

Ключевые слова: оценка, развитие сельских территорий, качество, доход, предпринимательство, производительность, ценообразование.

Vaginskij F.A., Kolodijchuk A.V., Sopilnyk R.L. Estimation of level of socio-economic development of rural territories

The features of estimation of level of socio-economic development of rural territories are considered in the article, resulted row of factors which influence on the standard of living of rural territories. It is set that unsatisfactory defence of right of private ownership, inhibition of completion of the landed reform, limited financing of objects of social infrastructure, which before were on balance of agricultural enterprises, absence of practical measures in the field of creation of additional workplaces and increase of level of profits of population in rural locality, presence of диспаритету prices, insufficient development of infrastructure of agrarian market, influences on the level of development of rural territories.

Keywords: estimation, development of rural territories, quality, profit, enterprise, productivity, pricing.

УДК 331.522.4:31

Доц. Л.І. Гальків, канд. екон. наук;
студ. Х.О. Заверуха – Львівська КА

РЕГІОНАЛЬНА ВАРІАЦІЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Обґрунтовано формулу та обчислено вартість трудового потенціалу у регіонах України, досліджено її регіональну варіацію. Стандартизовано позитивні та негативні чинники людського капіталу України, побудовано їх інтегральні характеристики, оцінено якість людського капіталу, досліджено її регіональну варіацію. Оцінено вплив трудового потенціалу та якості людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, трудовий потенціал, інтегральні оцінки.

Вступ. Посткризовий розвиток України не може бути успішним без ефективного формування та використання головної виробничої сили – трудового потенціалу. Значна регіональна варіація соціально-демографічних і соціально-економічних умов людського розвитку спричиняє вірогідність виникнення і збільшення регіонального ризику. Тому на сьогодні проблеми дослідження трудового потенціалу та людського капіталу в регіональному вимірі проявляються особливо актуально.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремим аспектам дослідження людського капіталу України приділяли увагу вітчизняні економісти, серед яких В. Антонюк, О. Білик, Д. Богиня, З. Варналій, С. Вовканич, В. Геєць, О. Грішнова, Г. Зелінська, Г. Євтушенко, Є. Лібанова, В. Куценко, А. Колот, А. Мокий, С. Писаренко, Л. Семів, А. Чухно, Л. Шевчук та інші. Однак на сьогодні недостатньо наукових праць у руслі статистичного оцінювання якості людського капіталу регіонів України.

Мета роботи полягає в дослідженні варіації та розподілів обсягу трудового потенціалу та якості людського капіталу в регіонах України, з метою виявлення наявності та щільності зв'язку між цими показниками.

Виклад основного матеріалу. В окремих дослідженнях трудовий потенціал розглядають як запаси праці, які визначаються загальною чисельністю трудових ресурсів і їх статеві-віковою структурою, освітнім рівнем і можливостями оптимального використання в галузевому, професійному, квалі-

фікаційному і територіальному аспектах. Як один із підходів до вартісного оцінювання трудового потенціалу ми обрали метод, запропонований К. Юсуповим [1, с. 132]. Цей автор трудові ресурси розглядає як товар, споживання якого на рік за повного використання становить середньорічна заробітна плата одного працівника, помножена на чисельність трудових ресурсів. За певну кількість років цей товар зношується. Умовно за період зношення ми взяли кількість років працездатності чоловіка – 43 (59-16) і жінки 38 (54-16). Середній період зношення ми обчислили за арифметичною зваженою формулою, обравши в якості ваги частку зайнятих чоловіків (53,5 %) і жінок (46,5 %) у працездатному віці (станом на 01.01.2010). Отже, загальна формула вартісної оцінки трудового потенціалу може бути такою:

$$ТП = \frac{ЗП \times ТР \times 12}{1} = ЗП \times ТР \times 488,40, \quad (1)$$

$$43 \times 0,535 + 38 \times 0,465$$

де: ЗП – середньомісячна заробітна плата; ТР – обсяг трудових ресурсів.

Для порівняльної регіональної оцінки як обсягу трудових ресурсів, ми обрали показник чисельності економічно активного населення (ЕАН) на 1000 осіб наявного (табл. 1).

Табл. 1. Вихідні дані вартісної оцінки трудового потенціалу регіонів України у січні 2010 р. [2]

Адміністративні одиниці	Середньомісячна заробітна плата, грн	ЕАН, тис. осіб	Наявне населення, тис. осіб	ЕАН на 1000 осіб наявного
1	2	3	4	5
Автономна Республіка Крим	1656	965,4	1965,1	491
Вінницька	1501	774,6	1650,0	469
Волинська	1419	475	1036,6	458
Дніпропетровська	2023	1675,5	3354,5	499
Донецька	2183	2166,2	4464,9	485
Житомирська	1484	628,5	1285,4	489
Закарпатська	1544	586,6	1244,9	471
Запорізька	1846	891,3	1811,0	492
Івано-Франківська	1648	578,8	1380,6	419
Київська	1907	808,5	1721,4	470
Кіровоградська	1550	481,7	1017,4	473
Луганська	1963	1096,9	2310,6	475
Львівська	1632	1188,7	2549,3	466
Миколаївська	1799	589,3	1189,2	496
Одеська	1863	1122,9	2390,5	470
Полтавська	1836	716,4	1499,0	478
Рівненська	1612	527,3	1151,7	458
Сумська	1610	544,1	1171,7	464
Тернопільська	1386	487,3	1088,6	448
Харківська	1757	1349,1	2768,3	487
Херсонська	1462	529,8	1093,1	485
Хмельницька	1480	639,7	1333,6	480
Черкаська	1534	626,1	1294,8	484

1	2	3	4	5
Чернівецька	1478	414,7	904,3	459
Чернігівська	1423	534,1	1109,2	482
м. Київ	2969	1479,4	2785,2	531
м. Севастополь	1939	194,3	380,5	511

За формулою (1) визначено вартість трудового потенціалу регіонів України та здійснено їх ранжування (рис. 1). Оцінимо регіональну варіацію вартості трудового потенціалу за формулою:

$$\nu = \frac{\sigma}{\overline{ТП}} \cdot 100, \quad (2)$$

де: ν – квадратичний коефіцієнт варіації; σ – середньоквадратичне відхилення вартості трудового потенціалу; $\overline{ТП}$ – середня вартість трудового потенціалу.

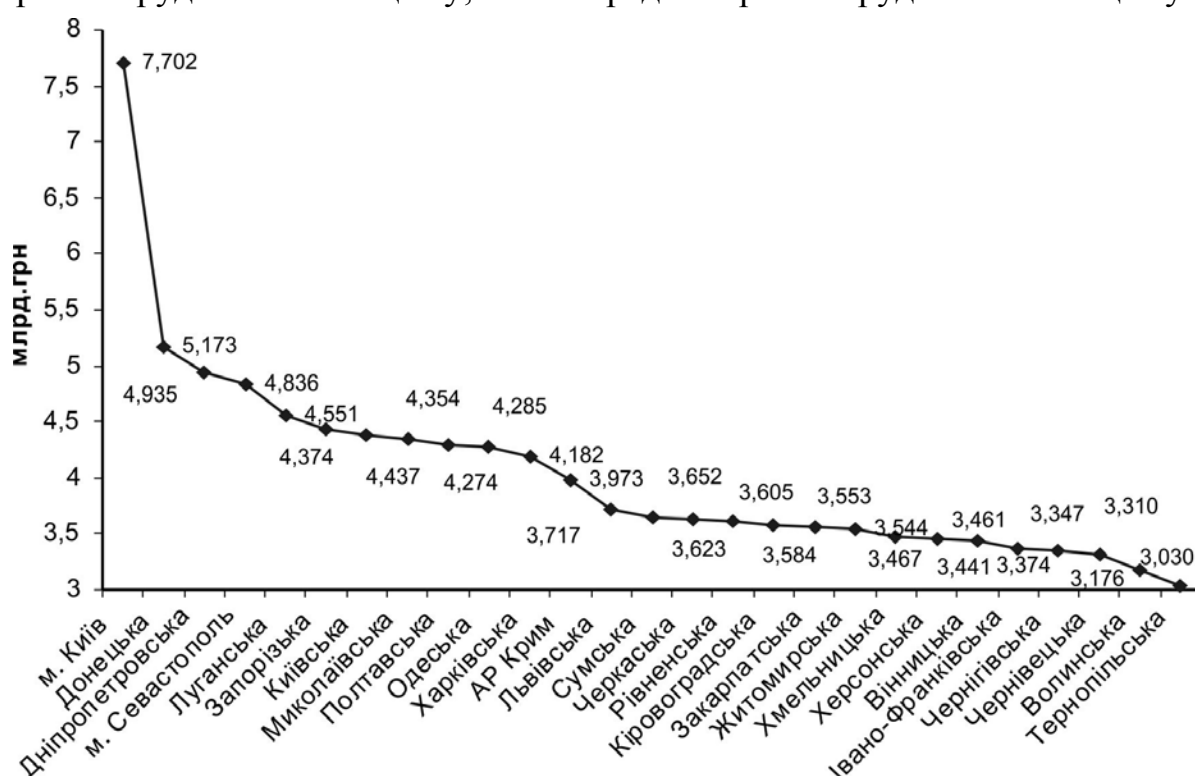


Рис. 1. Ранжування регіонів України за вартістю трудового потенціалу

Визначивши за даними рис. 1 середнє значення вартості трудового потенціалу ($\overline{ТП} = 4,0356$ млрд грн) та середнє квадратичне відхилення ($\sigma = \sqrt{0,83158} = 0,9119$ млрд грн), обчислимо квадратичний коефіцієнт варіації:

$$\nu = \frac{0,9119}{4,0356} \cdot 100 = 22,6 \, \%$$

Отримане значення вказує на однорідність досліджуваної сукупності і типовість середньої регіональної вартості трудового потенціалу. Розподілимо регіони, виділивши групи з низьким, середнім та високим рівнем розвитку трудового потенціалу (табл. 2). Для розрахунку ширини рівного інтервалу використано формулу [3, с. 84]:

$$h = \frac{x_{\max} - x_{\min}}{n}, \quad (3)$$

де: $x_{\max}$, $x_{\min}$ – відповідно найбільше і найменше значення у сукупності; n – кількість груп.

$$h = \frac{7,702 - 3,030}{3} = 1,55733 \text{ млрд грн.}$$

Табл. 2. Розподіл регіонів України за обсягом трудового потенціалу

Рівень оцінки трудового потенціалу	Групи за трудовим потенціалом, млрд грн	Кількість регіонів	
		одиниць	відсотків
Низький	3,030-4,5873	23	85,2
Середній	4,5873-6,1447	3	11,1
Високий	6,1447-7,702	1	3,7
Разом	x	27	100

Дані табл. 2 вказують на надзвичайно високу концентрацію у групі із найнижчим значенням вартісної оцінки (Луганська, Запорізька, Київська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Харківська, АР Крим, Львівська, Сумська, Черкаська, Рівненська, Кіровоградська, Закарпатська, Житомирська, Хмельницька, Херсонська, Вінницька, Івано-Франківська, Чернігівська, Чернівецька Волинська Тернопільська) і надзвичайно низьку – у групі із найвищим значенням (м. Київ). У групу зі середнім рівнем розвитку трудового потенціалу віднесено Донецьку та Дніпропетровську обл. і м. Севастополь.

Інтегральний показник якості людського капіталу (ЯЛК), який дає узагальнену характеристику співвідношення рівня позитивних до рівня негативних факторів вплинула людський капітал:

$$ЯЛК = \frac{ІПП}{ІНП}, \quad (4)$$

де ІПП, ІНП – відповідно інтегральний показник позитивних і негативних чинників людського капіталу (ЛК).

Табл. 3. Стандартизовані коефіцієнти позитивних чинників використання ЛК України за 2009 р.

Адміністративні одиниці	Чисельність зайнятих, на 1000 осіб	Кількість народжених на 1000 осіб	Частка підготовлених кадрів та навчених новим професіям, % до загальної кількості працівників	Попит на робочу силу, тис. осіб	Загальна чисельність прибулих, на 1000 осіб	Валовий регіональний продукт на 1 особу, грн
1	2	3	4	5	6	7
АР Крим	0,920	0,782	0,568	0,141	0,840	0,226
Вінницька	0,843	0,728	0,432	0,046	1,000	0,196
Волинська	0,834	0,986	0,341	0,083	0,951	0,200
Дніпропетровська	0,924	0,728	0,864	0,415	0,663	0,502
Донецька	0,882	0,619	0,886	0,419	0,675	0,423
Житомирська	0,874	0,782	0,477	0,100	0,939	0,187
Закарпатська	0,856	0,966	0,659	0,046	0,356	0,173

1	2	3	4	5	6	7
Запорізька	0,912	0,660	0,909	0,079	0,638	0,377
Івано-Франківська	0,768	0,810	0,273	0,025	0,620	0,210
Київська	0,866	0,782	0,750	0,154	0,840	0,334
Кіровоградська	0,855	0,707	0,636	0,046	0,939	0,219
Луганська	0,881	0,605	1,000	0,091	0,718	0,298
Львівська	0,861	0,769	0,295	0,087	0,583	0,226
Миколаївська	0,902	0,721	0,432	0,071	0,718	0,263
Одеська	0,881	0,810	0,455	0,124	0,761	0,319
Полтавська	0,860	0,639	0,682	0,116	0,853	0,365
Рівненська	0,803	1,000	0,409	0,087	0,810	0,198
Сумська	0,824	0,592	0,614	0,054	0,933	0,221
Тернопільська	0,795	0,741	0,409	0,054	0,669	0,157
Харківська	0,900	0,653	0,455	0,183	0,663	0,346
Херсонська	0,880	0,769	0,591	0,124	0,724	0,194
Хмельницька	0,872	0,741	0,523	0,029	0,914	0,194
Черкаська	0,863	0,653	0,523	0,021	0,908	0,237
Чернівецька	0,836	0,823	0,318	0,033	0,583	0,159
Чернігівська	0,858	0,619	0,318	0,091	0,902	0,215
м. Київ	1,000	0,782	0,273	1,000	0,601	1,000
м. Севастополь	0,958	0,735	0,295	0,062	0,724	0,269

Позитивні чинники виступають можливістю для підвищення ефективності та результативності використання ЛК регіону. Збільшення значення де стимуляторів негативно позначається на ЛК, а також збільшує ймовірність регіонального ризику їх втрат. Ґрунтуючись на описаних методологічних підходах до стандартизації системи показників [3], побудовано табл. 3 і табл. 4. Інтегральні показники обчислено за арифметичною простою формулою. Їх наочне зображення представлено на рис. 2.

Табл. 4. Стандартизовані коефіцієнти негативних чинників використання ЛК України за 2009 р.

Адміністративні одиниці	На 1000 осіб				Навантаження незайнятих трудовою діяльністю, осіб на одне вільне робоче місце
	чисельність безробітних	кількість померлих	рівень травматизму, пов'язаного з виробництвом	міграційне вибуття	
1	2	3	4	5	6
АР Крим	0,574	0,724	0,214	0,725	0,104
Вінницька	0,853	0,819	0,262	1,000	0,506
Волинська	0,739	0,698	0,405	0,882	0,169
Дніпропетровська	0,679	0,824	0,310	0,719	0,065
Донецька	0,790	0,839	1,000	0,693	0,078
Житомирська	0,919	0,839	0,262	0,895	0,182
Закарпатська	0,777	0,608	0,071	0,379	0,273
Запорізька	0,657	0,799	0,310	0,660	0,260
Івано-Франківська	0,637	0,643	0,190	0,595	0,623
Київська	0,662	0,839	0,190	0,699	0,104
Кіровоградська	0,819	0,869	0,238	0,876	0,325
Луганська	0,625	0,859	0,929	0,778	0,208

1	2	3	4	5	6
Львівська	0,647	0,653	0,214	0,686	0,260
Миколаївська	0,795	0,794	0,167	0,712	0,208
Одеська	0,537	0,769	0,119	0,745	0,130
Полтавська	0,853	0,884	0,238	0,817	0,208
Рівненська	1,000	0,663	0,167	0,869	0,208
Сумська	0,925	0,879	0,452	0,954	0,325
Тернопільська	0,887	0,719	0,143	0,712	0,351
Харківська	0,674	0,774	0,190	0,895	0,143
Херсонська	0,797	0,769	0,214	0,745	0,091
Хмельницька	0,780	0,794	0,238	0,856	0,623
Черкаська	0,920	0,854	0,190	0,837	1,000
Чернівецька	0,729	0,658	0,167	0,627	0,325
Чернігівська	0,933	1,000	0,167	0,817	0,195
м. Київ	0,585	0,518	0,167	0,843	0,005
м. Севастополь	0,584	0,729	0,214	0,575	0,013

За формулою (4), визначено інтегральні показники якості ЛК в регіонах України. Значення цих показників зображено на рис. 3. Співвідношення між максимальним (м. Київ – 1,832) та мінімальним (Черкаська обл. – 0,703) значеннями оцінки якості ЛК становить 2,61 раза за середньоквадратичного відхилення – 0,2280. Значення квадратичного коефіцієнта регіональної варіації інтегральної оцінки якості ЛК ($\nu = \frac{0,2280}{1,0129} \cdot 100 = 22,5 \%$) вказує на одно-

рідність досліджуваної сукупності і типовість середнього значення оцінки (1,0129). Використовуючи формулу (3), визначимо ширину інтервалу розподілу регіонів за інтегральним показником якості ЛК:

$$h = \frac{1,832 - 0,703}{3} = 0,376.$$

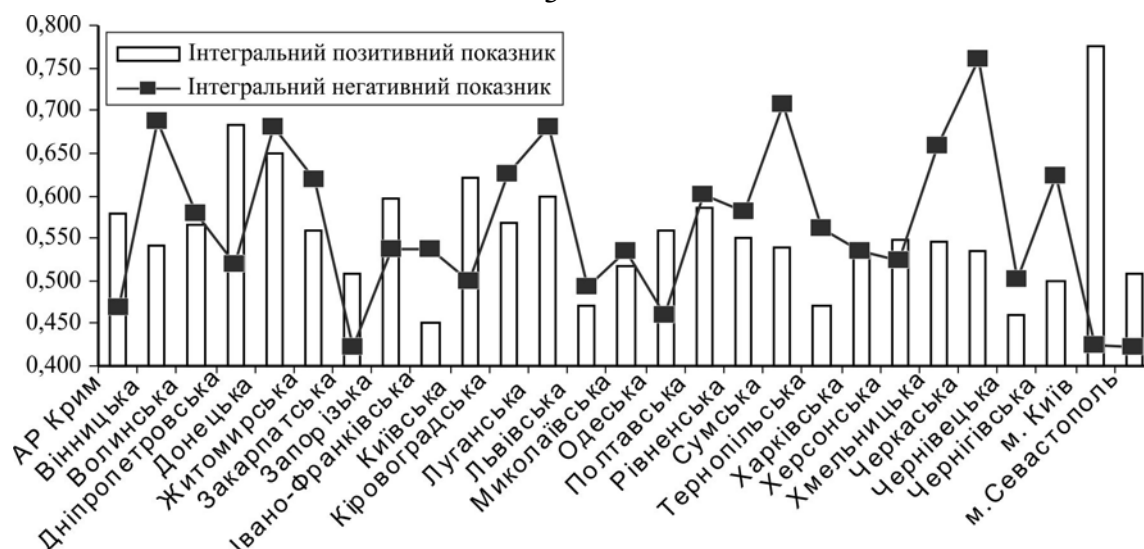


Рис. 2. Інтегральні показники чинників ЛК у регіонах України

У табл. 5 представлено комбінаційне групування регіонів України за обсягом трудового потенціалу та рівнем якості ЛК. Група з низьким значенням обох показників найчисельніша (18 регіонів). Низький рівень обсягу трудового потенціалу за середнього рівня якості ЛК визначено для АР Крим та

Одеської, Закарпатської, Запорізької, Київської областей. У групу із середнім рівнем обсягу трудового потенціалу та низьким рівнем якості ЛК віднесено Донецьку обл. Середні рівні розвитку обох показників характерні для Дніпропетровської обл. та м. Севастополя, а високі – лише для м. Києва.



Рис.3. Інтегральний показник якості ЛК регіонів України

Табл. 5. Групування регіонів України за обсягом трудового потенціалу та рівнем якості ЛК

Рівень обсягу	Кількість регіонів з рівнем якості			Разом
	низький	середній	високий	
	0,703-1,079	1,079-1,456	1,456-1,832	
Низький	18	5	0	23
Середній	1	2	0	3
Високий	0	0	1	1
Разом	19	7	1	27

Для оцінки зв'язку між обсягом трудового потенціалу та якістю ЛК використовуємо коефіцієнт спряженості Чупрова:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \times \sqrt{(m_x - 1) \times \sqrt{m_y - 1}}}}, \quad (5)$$

де m_x , m_y – відповідно кількість груп за факторною і результативною ознаками. Квадратичну спряженість Пірсона розраховуємо за формулою

$$\chi^2 = \sum_i \sum_j \frac{(f_{ij} - F_{ij})^2}{F_{ij}} = n \left[\sum_i \sum_j \frac{f_{ij}^2}{f_{i\Sigma} \cdot f_{\Sigma j}} - 1 \right], \quad (6)$$

де: f_{ij} – частота ознаки у i -тій факторній та j -тій результативній групах; $f_{i\Sigma}$, $f_{\Sigma j}$ – підсумкові частоти за групами факторної і результативної ознак; n – обсяг сукупності.

$$\chi^2 = 27 \times \left(\frac{18^2}{23 \times 19} + \frac{5^2}{23 \times 7} + \frac{1^2}{3 \times 19} + \frac{2^2}{7 \times 3} + \frac{1^2}{1 \times 1} - 1 \right) = 29,83;$$

$$C = \sqrt{\frac{29,83}{27 \times \sqrt{(3-1) \times \sqrt{(3-1)}}}} = 0,743.$$

Отримане значення коефіцієнта спряженості вказує на високу залежність якості ЛК від обсягу трудового потенціалу.

Висновки. Отже, зменшення втрат людського капіталу має досягатися передусім унаслідок підвищення його якості. Остання залежить, окрім іншого, від вартості трудового потенціалу. Оскільки наявна в останнє десятиліття динаміка населення України не дає змоги очікувати збільшення обсягу трудових ресурсів, тому покращення якості ЛК варто забезпечувати збільшенням інвестицій у трудовий потенціал, удосконаленням систем матеріальних стимулів. Тому серед перспектив подальших наукових досліджень вагоме місце має посідати розроблення шляхів попередження втрат ЛК регіонів України.

Література

1. **Юсупов К.** Риски в использовании трудового потенциала регионов / К. Юсупов, А. Давлетбаева // РИСК. – 2010. – № 1. – С. 132-135.
2. **Сайт Державного комітету статистики України.** [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. **Статистика** : навч. посібн. / С.О. Матковський, Л.І. Гальків, О.С. Гринькевич, О.З. Сорочак. – Львів : Вид-во "Новий світ-2000", 2009. – 460 с.

Гальків Л.І., Заверуха Х.О. Региональная вариация трудового потенциала и человеческого капитала Украины

Обоснована формула и вычислена стоимость трудового потенциала в регионах Украины, исследована ее региональная вариация. Стандартизированы положительные и отрицательные факторы человеческого капитала Украины, построены их интегральные характеристики, оценено качество человеческого капитала, исследована его региональная вариация. Оценено влияние трудового потенциала и качество человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудовой потенциал, интегральные оценки.

Galkiv L.I., Zaverukha K.O. Regional variation of labor potential and human capital of Ukraine

The cost of labor potential in the regions of Ukraine is calculated and its regional variations are investigated. The labor potential formula is substantiated. The positive and negative factors of human capital of Ukraine are standardized, their integral parameters are built. The quality of human capital is estimated, its regional variations are investigated. The influence of labor potential and quality of human capital is estimated.

Keywords: human capital, labor potential, integral estimations.

УДК 658.8.011.1

Аспір. М.Д. Гонський¹ – Львівська КА

СУТНІСТЬ І ЗМІСТ КОМЕРЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено погляди різних авторів до змісту комерційної діяльності. Розкрито сутність комерційної діяльності торговельного та виробничого підприємства. Здійснено порівняльний аналіз маркетингу та комерційної діяльності. Відзначено особливості комерційної функції як однієї з основних функцій організації.

Ключові слова: комерційна функція, комерційна діяльність, торговельна діяльність, функції комерційної діяльності.

¹ Наук. керівник: проф. Ф.І. Хміль, д-р екон. наук – Львівська КА