох типів кон'юнктури на ринку праці є академічним: працедофідатна, якщо $P_i^c < C_i^c (K_i^1)$; праценадлишкова, якщо $P_i^c > C_i^c (K_i^2)$; рівноважна, коли $P_i^c = C_i^c (K_i^3)$, що у принципі є теоретичним ідеалом, до якого треба прагнути, але якого неможливо досягти [13, с. 42; 18, с. 51]. Отже, ПКЗ має стани K_i^1, K_i^2, K_i^3 .

Для вимірювання ситуацій використовується порядкова (рангова) шкала, оскільки природа ознаки, що вимірюється, дозволяє не тільки ототожнювати ситуацію з одним із класів еквівалентності, але і надає можливість порівнювати класи. Останні задовольняють аксіомам впорядкованості стосовно наближення або віддалення рівноваги попиту і пропозиції. Оскільки $P_i^c \neq C_i^c$, то ПКЗ або прагне до рівноваги, або ні. Залежно від наближення або віддалення попиту і пропозиції від збалансованості виділено ситуації. Враховуючи, що $P_i^r = C_i^r$, збалансованість означає зростання значень P_i^r / C_i^r і зниження P_i^n і C_i^n . Характер динаміки відображає показник «ланцюговий темп приросту» (T_{np}^A). Для його позначення використано символи: зростання — «↑», зниження — «↓», незначна зміна — «↔». Наприклад, $P_i^r \uparrow$ означає приріст значення P_i^r по відношенню до P_{i-1}^r . Виділено дев'ять ситуацій, що відображають характер динаміки пропозиції. Їм на шкалі простого порядку поставлено у відповідність цифрові позначення 1, 2, 3 і т. д. Шкала має вигляд:

$$\begin{array}{cccccccccc} P_i^r \uparrow & P_i^r \uparrow & P_i^r \rightarrow & P_i^{rn} \uparrow & P_i^r \rightarrow & P_i^{rn} \uparrow & P_i^{rn} \downarrow & P_i^{rn} \downarrow & P_i^r \downarrow \\ |P_i^r \downarrow| & |P_i^{rn} \downarrow| & \rightarrow & ||P_i^{rn} \downarrow|| & ||P_i^{rn} \uparrow|| & ||P_i^{rn} \uparrow|| & ||P_i^{rn} \downarrow|| & ||P_i^{rn} \downarrow|| & ||P_i^{rn} \uparrow|| \\ \hline 1' & 2' & 3' & 4' & 5' & 6' & 7' & 8' & 9' \end{array}$$

Ситуація 1' демонструє зростання реалізованої і зниження нереалізованої пропозиції, що указує на прагнення регіонального ринку праці до ПКЗ. Кожна подальша ситуація меншою мірою відображає прагнення ринку до рівноваги. Символ $P_i^{rn} \uparrow$ означає, що $T_{np}^A P_i^r \uparrow$ вище $T_{np}^A P_i^n \uparrow$ ($P_i^{rn} \uparrow$). Навпаки, символ $P_i^{rn} \downarrow$ означає, що $T_{np}^A P_i^r \uparrow$ нижче $T_{np}^A P_i^n \uparrow$ ($P_i^{rn} \uparrow$). Символ $P_i^{rn} \downarrow$ позначає, що $T_{np}^A P_i^r \downarrow$ вище $T_{np}^A P_i^n \downarrow$ ($P_i^{rn} \downarrow$). Напроти символ $P_i^{rn} \downarrow$ показує, що $T_{np}^A P_i^r \downarrow$ нижче $T_{np}^A P_i^n \downarrow$ ($P_i^{rn} \downarrow$).

Виділено дев'ять ситуацій, що відображають характер динаміки попиту. На шкалі простого порядку ситуації позначені цифрами 1, 2, 3 і т. д. Шкала має вигляд:

$$\begin{array}{cccccccccc} C_i^r \uparrow & C_i^r \uparrow & C_i^r \rightarrow & C_i^{rn} \uparrow & C_i^r \rightarrow & C_i^{rn} \uparrow & C_i^{rn} \downarrow & C_i^{rn} \downarrow & C_i^r \downarrow \\ |C_i^r \downarrow| & |C_i^{rn} \downarrow| & \rightarrow & ||C_i^{rn} \downarrow|| & ||C_i^{rn} \uparrow|| & ||C_i^{rn} \uparrow|| & ||C_i^{rn} \downarrow|| & ||C_i^{rn} \downarrow|| & ||C_i^{rn} \uparrow|| \\ \hline 1'' & 2'' & 3'' & 4'' & 5'' & 6'' & 7'' & 8'' & 9'' \end{array}$$

Ситуація 1'' демонструє зростання задоволеного попиту і скорочення незадоволеного, що характеризує прагнення регіонального ринку праці до ПКЗ. Кожний подальший підтип меншою мірою відображає прагнення ринку до рівноваги. Природа показників $C_i^{rn} \uparrow, C_i^{rn} \downarrow, C_i^{rn} \downarrow, C_i^{rn} \uparrow, C_i^{rn} \uparrow, C_i^{rn} \uparrow$ аналогічна показникам пропозиції. У результаті ітерації числа ситуацій (9*9), що характеризують динаміки попиту і пропозиції, у матриці A представлені всі можливі варіанти еволюції ПКЗ регіонального ринку праці:

$$A = \begin{pmatrix} (1'1'') & (2'1'') & (3'1'') & (4'1'') & (5'1'') & (6'1'') & (7'1'') & (8'1'') & (9'1'') \\ (1'2'') & (2'2'') & (3'2'') & (4'2'') & (5'2'') & (6'2'') & (7'2'') & (8'2'') & (9'2'') \\ (1'3'') & (2'3'') & (3'3'') & (4'3'') & (5'3'') & (6'3'') & (7'3'') & (8'3'') & (9'3'') \\ (1'4'') & (2'4'') & (3'4'') & (4'4'') & (5'4'') & (6'4'') & (7'4'') & (8'4'') & (9'4'') \\ (1'5'') & (2'5'') & (3'5'') & (4'5'') & (5'5'') & (6'5'') & (7'5'') & (8'5'') & (9'5'') \\ (1'6'') & (2'6'') & (3'6'') & (4'6'') & (5'6'') & (6'6'') & (7'6'') & (8'6'') & (9'6'') \\ (1'7'') & (2'7'') & (3'7'') & (4'7'') & (5'7'') & (6'7'') & (7'7'') & (8'7'') & (9'7'') \\ (1'8'') & (2'8'') & (3'8'') & (4'8'') & (5'8'') & (6'8'') & (7'8'') & (8'8'') & (9'8'') \\ (1'9'') & (2'9'') & (3'9'') & (4'9'') & (5'9'') & (6'9'') & (7'9'') & (8'9'') & (9'9'') \end{pmatrix}$$

Четверта операція — пояснення дії ринкового механізму саморегулювання ПКЗ регіонального ринку праці. Ринкові відносини припускають свободу вибору як працедавця, так і працівника. Якщо професія вибирається один або декілька разів у житті, то місце роботи, як правило, змінюється набагато час-

тіше. Отже, рідша зміна професії і частіша — місця роботи забезпечують перерозподіл працівників між підприємствами і галузями. Відносини сторін характеризуються як конструктивні, якщо вони мають тривалий характер, і деструктивні, якщо постійно уриваються. Для аналізу трудових відносин не має значення, за чією ініціативою відбулося звільнення і які його мотиви, оскільки факт переходу констатує порушення паритету інтересів суб'єктів. Показник «вивільнення працівників» (B_i) відображає динаміку відносин суб'єктів. Незалежно від причин наслідки звільнення по-різному впливають на ПКЗ. В одному випадку розрив між попитом і пропозицією збільшується, що характеризує звільнення як «непродуктивне», тобто коли значення P_i^a і C_i^a збільшуються, а P_i^p / C_i^p скорочується. В іншому — звільнення приводить до скорочення розриву, що дозволяє вважати його «продуктивним», тобто значення P_i^p / C_i^p збільшується, а P_i^a і C_i^a скорочуються.

За відсутності зовнішніх потрясінь ринок праці, подібно будь-якому іншому, розвивається еволюційно, що припускає прагнення до подібності рівноваги попиту і пропозиції. Це виявляється у загасанні амплітуди коливань різниці між P_i^a і C_i^a (ΔK_i) в історичній перспективі. Значення P_i^p / C_i^p досягають максимальних значень, а P_i^a і C_i^a — мінімальних. Стверджувати, що значення є такими, можливо лише за умови їх незмінності у будь-який тривалий час, наприклад, три роки і більше.

Таким чином, наведений інструментарій аналізу робить такий внесок у пізнання ринкового механізму встановлення ПКЗ регіонального ринку праці. По-перше, дозволяє з'ясувати, якою мірою узгодженість професійно-кваліфікаційних інтересів працівників і працевластувачів набуває масштабів ринкового явища. По-друге, дає можливість визначити ситуацію, що характеризує співвідношення попиту і пропозиції, і тим самим виявити домінування інтересів однієї зі сторін трудових відносин. По-третє, дозволяє класифікувати ситуації, які відображають характер динаміки попиту і пропозиції, виявляють тенденції ПКЗ регіонального ринку праці. По-четверте, сприяє розумінню того, як відносини суб'єктів у частині сполучення їх професійно-кваліфікаційних інтересів впливають на формування ПКЗ. Пам'ятаючи, що в єдності теорія і практика складають базис наукового пізнання, автор надалі припускає використовувати інструментарій для аналізу ПКЗ ринку праці Донецької області ХХІ сторіччя.

Література

1. Краснов Ю. Ринковий попит на робочу силу за умов негативної демографічної ситуації // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 5. — С. 3–6.

2. Калугина З. И., Вершинина Т. Н. От полной занятости к трудоизбыточной конъюнктуре: методологические подходы к исследованию формирующегося рынка труда // Регион: экономика и социология. — 2000. — № 2. — С. 93–106.

3. Нижегородцев Р. Рынок труда: иллюзии равновесия и проблемы переходной экономики // Проблемы теории и практики управления. — 2004. — № 4. — С. 89–95.

4. Приймак В. Пропозиція робочої сили на поточному ринку праці України та її багатофакторний аналіз // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 2. — С. 3–9.

5. Близнюк В. В. Регіональні особливості ринку праці в Україні: методологія дослідження, аналіз та прогноз: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Ін-т економіки НАН України. — К., 2001. — 20 с.

6. Гавриш Я. Регіональна політика ринку праці в умовах трансформаційних змін (на прикладі Польщі та України): Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Ін-т регіональних досліджень НАН України. — Львів, 2004. — 22 с.

7. Горова А. О. Регулювання регіонального ринку праці в системі соціально-економічних відносин: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Ін-т регіональних досліджень НАН України. — Львів, 2003. — 20 с.

8. Шевченко І. Б. Регулювання регіонального ринку праці за умов структурної трансформації економіки (на прикладі Тернопільської області): Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Ін-т регіональних досліджень НАН України. — Львів, 2003. — 16 с.

9. Вишневский Д. М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой (опыт и перспективы) // Труд за рубежом. — 2003. — № 1 (57). — С. 19–55.

10. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 1. — С. 26–29.

11. Гільorme Т. В. Інноваційні зрушення у кваліфікаційно-професійному складі регіонів: регіональний аспект // Економічний вісник національного гірничого університету. — 2004. — № 1 (5). — С. 17–23.

12. Чернявська Ю. Б. Теоретико-методологічні аспекти дослідження ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні: 36. наук. праць. — К.: НДЕІ, 2006. — Вип. 12 (67). — С. 155–158.

13. Петрова И. Методологические проблемы согласования рабочих мест и рабочей силы // Экономика Украины. — 2000. — № 7 (456). — С. 40–48.

14. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) / За заг. ред. Ю. П. Туранського. — К.: РВПС України НАН України, 1999. — 115 с.

15. Будякова О. Ю. Професійно-кваліфікаційна збалансованість ринку праці: теоретичний аспект / О. Ю. Будякова // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. — 2008. — № 1 (19). — С. 30–36.

16. Орлов А. И. Прикладная статистика. — М.: Экзамен, 2007. — 672 с.

17. Тягунова Т. Н. Образовательная диагностика. Шкалирование и многомерный анализ. — М.: Моск. гос. ун-т печати, 2007. — 206 с.

18. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — 2-е вид., стер. — К.: Знання-Прес, 2001. — 313 с.

Подано до редакції 12.08.2008 р.

УДК 332.8:332.122

В.М. Бутиріна,
аспірантка
Донбаського державного
технічного університету,
м. Алчевськ

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Сучасний етап реформування української економіки вимагає створення на всіх рівнях принципово нових ефективних систем управління розвитком держави, регіонів, міст, а світовий досвід довів залежність останніх від якості управління житлово-комунальним комплексом, який є ключовим елементом будь-якої економічної системи та рушійною силою соціально-економічного зростання. Одним із головних чинників формування ефективної системи управління визнано наявність адекватних зворотних зв'язків з об'єктом управління. На практиці ця проблема вирішується за допомогою формування системи моніторингових показників, які характеризують сформовані цілі та завдання щодо розвитку об'єкта управління, динаміку змін його параметрів. Саме тому ефективне управління житлово-комунальним господарством (далі — ЖКГ) потребує запровадження системи показників ефективності дій на регіональному та місцевому рівнях щодо реалізації загальнодержавних (регіональних, місцевих) програм реформування житлово-комунального комплексу, що дасть можливість органам місцевого самоврядування своєчасно реагувати та корегувати дії із забезпечення населення якісними житлово-комунальними послугами (далі — ЖКП).

Загальна послідовність проведення аналізу стану ЖКГ з позицій визначення поточного стану, встановлення тенденцій і проблемних моментів розвитку досить відома [1], але не є досконалою та науково-обґрунтованою. Важливо не просто констатувати ті або інші результати, а активно формувати їх оптимальну величину, усвідомити нові реалії, змінити систему управління та, як підсумок, досягти високої ефективності розвитку.

Метою статті є розробка системи показників, що характеризують поточний стан й ефективність управління ЖКГ на регіональному рівні та надають оцінку наслідкам реалізації муніципальних програм розвитку ринку житлово-комунальних послуг.

Досить слушно ряд науковців (Ю. Г. Лега, Т. М. Качала, Н. Ф. Чечетова та ін. [2]) вважають, що для адекватної оцінки сучасного стану галузі та територіальної організації ЖКГ необхідно у динаміці й співставленні з іншими територіальними ЖКГ аналізувати визначені об'єктивні показники. Крім цього, оцінка ефективності роботи галузі в цілому має проводитись у термінології «дієвості, економічності, якості, прибутковості, продуктивності, умов роботи», впровадження нововведень. Під «дієвістю» пропонується розуміти рівень досягнення системою поставлених перед нею цілей, ступінь завершення роботи з ремонту та обслуговування; «економічність», що є відношенням ресурсів, які підлягають споживанню, до фактично спожитих ресурсів; «якість», що означає ступінь відповідності системи вимогам, специфікації і сподіванням. Відповідно «прибутковість» — це різниця між валовими доходами і сумарними витратами; «продуктивність» має вимірюватись через співвідношення кількості продукції системи та витрат на випуск відповідної продукції, а оцінка «умов роботи» характеризується через престижність роботи, упевненості, задоволеності працівників [3, с. 114].

Останнім часом з'явилися нові оціночні показники ефективності розвитку держави, регіону, міста, які до певної міри стосуються проблеми ефективності ЖКГ: індекс людського розвитку (human

© В.М. Бутиріна, 2008