

В связи с переходом к рынку появились качественно новые условия превращения рабочей силы в экономическую форму непосредственного производителя и превращения рабочей силы в товар. Эти условия реализуются и выражаются в свободе индивидуума и распоряжаться своей рабочей силой и персонификации средств производства в субъекте, осуществляющем хозяйственные полномочия. Сфера действия товарного отношения по поводу рабочей силы может сокращаться только по мере расширения численности всесторонне развитых индивидов, реализующих личную экономическую свободу в форме индивидуально-семейного предпринимательства.

Занятость населения, выражая экономические, социальные и демографические процессы в взаимосвязи и взаимодействии имеет важную сущностную характеристику, определяемую полнотой включения в общественное производство активной части населения либо наличие безработных, т.е. незанятых трудовой деятельностью граждан, ищущих работу и готовых приступить к ней. Недоиспользование потенциала населения во времени означает частичную (неполную) занятость.

Таким образом, полнота занятости, раскрывая социально-экономическую природу занятости, характеризует качественную её сторону, а использование занятого населения во времени отражает количественную сторону потребления рабочей силы в процессе производства. Исходя из вышеизложенного, обеспечение полной занятости трудоспособного (экономически-активного) населения, обеспечения потребности экономики в необходимой рабочей силе и создания соответствующего механизма управления этими процессами составляют три крупные взаимосвязанные проблемы. Соотношение полной занятости экономически активного населения и уровня безработицы является индикатором эффективности, отлаженности этого механизма.

Литература:

1. Населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/ds/nas_zik/nas_zik_u.html.
2. Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку / І.Л. Петрова. – К. : Україна: аспекти праці. – №3-4. – С. 30-37.

МІЖРЕГІОНАЛЬНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

*Кальницька О.С., Котилова А.О.
Науковий керівник: Шевченко І.Ю., к.е.н.
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Трудовий потенціал є надзвичайно важливою базовою складовою ресурсного потенціалу України, від ефективності формування, розвитку та використання якого значною мірою залежать результати використання всіх інших складових економічного потенціалу держави.

Утім, як і будь-який потенціал, складаючись з реалізованої та нереалізованої (потенційної) частини, трудовий потенціал має регіональні особливості розвитку, без урахування яких видається неможливим здійснення ефективного стратегічного та тактичного управління ним.

Метою дослідження є оцінка міжрегіональної диференціації розвитку трудового потенціалу в Україні.

Інформаційну базу дослідження становлять статистичні дані Державної служби статистики в Україні. Методологічну основу дослідження становлять метод аналізу та синтезу, системний підхід, статистичні методи.

Для аналізу трудового потенціалу регіонів України оберемо чотири показники: економічно активне населення, зайняте населення, безробітне населення, працевлаштовані безробітні особи.

Для оцінки міжрегіональної диференціації розвитку трудового потенціалу України використаємо коефіцієнт варіації:

$$v = \frac{\sigma}{\bar{x}}, \quad (1)$$

де σ – стандартне відхилення показника від середнього значення:

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{n} \sum_{j=1}^n (x_j - \bar{x})^2}, \quad (2)$$

де \bar{x} – середнє значення показника:

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n x_j, \quad (3)$$

де x_j – значення j -го показника.

n – кількість регіонів.

Результати оцінки міжрегіональної диференціації розвитку трудового потенціалу в Україні в період 2009-2015 рр. представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Міжрегіональна диференціація розвитку трудового потенціалу в Україні в період 2009-2015 рр.*

Показники	Значення коефіцієнта варіації за роками						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Економічно активне населення	0,55	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,52
Зайняте населення	0,56	0,55	0,55	0,55	0,55	0,54	0,53
Безробітне населення	0,42	0,48	0,48	0,47	0,48	0,49	0,51
Працевлаштовані безробітні особи	0,35	0,35	0,39	0,43	0,41	0,45	0,43

* розраховано авторами за даними [1-4].

Як свідчать дані табл. 1, у досліджуваній період розвиток трудового потенціалу в Україні характеризувався значною міжрегіональною диференціацією, про що свідчать значення $v > 0,25$.

Література:

1. Економічна активність населення. Статистичні дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/rp/eans/eans_u/eans_2015_u.htm. – Заголовок з екрану.

2. Зайняте населення. Статистичні дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm. – Заголовок з екрану.

3. Рівень безробіття населення. Статистичні дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/rp/eans/eans_u/rbrn_rik15_u.htm. – Заголовок з екрану.

4. Працевлаштування зареєстрованих безробітних. Статистичні дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/sz_br/sz_br_u/pnz_m_u2017.htm. – Заголовок з екрану.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Каплун А.Г.

Науковий керівник: Максимюк Г.М.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Корпоративна соціальна відповідальність – особливий підхід до ведення бізнесу, що передбачає врахування інтересів ключових стейкхолдерів при організації відносин з ними, з метою забезпечення довгострокових умов ведення господарської діяльності та досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства.

Сьогодні провідними науковцями прийнято виділяти три моделі корпоративної соціальної відповідальності – американську, європейську та азійську (японську) (табл. 1).

Варто зазначити, що американська та європейська моделі є діаметрально протилежними: якщо американська модель тісно переплітається з філантропією, а перевага надається реалізації соціальних програм через спеціалізовані компанії, то в межах європейської моделі КСВ вважається складовою стратегії компанії і виступає фактором, який визначає підходи компанії до вибору партнерів, проектів, об'єктів інвестування.

Азійська модель займає проміжне місце та має як спільні, так і відмінні риси з двома іншими.