

АНАЛІЗ ТА ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У СИСТЕМІ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ

Надія КОВАЛЬ

к. е. н., доцент, Білоцерківський національний аграрний університет

Вступ. В умовах становлення економіки знань та стрімкого розвитку процесів цифровізації роль потенціалу трудових ресурсів є вирішальною в розвитку соціально-економічної системи будь-якого рівня [1, с. 231].

Актуальність теми дослідження зумовлена:

- суттєвими втратами потенціалу трудових ресурсів внаслідок повномасштабної російсько-української війни, які матимуть довготривалий характер;
- погіршенням в результаті бойових дій умов відтворення населення (економічної, екологічної ситуації, руйнування інфраструктури);
- масштабною внутрішньою міграцією населення;
- необхідністю релевантної оцінки та прогнозування потенціалу трудових ресурсів в умовах децентралізації для ефективного планування відновлення та соціально-економічного розвитку регіонів, покращення інформаційного забезпечення програмно-цільового та стратегічного управління.

Результати дослідження. Під потенціалом трудових ресурсів розуміємо спроможність працездатного населення (країни, регіону) за наявних чи потенційних кількісних та якісних характеристик досягати через трудову діяльність поставлених цілей у конкретних умовах зовнішнього середовища.

Для діагностики формування та реалізації потенціалу трудових ресурсів (країни, регіону) застосовуються різноманітні методичні підходи: кількісний (виходячи з чисельності трудових ресурсів, зайнятих осіб, потенційного фонду робочого часу тощо); вартісний (за витратами на відтворення населення регіону та формування трудового потенціалу); результативний (за потенційним обсягом суспільного продукту (доданої вартості), який може бути створений при найкращому використанні трудових ресурсів); факторний (полягає в комплексному аналізі ключових чинників, які визначають кількісні та якісні характеристики працездатного населення); інтегральний (дає можливість врахувати різноманітні та різнопланові (стимулятори, дестимулятори) оцінні показники, здійснювати міжрегіональні порівняння та виявляти резерви розвитку потенціалу трудових ресурсів). Описані підходи можуть доповнюватися кластерним, рейтинговим, матричним.

Короткий аналіз сучасних авторських методик оцінювання потенціалу трудових ресурсів наведено в табл. 1.

Розглянуті методики суттєво відрізняються за кількістю показників, які використовуються для кількісної й якісної характеристики потенціалу трудових ресурсів, а, отже, й за рівнем складності. Вони передбачають розрахунок

інтегральних індексів та призначені, в першу чергу, для міжрегіонального порівняння.

Таблиця 1

Короткий аналіз сучасних авторських методик оцінювання потенціалу трудових ресурсів регіону

Назва, автор, джерело	Сутність методики	Переваги	Недоліки
Методика комплексного оцінювання трудового потенціалу регіонів Н. Прокопенко [2]	Рівень розвитку ТП регіону визначається на основі інтегральних індексів кількісного (6) та якісного (8) показників ТП, які розраховуються на основі середньої арифметичної.	Для розрахунків використано офіційні статистичні дані. Виділено регіони з узгодженим і розбалансованим розвитком кількісних та якісних аспектів ТП. Наведено розподіл регіонів за ефективністю використання ТП.	Вплив окремих показників на інтегральні індекси не є достовірним.
Методика комплексної ресурсно-рейтингової оцінки трудового потенціалу регіону Є. Ахромкіна, Г. Маслова [3]	Оцінка ТП регіонів здійснюється на основі розрахунку 8 індексів локальних показників (5 з яких є кількісними, а 3 – якісними характеристиками ТП). Інтегральний індекс ТП регіону розраховується як середнє арифметичне.	Проста у використанні. На основі інтегральних індексів визначається рейтинг регіонів, що дозволяє здійснювати міжрегіональні порівняння та визначити позитивні й негативні чинники, які впливають на рейтингову позицію регіону.	Використання окремих показників є дискусійним.
Методика оцінювання трудового потенціалу регіону на основі експертного інтегрального підходу та кластерного аналізу В. Смачило [1]	Величина ТП регіону визначається як сума 8 компонент, кожна з яких розраховується як добуток її вагомості та визначеної суми балів (за еталонним і фактичним рівнями), що присвоєні кожному з оцінних показників (близько 50).	Пропонується аналізувати інтегральні показники ТП в динаміці, порівнювати їх з еталоном, визначати рейтингові позиції регіонів, застосовувати кластерний аналіз до величин компонент для групування регіонів за ідентичними характеристиками з метою ухвалення рішень щодо формування й розвитку їх ТП.	Складна для практичного використання. Високий рівень суб'єктивізму
Методика інтегрально-матричної діагностики розвитку трудового потенціалу України І. Шевченко, А. Петрик [4]	Інтегральні індекси кількісного та якісного розвитку ТП є середньо-арифметичним 5 інтегральних індексів (розраховуються на основі 12 показників). При розрахунку якісного індексу для нормування показників їх значення відносяться до тах значення у варіаційному ряді, кількісного – визначаються базові індекси показників.	Методика придатна для діагностики розвитку ТП регіону. Для розрахунків використано статистичні бази даних. Проста у використанні. Наочна за рахунок використання 4-х-квадрантної матриці (квадранти кризового стану, стагнації, накопичення резервів, успішного функціонування).	Використання окремих показників є дискусійним

Джерело: складено за [1-4].

Вважаємо, що при формуванні системи показників для оцінювання потенціалу трудових ресурсів з метою забезпечення стратегічного управління розвитком регіону необхідно дотримуватися таких умов:

- чітко розмежувати показники, які характеризують структурні елементи потенціалу (реалізований, нереалізований та потенціал розвитку), що дозволить визначити головні детермінанти, проблеми та перспективи, пов'язані з його формуванням та реалізацією відповідно до цілей регіонального розвитку;
- показники мають характеризувати як кількісний, так і якісний складники кожного структурного елемента потенціалу;
- віддзеркалювати найбільш значущі характеристики, бути максимально інформативними, не дублюватись;
- забезпечувати порівнянність результатів оцінювання в просторі та часі;
- бажано, щоб показники розраховувались органами статистики (табл. 2).

Необхідно також зазначити, що з метою ідентифікації чинників, які впливають на формування та реалізацію потенціалу трудових ресурсів регіону, ряд показників слід розглянути більш детально (наприклад, рівень зайнятості та безробіття, потенційну робочу силу – за статтю, віковими групами, рівнем освіти, типом місцевості, видами економічної діяльності, а рівень безробіття – ще й за причинами незайнятості).

Таблиця 2

Показники оцінювання потенціалу трудових ресурсів регіону

Показники оцінювання потенціалу трудових ресурсів регіону			
	реалізованого	нереалізованого	розвитку
Кількісний складник	Чисельність наявного населення у віці 15-70 років, тис. осіб Рівень зайнятості, % Кількість діючих суб'єктів малого підприємництва на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць	Рівень безробіття (за методологією МОП), % Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньооблікової кількості штатних працівників Втрати робочого часу працівників з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості, год.	Потенційна робоча сила, тис. осіб Коефіцієнт народжуваності, на 1 тис. осіб наявного населення Коефіцієнт смертності, на 1 тис. осіб наявного населення Міграційний приріст населення, тис. осіб
Якісний складник	ВРП у розрахунку на одну особу, млн. грн. Кількість працівників, задіяних у виконанні НДР, осіб Обсяг реалізованої інноваційної продукції, % до загального обсягу реалізованої продукції	Неформальна зайнятість на підприємствах формального сектору та зайнятість у неформальному секторі, тис. осіб Частка осіб, що працюють не за спеціальністю, %	Середня очікувана тривалість життя при народженні, років Кількість учнів у закладах професійно-технічної освіти, студентів ЗФПО, ЗВО, тис. осіб Середній бал ЗНО

Джерело: складено автором.

Висновки. Управління розвитком будь-якого регіону України та повоєнне відновлення неможливі без розв'язання складних проблем, пов'язаних з формуванням та реалізацією потенціалу трудових ресурсів. Тому розробка

стратегії розвитку регіону має базуватись на аналізі та оцінці такого потенціалу. Використання з цією метою запропонованої системи показників дозволить регіональним органам державного управління та місцевого самоврядування самостійно та об'єктивно оцінювати потенціал трудових ресурсів регіону, визначати основні детермінанти його формування та реалізації з метою добору ефективних інструментів його розвитку.

Список використаних джерел

1. Смачило В.В. Теоретико-методичні аспекти оцінки трудового потенціалу регіону. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2016. Вип. 1. С. 230–239.
2. Прокопенко Н. О. Комплексне оцінювання трудового потенціалу регіонів України. *Український географічний журнал*. 2023. № 1(121). С. 46–53.
3. Ахромкін Є. М., Маслова Г. М. Ресурсно-рейтингова оцінка трудового потенціалу регіону. *Економіка та держава*. 2012. № 4. С. 8–11.
4. Шевченко І.Ю., Петрик А.В. Інтегрально-матрична діагностика розвитку трудового потенціалу України. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва*. 2022. № 28. DOI: <https://doi.org/10.30977/PPB.2226-8820.2022.28.37>.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ФІНАНСОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ: ІННОВАЦІЇ, РИЗИКИ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ЦИФРОВИХ ФІНАНСІВ

Андрій КОЛОДІЙ

к. е. н., доцент, Львівський національний університет природокористування

Вступ. Фінансові технології (фінтех), як і будь-яка інша галузь, постійно еволюціонують і стикаються з унікальними викликами. На сьогодні завдяки Інтернету можна замовляти практично все – від продуктів харчування до останніх технічних новинок. Зважаючи на це, слід бути готовим до ще більш масштабних змін, які наразі відбуваються у фінансовому секторі. Сучасні фінтех-тенденції трансформують усе, що стосується управління грошима, включаючи способи оплати і банківські послуги. Технологія блокчейн вийшла на передові позиції, збільшуючи функціональність цифрових гаманців. Якщо країни зможуть забезпечити належне регулювання, безпеку та запровадять національні стандарти, вони активно зможуть імплементувати ці новітні технології.

Результати дослідження. Фінтех-компанії все ще стикаються з серйозними викликами у своїй діяльності, зокрема у питаннях залучення інвестицій та регуляторних аспектах на глобальному рівні. Ще до початку пандемії фінтех-стартапи відчували труднощі з фінансуванням, оскільки інвестори здебільшого віддавали перевагу компаніям із добре сформованою бізнес-моделлю [1].