

5. Mamdani E., Assilian S. (1975), An Experiment in Linguistic Synthesis with Fuzzy Logic Controller, *Int. J. Man-Machine Studies*, Vol. 7, No. 1, pp. 1-13 (engl).
6. Nedosekin A. (2004), Assessment of business risk on the basis of fuzzy data, monograph, St. Petersburg, 100 p. (rus).
7. Vnukova N. M. (2006), Economic risk assessment of enterprises: problems of theory and practice, monograph, Kharkiv, 182 p. (ukr).
8. Kaminskyi A. B. (2007), *Economic modeling of financial risks*, Thesis for the degree of doctor of economic sciences after specialty 08.00.11 "Mathematical methods, models and information technologies in economics", Taras Shevchenko National university of Kyiv, Kyiv, 415 p. (ukr).
9. Matviichuk A. V. (2007), *Modeling and analysis of economic systems on the basis of the theory of fuzzy logic*, Thesis for the degree of doctor of economic sciences after specialty 08.00.11 "Mathematical methods, models and information technologies in economics", Kyiv, 425 p. (ukr).

© *Посохов Ігор*

Надійшла до редакції 07.11.2013

УДК 331.556:911.375

РАДІОНОВА ОЛЬГА,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму і готельного господарства
Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова*

ФАКТОРИ, ЩО ДЕТЕРМІНУЮТЬ УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ В СУЧАСНОМУ МІСТІ

У статті розглянуто регулювання джерел відтворення трудоворесурсного потенціалу та зайнятості населення сучасних міст України. Визначено фактори міграційного руху робочої сили, зокрема чинники, що стимулюють міграційний приплив населення за рахунок внутрішньорегіональної, міжрегіональної та міждержавної імміграції та стримують виїзд населення великих міст (на прикладі м. Харкова).

Ключові слова: *зайнятість; міграційний рух; трудові ресурси; ринок праці; місто.*

Постановка проблеми. Для стратегічного управління міською зайнятістю в умовах демографічної кризи та частки економічно активної частини населення важливого значення набуває регулювання джерел відтворення трудоворесурсного потенціалу та зайнятості сучасних міст України. Адже дефіцит робочої сили призводить до скорочення ВВП, а зростання продуктивності праці, яке могло б компенсувати таке скорочення трудових ресурсів, як зазначають учені, навряд чи досягне [1, с. 286]. За таких умов єдиним джерелом задоволення потреб економіки міста в робочій силі та підтримання необхідного рівня господарського освоєння території є визначення факторів міграційного руху робочої сили.

Аналіз попередніх досліджень. У сучасній науковій літературі дослідженню міграційних процесів та виявленню факторів територіальної мобільності робочої сили присвячені роботи багатьох учених [1-12]. Найбільш цікавою для нашого дослідження є праця [6]. У ній В. Приймак, О. Голубник і Н. Шинкар розробили модель територіальної (міжрегіональної) мобільності населення, що визначає привабливість одних областей для мешканців інших регіонів й оцінює здатність виїзду з певної області та можливість переселення в нову. О. Таряник та О. Колмакова обґрунтували механізм міжрегіонального переміщення трудових ресурсів на основі внутрішніх (вік, освіта, досвід тощо) та зовнішніх

(рівень життя, економічний стан регіону, організація, оплата, стимулювання праці та ін.) чинників, що впливають на трудову активність населення [7]. Проте чинники, що впливають на міграційний рух населення великих міст України, не визначені.

Метою статті є визначення факторів територіальної мобільності робочої сили, а саме: чинників, що стимулюють міграційний приплив і стримують виїзд населення великих міст (на прикладі м. Харкова), впливаючи безпосередньо на зайнятість.

Виклад основного матеріалу. Оскільки вивчення міграційного руху населення орієнтоване на забезпечення міста трудовими ресурсами, для аналізу були взяті дві групи факторів: перша визначає стан ринку праці, друга характеризує соціально-економічний розвиток міста (табл. 1, 2).

Для визначення найбільш значущих факторів, що стимулюють міграцію населення та стримують виїзд населення міста, для м. Харкова було проведено соціологічне дослідження методом експертного опитування. За результатами дослідження побудовані діаграми рангів, що дають можливість наочно відстежити ступені впливу різних факторів на результативну досліджувану величину.

1. На основі розрахунків встановлено (рис. 1; табл. 3), що міграційний приплив населення стимулюють фактори, які визначають стан ринку праці (у порядку змен-

№ 6 (126) листопад-грудень 2013 р.

Таблиця 1 - Фактори, що характеризують стан ринку праці

Назва фактора	Позначення
Участь населення в громадських роботах	X ₁
Збільшення середньомісячної номінальної заробітної плати	X ₂
Зменшення заборгованості з виплати заробітної плати	X ₃
Наявність вільних робочих місць на підприємствах міста	X ₄
Одержання одноразової допомоги з безробіття для організації підприємницької діяльності	X ₅
Потреба підприємств, установ та організацій у працівниках	X ₆
Працевлаштування незайнятих осіб на робочі місця, створені за рахунок дотацій роботодавцям	X ₇
Працевлаштування службою зайнятості громадян	X ₈
Зменшення рівня зареєстрованого безробіття в місті	X ₉
Організація професійного навчання в закладах освіти й на підприємствах міста	X ₁₀
Зменшення не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості	X ₁₁
Наявність вільних робочих місць на малих підприємствах	X ₁₂

Таблиця 2. - Фактори, що характеризують стан соціально-економічного розвитку міста

Назва фактора	Позначення
Розвиток промислового виробництва	X ₁
Технологічне оновлення устаткування підприємств міста	X ₂
Експорт товарів та послуг	X ₃
Імпорт товарів та послуг	X ₄
Розвиток сфери торгівлі	X ₅
Рівень інфляції	X ₆
Величина міста (кількість населення)	X ₇
Рівень цін на товари й послуги	X ₈
Можливість придбати або орендувати житло	X ₉
Перспектива здобути вищу освіту	X ₁₀
Зменшення конкурсу у ВНЗ	X ₁₁
Рівень злочинності на території міста	X ₁₂

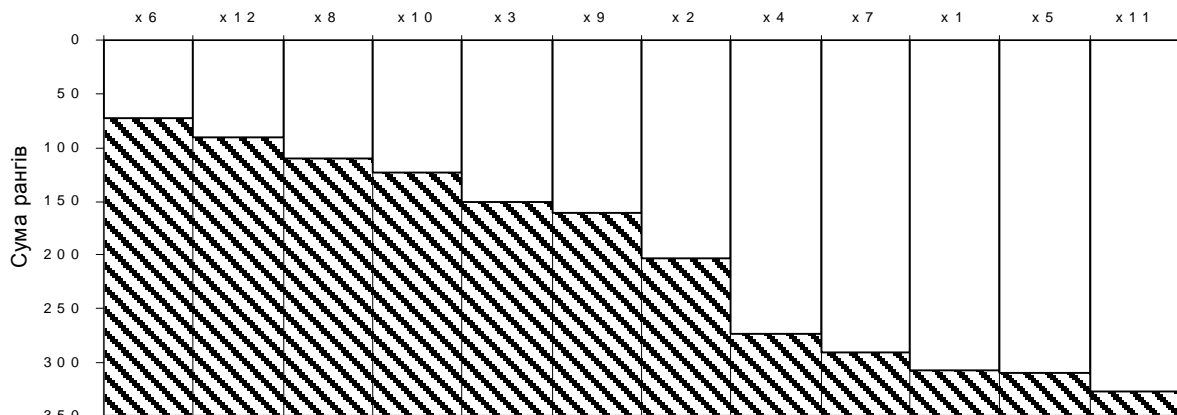


Рис. 1. Діаграма рангів факторів, що характеризують стан ринку праці та стимулюють міграційний приплив населення.

шення сили впливу та величини показника), зокрема: 1) потреба підприємств, установ та організацій у працівниках; 2) наявність вільних робочих місць на малих підприємствах; 3) працевлаштування службою зайнятості громадян; 4) організація професійного навчання в закладах освіти та на підприємствах міста; 5) зменшення заборгованості з виплати заробітної плати; 6) зменшення рівня зареєстрованого безробіття в місті.

Таблиця 3. - Матриця попарних порівнянь для факторів, що характеризують стан ринку праці та стимулюють міграційний приплив населення

	X ₃	X ₆	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₂
X ₃	1	4,50	2,50	0,50	1,50	3,50
X ₆	0,22	1	0,56	0,11	0,33	0,78
X ₈	0,40	1,80	1	0,20	0,60	1,40
X ₉	2	9	5	1	3	7
X ₁₀	0,67	3,00	1,67	0,33	1	2,33
X ₁₂	0,29	1,29	0,71	0,14	0,43	1

Коефіцієнт конкордації $W=0,73$. Значущість коефіцієнта конкордації, що встановлюється за допомогою критерію Пірсона, $\chi_p^2 = 248,2$. Порівнюємо це значення з табличним. Оскільки $\chi_p^2 = 248,2 > \chi_p^2 = 19,7$, то можна зробити висновок про узгодженість думок експертів.

Вплив факторів, нормований до 1, є таким: $\omega_{X3} = 0,07$; $\omega_{X6} = 0,33$; $\omega_{X8} = 0,19$; $\omega_{X9} = 0,04$; $\omega_{X10} = 0,11$; $\omega_{X12} = 0,26$.

2. Міграційний приплив населення стимулюють також фактори (рис. 2; табл. 4), що характеризують соціально-економічний розвиток міста (у порядку зменшення сили впливу та величини показника): 1) можливість придбати або орендувати житло; 2) можливість здобути вищу освіту у ВНЗ міста; 3) розвиток сфери торгівлі.

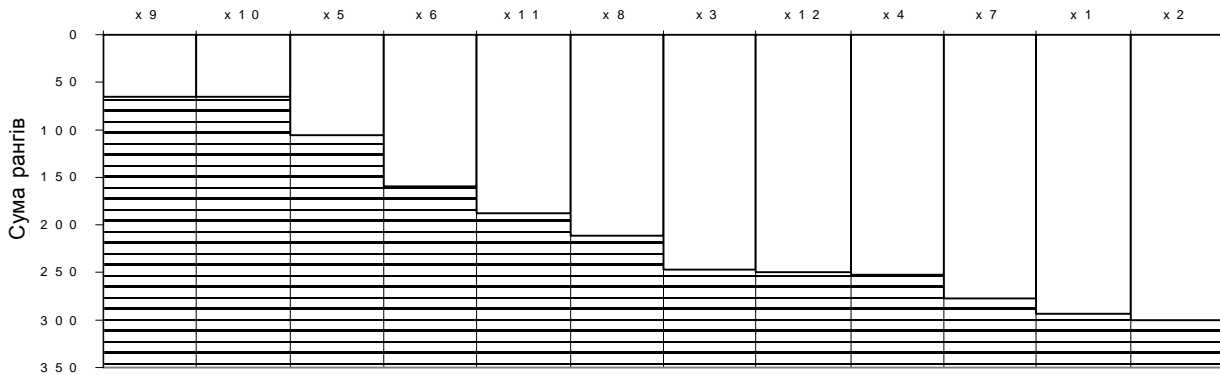


Рис. 2. Діаграма рангів факторів, що характеризують соціально-економічний розвиток міста й стимулюють міграційний приплив населення.

Коефіцієнт конкордації $W = 0,58$. $\chi_p^2 = 197,5 > \chi_p^2 = 19,7$. Отже, робимо висновок про узгодженість думок експертів.

Таблиця 4. - Матриця попарних порівнянь для факторів, що характеризують соціально-економічний розвиток міста та стимулюють міграційний приплив населення

	X ₅	X ₉	X ₁₀
X ₅	1	9	5
X ₉	0,11	1	0,56
X ₁₀	0,20	1,80	1

Вплив факторів, нормований до 1, є таким: $\omega_{X_5} = 0,07$; $\omega_{X_9} = 0,60$; $\omega_{X_{10}} = 0,33$.

Проте важливим є не тільки залучення мігрантів, але й збереження наявного населення міста. Для цього необхідно встановити фактори, що стримують виїзд населення з великого міста.

3. Виявлено, що виїзд населення великих міст стримують фактори (рис. 3; табл. 5), які визначають стан ринку праці (у порядку зменшення сили впливу та величини показника): 1) зростання середньомісячної заробітної плати; 2) наявність вільних робочих місць на малих підприємствах; 3) працевлаштування службою зайнятості громадян; 4) організація професійного навчання в закладах освіти та на підприємствах міста; 5) зменшення заборгованості з виплати заробітної плати на підприємствах міста.

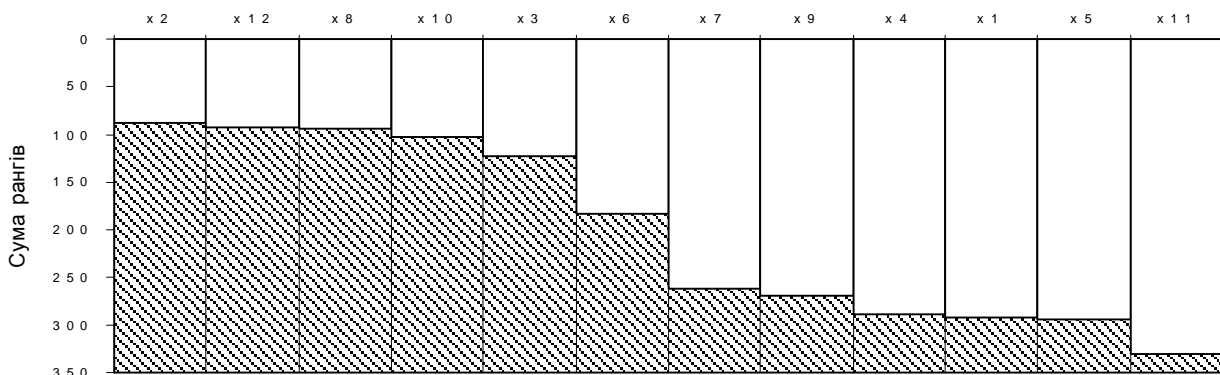


Рис. 3. Діаграма рангів факторів, що характеризують стан ринку праці та стримують міграційний виїзд населення.

Коефіцієнт конкордації $W = 0,74$. $\chi_p^2 = 252,4 > \chi_p^2 = 19,7$, тому робимо висновок про узгодженість думок експертів.

Таблиця 5. - Матриця попарних порівнянь для факторів, що характеризують стан ринку праці та стримують міграційний виїзд населення

	X ₂	X ₃	X ₈	X ₁₀	X ₁₂
X ₂	1	0,11	0,56	0,78	0,33
X ₃	9	1	5	7	3
X ₈	1,80	0,20	1	1,40	0,60
X ₁₀	1,29	0,14	0,71	1	0,43
X ₁₂	3,00	0,33	1,67	2,33	1

Вплив факторів, нормований до 1, є таким: $\omega_{X_2} = 0,36$; $\omega_{X_3} = 0,04$; $\omega_{X_8} = 0,20$; $\omega_{X_{10}} = 0,28$; $\omega_{X_{12}} = 0,12$.

4. Виїзд населення великих міст стримують також фактори (рис. 4; табл. 6), що характеризують соціально-економічний розвиток міста (у порядку зменшення сили впливу та величини показника): 1) можливість здобути вищу освіту (наявність у місті вищих навчальних закладів); 2) рівень інфляції; 3) можливість придбати або орендувати житло; 4) зменшення конкурсу у ВНЗ; 5) розвиток сфери торгівлі.

Коефіцієнт конкордації $W = 0,72$. $\chi_p^2 = 245,0 > \chi_p^2 = 19,7$, тому робимо висновок про узгодженість думок експертів.

Вплив факторів, нормований до 1, є таким: $\omega_{X_5} = 0,04$; $\omega_{X_6} = 0,28$; $\omega_{X_9} = 0,20$; $\omega_{X_{10}} = 0,36$; $\omega_{X_{11}} = 0,12$.

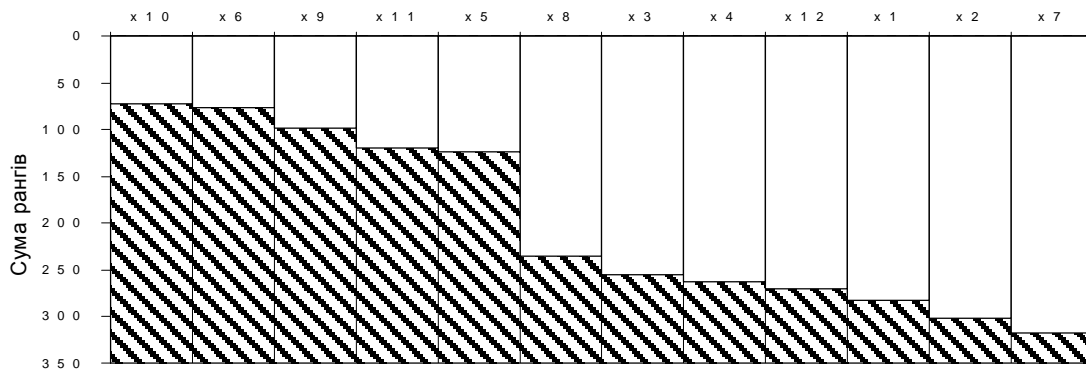


Рис. 4. Діаграма рангів факторів, що характеризують соціально-економічний розвиток міста й стримують міграційний виїзд населення.

Таблиця 6. - Матриця попарних порівнянь для факторів, що характеризують соціально-економічний розвиток міста й стримують міграційний виїзд населення

	X ₅	X ₆	X ₉	X ₁₀	X ₁₁
X ₅	1	7	5	9	3
X ₆	0,14	1	0,71	1,29	0,43
X ₉	0,20	1,40	1	1,80	0,60
X ₁₀	0,11	0,78	0,56	1	0,33
X ₁₁	0,33	2,33	1,67	3,00	1

Висновки

Таким чином, у результаті визначення факторів, регулювання яких може стимулювати приплив населення до м. Харкова та стримувати його виїзд за основними потоками міграції, стає можливим регулювання джерел відтворення зайнятості населення у великому місті. А в умовах демографічної кризи досить важливим є врахування міграційних потоків при розробці муніципальних довгострокових стратегій розвитку міста, упровадженні дієвих програм зайнятості населення, розвитку малого підприємництва тощо. Оскільки це найважливіше джерело трудових ресурсів, необхідно розробляти прогнози трудової міграції на перспективу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рубаник Е. А. Иммиграция как восполнение дефицита рабочей силы / Е. А. Рубаник // Экономический вестник Ростовского государственного университета. - 2008. - № 1, Т. 6, Ч. 3. - С. 285-291.
 2. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : [монографія] / Л. С. Шевченко. - Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. - 336 с.

Радионова Ольга,

кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму и гостиничного хозяйства Харьковского национального университета городского хозяйства имени А. Н. Бекетова

ФАКТОРЫ, ДЕТЕРМИНИРУЮЩИЕ УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ В СОВРЕМЕННОМ ГОРОДЕ

В статье рассмотрено регулирование источников воспроизведения трудоресурсного потенциала и занятости населения современных городов Украины. Определены факторы миграционного движения рабочей силы, в частности факторы, стимулирующие миграционный приток населения за счет внутрирегиональной, межрегиональной и межгосударственной иммиграции и сдерживающие выезд населения крупных городов (на примере г. Харькова).

Ключевые слова: занятость; миграционное движение; трудовые ресурсы; рынок труда; город.

Radionova Olga,

Candidate of Economic Science, Associate Professor of Department of Tourism and Hospitality Management, Kharkov National University of Municipal Economy by A.N.Beketov

FACTORS DETERMINING THE MANAGEMENT OF EMPLOYMENT IN THE MODERN CITY

In the municipal long-term development programs and strategic management of urban employment in a demographic crisis, the regulation of the working population reproduction is important. Factors territorial labor mobility, namely the factors that stimulate migration flows of the population at the expense of intra-regional, inter-regional and inter-state immigration; the factors constraining departure of the population of big cities (on an example Kharkov), thereby directly affecting the employment, identified in the article. Migratory movements of the population depends on the level of socio-economic development of the city and the state of the urban labor market is identified.

Keywords: *employment; migratory movement; labor force; urban labor market; city.*

REFERENCES

1. Rubanik Ye. A. (2008), "Immigration as compensation of labor shortages", *Ekonomicheskiy vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo universiteta [Economic herald of Rostov state university]*, No. 1, Vol. 6, part 3, pp. 285-291 (rus).
2. Shevchenko L. S. (2007), *The labor market: current economic and theoretical analysis*, monograph, Kharkiv, 336 p. (ukr).
3. Sadova U. Ya. (2009), *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika [Demography and social economy]*, No. 1 (11), pp. 29-36 (ukr).
4. Kuchumova I. Yu. (2009), *State regulation of the labor market in terms of economic transformation*, Kharkiv, 204 p. (ukr).
5. Pozniak O. (2001), *Ukraina: aspekty pratsi*, No. 8, pp. 43-47 (ukr).
6. Pryimak V. (2007), *Ukraina: aspekty pratsi*, No. 1, pp. 19-24 (ukr).
7. Tarianyk O. (2008), *Ukraina: aspekty pratsi*, No. 3, pp. 42-50 (ukr).
8. Drahunova T. (2006), *Ukraina: aspekty pratsi*, No. 6, pp. 26-20 (ukr).
9. The Human Development Report of 2009. Overcoming of barriers: Human mobility and development (2009), PROON, Moscow, 232 p. (rus).
10. Tilikina N. V. (2008), *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika [Demography and social economy]*, No. 2 (10), pp. 163-169 (ukr).
11. Roshchin S. Yu., Razumova T. O. (2000), *Economy of labor (economic theory of labor)*, Moscow, INFRA-M, 400 p. (rus).
12. Kostenko A. M., Svitailo N. D. (2009), *Analysis of the current state of labor migration flows and directions of their government regulation*, *Ekonomichnyi chasopys - XXI*, No. 3-4, pp. 44-52 (ukr).

© Радіонова Ольга

Надійшла до редакції 14.11.2013

УДК 332.025.28

СКЛЯРУК НАТАЛЯ,

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємств міського господарства Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ ПРИНЦИПІВ ТА ПЕРЕДУМОВ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА

У статті обґрунтована необхідність застосування механізмів державно-приватного партнерства (ДПП) для вирішення важливих соціально-економічних проблем та забезпечення сталого розвитку адміністративно-територіальних утворень. Проведено аналіз принципів ефективного управління у сфері ДПП у світі та в Україні. Окреслено пріоритетні завдання та бар'єри на шляху розвитку державно-приватного партнерства в Україні.

Ключові слова: *державно-приватне партнерство; ДПП-проекти; ефективне управління ДПП-проектами.*

Актуальність теми визначається необхідністю створення в Україні умов для започаткування та реалізації проектів із використанням механізмів державно-приватного партнерства. Якісне виконання органами місцевого самоврядування України своїх функцій щодо забезпечення потреб населення в широкому спектрі послуг в умовах обмеженості бюджетного фінансування та значних витрат на утримання інфраструктури міста потребує консолідації зусиль влади та бізнесу.

Аналіз досліджень і публікацій виявив, що різні питання ефективного управління державно-приватними проектами стають предметом вивчення для вітчизняних та зарубіжних економістів і практиків, серед яких С. Грищенко [1], Дж. Делмон [2], П. Надолишній [3], В. Ребок [4], Р. Дж. Тайлор [5] та інші.

Серед питань, що потребують подальшого вирішення, залишаються недостатньо дослідженими ключові питання ефективного управління у сфері ДПП-проектів.

№ 6 (126) листопад-грудень 2013 р.