

громади, а також вміння відповідальних працівників поєднати усі формуючі структурні складові. Так як лише в сукупності вони дають масштабний результат досягнення мети, для якої створювалася громада.

Список використаних джерел:

Зарова Є. В. Економетричне моделювання і прогнозування розвитку регіону в короткостроковому періоді: Монографія / Є. В. Зарова, Г. Р. Хасаєв. – М.: Економіка, 2004. – 149 с.

Ткачук А. Ф. “Внутрішні та зовнішні ресурси для розвитку громади або Чому брак грошей не є первинною проблемою громади? (навчальний модуль) / Анатолій Ткачук, Маркіян Дацишин. – К. : ІКЦ “Легальний статус”, 2016. – 152 с.

Тодюрюк С. Детермінанти сталого розвитку територіальних громад. Сталий розвиток місцевих громад: роль економічної освіти та науки / Матеріали науково-практичної конференції (9-10 листопада 2017 р.). – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2017. – 160 с.

Герашенко О.Л. Економіка ХХІ: країни, підприємства, люди \ Олексій Герашенко. – Харків : Фоліо, 2017. - 303 с.

Ярослав Грицак: Історики і час. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ucu.edu.ua/news/yaroslav-hrytsak-istoryky-i-chas/>

Стратегічне планування. Навчальний посібник / О. Берданова, В. Вакуленко, В. Тертичка. – Л.: ЗУКЦ, 2008. – 138 с.

Місцеве самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації : наук. доп. / [редкол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, В. В. Толкованов та ін.] ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. – К. : НАДУ, 2014. – 128 с.

Кращі практики бюджетної прозорості та підзвітності органів місцевого самоврядування. За ред. В. А. Тарная. – К. : Центр політичних студій та аналітики. – 2015. – 64 с.

УДК:332.13:331.101

ЩОДО АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РИНКОМ ПРАЦІ

Ю. В. Краснокуська, О. М. Бекетова, І. В. Писарєва

Харківський національний університет міського господарства

імені О. М. Бекетова

e-mail: y0506180284@gmail.com , y0506180284@gmail.com

Проблема стабілізації та забезпечення регіонів трудовими ресурсами протягом тривалого часу залишається актуальною для економіки України. Розв’язання цієї проблеми пов’язане, з системою управління виробництвом на всіх рівнях господарювання, більшість із яких не змогли адаптуватися до ринкових перетворень через брак досвіду функціонування в умовах конкуренції, економічного ризику, інноваційного розвитку, соціальної

відповідальності, тощо. Тому, одним з першочергових завдань є підвищення рівня забезпечення регіональних економічних систем трудовими ресурсами на засадах удосконалення процесів управління організаційно-економічного характеру.

управлінському процесі трудові ресурси виступають в ролі і об'єкту, і суб'єкту управління. Як об'єкт управління, трудові ресурси – це сукупність взаємопов'язаних складових, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності, вміння та знання для роботи народному господарстві; його формування, розподіл і використання, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами та приводяться в рух, функціонують і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів. Специфічні риси, складність та багатогранність об'єкту управління зумовлюють особливості дієвості суб'єкту управління трудовими ресурсами, пов'язані з міграційними процесами, зміною форм власності, старінням населення та специфікою сільського господарства.

Суб'єктом управління трудовими ресурсами є управлінські структури відповідних рівнів, які виконують різноманітні організаційні та управлінські функції, що визначаються суттю, задачами і об'єктом управління. Оскільки в процес управління включені всі фази відтворення трудових ресурсів в їх органічній єдності, то і функції управління трудовими ресурсами безпосередньо визначаються змістом етапів формування, розподілу і використання трудових ресурсів. Специфіка і складність взаємодії об'єкту і суб'єкту управління зумовлюють багаторівневність і багатфункціональність системи управління трудовими ресурсами, яка охоплює макро- та мікрорівні.

Управління трудовим ресурсами приводиться в дію механізмом системи, що полягає в сукупності конкретних правових, адміністративних, економічних, соціально-психологічних важелів впливу, які застосовуються для управління трудовими ресурсами, за допомогою яких регламентується і спрямовується їх діяльність в загальному процесі виробництва на всіх етапах. Соціально-економічні відносини в державі зумовлюють зміст та особливості системи управління трудовими ресурсами. Їх зміни вносять певні корективи до об'єктів та суб'єктів управління. Ті, своєю чергою, впливають на зміни в механізмі управління. В умовах ринкових відносин одним із об'єктів управління стає ринок праці та всі його складові. Це зумовлює розширення функцій і суб'єктів управління трудовими ресурсами, впливає на зміни в механізмі управління.

Соціально-орієнтована економіка ринкового типу, як прояв змішаної економіки, вимагає і відповідної системи управління, тому управління трудовими ресурсами передбачає нині і державний, і ринковий механізми регулювання. Результативність механізму управління визначається наявністю повної, достовірної та доречної інформації про стан об'єкту управління.

Доцільно також відзначити, що ринок праці з його трудоворесурсним забезпеченням є динамічною економічною системою взаємовідносин суб'єктів господарювання. Л. Семів 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». [1]

Управління трудовими ресурсами (Табл.1) як процес - це цілеспрямований вплив на формування, розподіл і використання трудових ресурсів з метою їх ефективного функціонування. Система управління трудовими ресурсами є сукупністю завдань, функцій, об'єкту, суб'єкту і механізму впорядкування та вдосконалення ринку праці [2], формування, розподілу і використання трудових ресурсів.

Таблиця 1

Основні функції управління регіональним ринком праці

Функція		Мета
Моніторинг		Отримання на постійній основі первинної інформації про стан регіонального ринку праці
Аналіз		Виявлення поточної ситуації, динаміки показників, відповідних чинників, які впливають на їх формування, оцінювання впливу даних чинників на стан регіонального ринку праці
Планування	Прогнозування	Визначення тенденцій, які відбуваються на регіональному ринку праці, виявлення чинників, які впливають на розвиток таких тенденцій, прогнозування можливих результатів
	Моделювання	Відображення процесів, що відбуваються на регіональному ринку праці за допомогою математичних, текстових, графічних моделей
	Програмування	Розробка алгоритму функціонування системи, визначення оптимальних параметрів стану регіонального ринку праці та необхідних ресурсів, вибір наукових засобів та методів управління
Організація		Визначення раціональної структури управління регіональним ринком праці, розподілення повноважень між структурними одиницями, підбір кадрів
Регулювання		Застосування певних заходів та методів, які впливають на зміну стану регіонального ринку праці та його суб'єктів
Контроль		Організація зворотного зв'язку, за допомогою якої органи управління отримують інформацію про стан виконання рішень, які приймаються ними

Джерело: сформовано автором на основі [3].

Процес управління трудовими ресурсами у сучасних умовах потребує умілого керування такою складною змінною. Це дасть змогу використати найбільш ефективно виробничі резерви, підвищити якість продукції, підняти конкурентоспроможність регіонів.

Список використаних джерел:

Семів Л.К. Механізм активізації регіональної політики ринку праці /Л.К. Семів, С.В. Кондратюк // Регіональна політика та механізми її реалізації /За ред. акад. НАН України М.І. Долішнього. – К.: “Наукова думка”, 2003. – с.213-223.

Краснокутська Ю.В. Складові комплексного моніторингу ринку праці / Ю.В. Краснокутська, І.М. Писаревський // «Управління розвитком»: збірник наукових праць. – 2017. - № 1 (184). – С. 65 – 71.

Краснокутська Ю. В. Оцінка і прогнозування рівня забезпечення регіону трудовими ресурсами: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00,05 «розвиток продуктивних сил і регіональна економіка»/ Краснокутська Юлія Вадимівна. – Івано-Франківськ, 2017. – 20 с.

УДК 332.021(083.97)

ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ: ПРОБЛЕМНІ МОМЕНТИ

О. М. Луцків

*ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М. І. Долішнього НАН України»
e-mail: lutolen@i.ua*

сучасних умовах господарювання пріоритетною сферою державного управління є соціально-економічні відносини на місцевому рівні, які націлені на вирішення питань зайнятості та добробуту населення, формування місцевого бюджету а, отже, фінансування витрат на соціальні потреби (освіта, охорона здоров'я, благоустрій, житлово-комунальне господарство тощо). Нажаль, сучасний стан системи управління в регіонах є неефективним. Негативні тенденції соціально-економічного розвитку регіонів України потребують пошуку та використання на практиці нових підходів до управління соціально-економічними процесами. Одним із них є програмно-цільовий підхід (ПЦП) орієнтований на визначення пріоритетів і цілей соціально-економічного розвитку та пошуку шляхів їх досягнення, здатний забезпечити комплексне вирішення проблем розвитку території та ефективності використання бюджетних коштів. Однак, повністю розкрити потенціал цього підходу до управління регіональним розвитком наразі так і не вдається.

Саме поняття «програмно-цільове управління» трактується в широкому сенсі і як метод програмного втілення управлінських рішень, і як реалізація комплексного підходу при вирішенні соціально-економічних проблем. Програму розглядають як інструмент змін, вибраний з декількох альтернативних варіантів як найбільш ефективний шлях досягнення намічених результатів. Поняття «цільова» передбачає спрямованість програм на досягнення заздалегідь встановленої, чітко визначеної мети [1].

На практиці програмно-цільовий підхід реалізується через регіональні