

7. Назарова Г. В. Нова пенсійна система в Україні : наукове видання / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, О. О. Тарасенко. – Х. : Ксилон, 2008. – 228 с.

8. Якимова Л. П. Прогнозні сценарії розвитку накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування / Л. П. Якимова // Бізнес Інформ. – Харків : ВД «ІНЖЕК». – 2012. – № 4. – С. 215 – 217.

9. Якимова Л. П. Моделювання еволюційної динаміки пенсійних систем : монографія / Л. П. Якимова / За наук. ред. проф. В. М. Даніча. – Алчевськ : Донату, 2013. – 393 с.

10. Інформація про стан і розвиток недержавного пенсійного забезпечення України // Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dfp.gov.ua>

## REFERENCES

“Informatsiia pro stan i rozvytok nederzhavnogo pensiinoho zabezpechennia Ukrainy” [Information on the status and development of private pensions Ukraine]. <http://www.dfp.gov.ua>

[Legal Act of Ukraine] (2003).

[Legal Act of Ukraine] (2012).

[Legal Act of Ukraine] (1998).

Leonov, D. “Rehulivannia nederzhavnykh pensiinykh fondiv: mizhnarodni pryntsypy ta ukrainski realii” [Regulation of pension funds: international principles and Ukrainian realities]. *Rynok tsinnykh paperiv Ukrainy*, no. 3-4 (2008): 55-80.

Leonov, D., and Kovalyova, N. “Prohnozuvannia vplyvu nakopychuvannia pensiinoho fondu ta nederzhavnykh pensiinykh fondiv na rozvytok ekonomiky (pytannia metodolohii)” [Forecasting the impact of pension fund savings and pension funds on economic development (methodological issues)]. *Rynok tsinnykh paperiv Ukrainy*, no. 7-8 (2007): 99-116.

[Legal Act of Ukraine] (2003).

Yakymova, L. P. *Modeliuvannia evoliutsiinoi dynamiky pensiinykh system* [Modeling the evolutionary dynamics of pension systems]. Alchevsk: Donatu, 2013.

Yakymova, L. P. “Prohnozni stsenarii rozvytku nakopychuvanoi systemy zahalnoobov'язkovoho derzhavnogo pensiinoho strakhuvannia” [Expected scenarios of development of compulsory state pension insurance]. *Biznes Inform*, no. 4 (2012): 215-217.

УДК 331.522

# РОЗВИТОК РИНКУ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

ПИСАРЕВСЬКА Г. І.

УДК 331.522

## Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні

У статті проаналізовано тенденції розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні. Обґрунтовано актуальність дослідження ринку рекрутингових послуг, що підтверджує високий та стабільний попит на послуги кадрових агентств. Визначено основні проблеми у цій сфері: недостатньо висока якість послуг, відсутність професійних стандартів, висока плинність кадрів в агенціях, низька кваліфікація консультантів з підбору персоналу, відсутність статистичних даних про чисельність кадрових агенцій, фінансово-економічних показників їх діяльності. Визначено зовнішнє та внутрішнє середовище рекрутингової агенції, а також виявлено основні напрями та елементи технологій рекрутменту, що застосовуються агенціями. Обґрунтовано місце внутрішнього і зовнішнього рекрутменту в системі ринку праці. Зазначено необхідність формування ефективної рекрутингової політики на рівні держави, регіону, галузі та підприємства. Вироблено основні завдання ринку рекрутингових послуг: забезпечення потреб галузей народного господарства у висококваліфікованих кадрах, підвищення якості рекрутингових послуг, розробка та удосконалення нормативно-правової бази та статистичної звітності рекрутменту, а також підвищення рівня зайнятості населення за рахунок інтеграції зусиль рекрутингових компаній, кадрових агенцій, державних структур сприяння зайнятості.

**Ключові слова:** рекрутинг, хедхантинг, аутплейсмент, лізинг, технологія прямого пошуку, скринінг, ринок рекрутингових послуг.

**Рис.:** 3. **Бібл.:** 8.

**Писаревська Ганна Іллівна** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** [norma.75@mail.ru](mailto:norma.75@mail.ru)

УДК 331.522

## Писаревская А. И. Развитие рынка рекрутинговых услуг в Украине

В статье проанализированы тенденции развития рынка рекрутинговых услуг в Украине. Обоснована актуальность исследования рынка рекрутинговых услуг, что подтверждает высокий и стабильный спрос на услуги кадровых агентств. Определены основные проблемы в этой сфере: недостаточно высокое качество услуг, отсутствие профессиональных стандартов, высокая текучесть кадров в агентствах, низкая квалификация консультантов по подбору персонала, отсутствие статистических данных о численности кадровых агентств, финансово-экономических показателей их деятельности. Обозначены внешняя и внутренняя среды рекрутингового агентства, а также выявлены основные направления и элементы технологий рекрутмента, применяемых агентствами. Определено место внутреннего и внешнего рекрутмента в системе рынка труда. Обоснована необходимость формирования эффективной рекрутинговой политики на уровне государства, региона, отрасли и предприятия. Поставлены основные задачи рынка рекрутинговых услуг: обеспечение потребностей отраслей народного хозяйства в высококвалифицированных кадрах, повышение качества рекрутинговых услуг, разработка и совершенствование нормативно-правовой базы и статистической отчетности рекрутмента, а также повышение уровня занятости населения за счет интеграции усилий рекрутинговых компаний, кадровых агентств, государственных структур содействия занятости.

**Ключевые слова:** рекрутинг, хедхантинг, аутплейсмент, лизинг, технология прямого поиска, скрининг, рынок рекрутинговых услуг.

**Рис.:** 3. **Библ.:** 8.

**Писаревская Анна Ильинична** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** [norma.75@mail.ru](mailto:norma.75@mail.ru)

UDC 331.522

## Pysarevska H. I. Development of the Recruitment Services Market in Ukraine

The article analyses tendencies of development of the recruitment services market in Ukraine. It justifies actuality of the study of the recruitment services market, which confirms high and stable demand on the services of personnel agencies. It determines main problems in this sphere: insufficiently high quality of services, absence of professional standards, high fluctuation of personnel in agencies, low qualification of consultants on personnel selection, absence of statistical data about a number of personnel agencies and financial and economic indicators of their activity. It marks out external and internal environments of a recruitment agency and also shows main directions and elements of recruitment technologies applied by agencies. It identifies the place of internal and external recruitment in the labour market system. It justifies a necessity of formation of effective recruitment policy at the level of the state, region, branch and enterprise. It states the main tasks of the recruitment services market: provision of requirements of branches of economy in high-qualification personnel, increase of quality of recruitment services, development and improvement of the regulatory and legal base and statistical reporting of recruitment and also increase of the level of employment of population by means of integration of efforts of recruitment companies, personnel agencies and state structures of facilitation of employment.

**Key words:** recruiting, head-hunting, outplacement, leasing, executive search, screening, recruitment services market.

**Pic.:** 3. **Bibl.:** 8.

**Pysarevska Hanna I.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** [norma.75@mail.ru](mailto:norma.75@mail.ru)

У сучасних умовах глобалізації та інформатизації світової економіки, модернізації виробництва для нормального функціонування ринкових механізмів необхідні спеціальні бізнес-послуги. До них відноситься і діяльність з пошуку, відбору та працевлаштування персоналу, або рекрутингова діяльність. Підґрунтям існування ринку рекрутингових послуг є постійний дефіцит кваліфікованих робочих, спеціалістів, менеджерів, що здатні забезпечити конкурентоспроможність підприємства. Рекрутинг визначається як бізнес-процес та означає діяльність щодо створення умов для заповнення вакансій компаній-замовників (роботодавців) компетентними спеціалістами, що відповідають своїми якостями вимогам замовника. Під цим терміном також розуміють комплекс організаційних заходів, що проводиться агенцією в інтересах організації, яка зробила замовлення на заміщення вакансії.

Ринок рекрутингових послуг – достатньо новий та молодий напрям, що пропонується у сфері ділових послуг в Україні, однак він динамічно розвивається та має серйозні перспективи в майбутньому. Значущість даної сфери ділового обслуговування підтверджує високий та стабільний попит на послуги кадрових агентств. Однак спостерігається недостатньо висока якість послуг у цій сфері, що обумовлено відсутністю професійних стандартів, високою плінністю кадрів в агенціях та низькою кваліфікацією консультантів з підбору персоналу. Негативно впливає й відсутність статистичних даних про чисельність кадрових агенцій, фінансово-економічних показників їх діяльності. Вирішення зазначених проблем має важливе значення не тільки для розвитку соціально-трудових відносин, але і для економіки країни в цілому. Це і обумовлює актуальність дослідження.

Дослідження ринку рекрутингових послуг є досить актуальним питанням, яким займаються такі вчені, як С. В. Іванова, С. О. Карташов, І. О. Кокорев, М. І. Магура, Ю. Г. Одегов тощо [1 – 8].

Метою статті є теоретичне обґрунтування підходів до визначення рекрутмента, виявлення його основних напрямків та елементів технологій, що застосовуються, а також визначення тенденцій розвитку рекрутмента на ринку праці України.

Найм і відбір персоналу за допомогою рекрутингових агенцій можна представити у вигляді системи, що складається із сукупності взаємопов'язаних елементів, що знаходяться у певних відносинах один з одним і має вхід, вихід, зв'язок із зовнішнім середовищем та зворотний зв'язок (рис. 1).

На виході знаходяться постачальники людських ресурсів для рекрутингової агенції – ринок трудових ресурсів конкретного регіону, тобто певний сегмент даного ринку у відповідності зі спеціалізацією агенції. На виході – продукт, тобто підходящий персонал для організації – клієнта. У внутрішньому середовищі рекрутингової агенції приймаються управлінські рішення за допомогою наукових підходів, принципів, методів, методичного, ресурсного, інформаційного, організаційно-технологічного забезпечення, а також планування та контролю.

На сьогодні серед основних рекрутингових послуг виділяють такі:

- ✦ класичний рекрутмент – пошук і відбір керівництва середньої ланки, спеціалістів та офісного персоналу;
- ✦ *Executive Search* – пошук і відбір керівництва вищої ланки та висококваліфікованих спеціалістів;
- ✦ *Head-hunting* – пошук і відбір керівництва вищої ланки (у суворій конфіденційності), «переманювання» визначеного ексклюзивного спеціаліста (відоме ім'я та посада) для компанії-замовника;
- ✦ *Outplacement* – послуги щодо працевлаштування персоналу, який звільняється з компанії-замовника у визначені терміни на визначених умовах (послуга надається за кошти компанії-замовника);

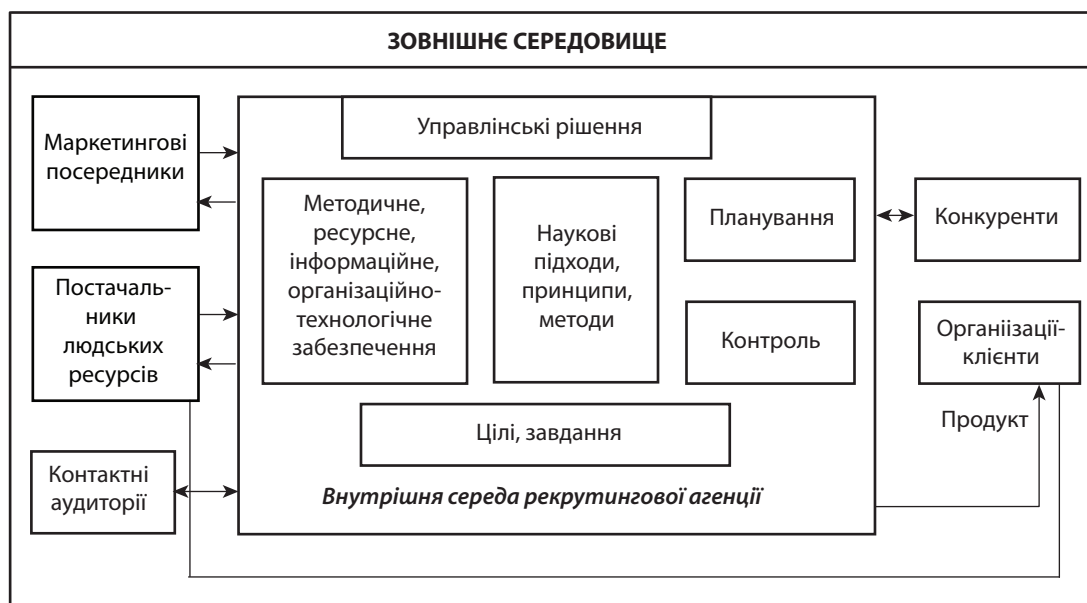


Рис. 1. Зовнішнє та внутрішнє середовище рекрутингової агенції

- ★ *Leasing* – послуги щодо оренди співробітників на визначений період і на визначених умовах, що знаходяться у трудових відносинах із агенцією [3].

Застосування наукового апарату рекрутингової систематики дозволило розробити підхід до класифікації та систематизації рекрутингу (рис. 2).

Використання ідей систематики для вивчення процесів і побудови класифікаційних систем широко використовується в управлінні персоналом.

Рекрутинг на основі технологій пошуку, що застосовуються, класифікується на класичний, технології прямого пошуку, а також скринінг.

*Скринінг* визначається як підбір кандидатів на основі формальних ознак. Він може застосовуватись як окрема технологія або як етап класичного рекрутингу та технології прямого пошуку [1].

В Україні перші рекрутингові агенції почали з'являтися лише на початку 1990-х рр. у початковій періоді становлення ринкових відносин. Сьогодні ринок рекрутингових послуг знаходиться на стадії розвитку.

Роль класичного рекрутингу є значною у регулюванні безробіття, оскільки він дозволяє реально скоротити терміни працевлаштування громадян.

Напрямок Executive Search у світі росте швидкими темпами, однак в Україні цей напрямок не розвинений у регіонах, 90% ринку знаходиться у м. Києві.

Підбір персоналу за допомогою технології прямого пошуку характеризується такими ознаками: здійснюється повне маркетингове дослідження ринку праці; пошук ведеться через висококваліфікованих професіоналів, які здебільшого працевлаштовані та задоволені роботою; технологія прямого пошуку ефективна при роботі з топ-персоналом, керівними кадрами; застосування технології head-hunting, що полягає у перемануванні кандидатів.

До основних принципів технології прямого пошуку відносять:

- ★ *комплексність та системність*, тобто вакансія розглядається в системі менеджменту організації та на всіх етапах проекту замовник бере участь у підборі кандидата;

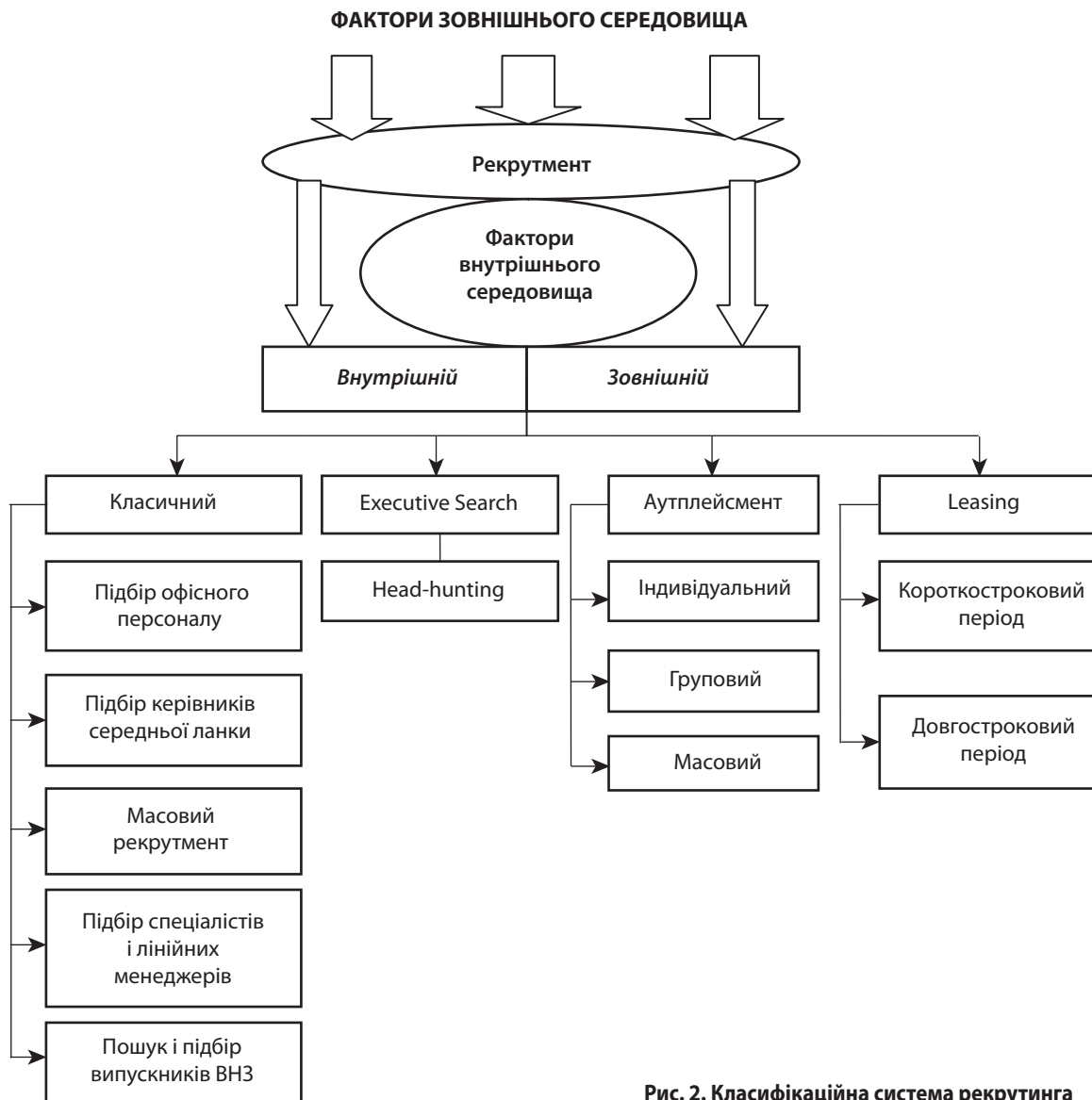


Рис. 2. Класифікаційна система рекрутингу

- ✦ *науковість*, тобто використовуються сучасні технології прямого пошуку, оцінки кандидатів, сучасні методи діагностики;
- ✦ *конфіденційність*, тобто вся інформація не підлягає розголошенню;
- ✦ *планування* передбачає роботу над проектом у відповідності до поставлених цілей та у певні терміни;
- ✦ *контроль*, що проводиться на всіх етапах;
- ✦ *аналіз і діагностика* проводиться як на ринку праці, так і вивчається зміст і характер праці певної посади, якості потенційних кандидатів;
- ✦ *лояльність по відношенню до клієнта*, тобто підбраного кандидата не переманюють в інші організації;
- ✦ *консультування* як кандидатів, так і замовників [4].

Щодо хедхантингу, то до його основних принципів відносять тактовність, ефект присутності (на всіх етапах замовнику надається інформація про мотивацію кандидатів і можливих механізмів впливу) та конфіденційність.

Останнім часом набуває поширення аутплейсмент – напрямок рекрутмента, що включає рекрутингові та консалтингові послуги та технології, що дозволяють працевлаштувати персонал, що звільняється, у певні терміни та на певних умовах. Аутплейсмент розрізняють як внутрішній, так і зовнішній. Також він може бути індивідуальним, масовим, груповим і «закритим».

При аутплейсменті спочатку проводиться всебічне вивчення кандидата, його можливостей, побажань з урахуванням вимог ринку праці, потім проводиться підготовка та написання резюме, формування навичок успішної презентації. На наступному етапі проходить активне просування кандидата та його психологічна підтримка.

Рекрутингову діяльність здійснюють як спеціалізовані агенції, так і відповідні підрозділи або працівники на підприємствах. Таким чином, рекрутмент останнім часом класифікують як внутрішній і зовнішній.

*Зовнішній рекрутмент* – це діяльність різних рекрутингових компаній, кадрових агенцій, некомерційних фондів і центрів, а також державних структур з підбору кандидатів для заміщення вакансій.

*Внутрішній рекрутмент* – це діяльність відповідного підрозділу кадрової служби з пошуку, підбору, відбору потенційних кандидатів та їх адаптації, тобто це функція кадрового менеджменту. На зовнішній та внутрішній рекрутмент впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори [6].

До зовнішніх факторів слід віднести ринок праці, демографічну ситуацію, економічний, технічний та соціальний розвиток суспільства, міжнародне та національне законодавство, регіональну та галузеву специфіку, а також ступінь конкуренції.

До внутрішніх факторів відносять цілі організації, специфіку діяльності, розмір організаційну структуру, особливості технологій, що застосовуються, стратегію поведінки на ринку, зокрема на ринку праці.

Існують основні принципи роботи рекрутингових агенцій: компетентності; надійності; якісної роботи; конфіденційності.

Але, на думку автора, дані принципи слід розширити та визначити окремо систему принципів як внутрішнього, так і зовнішнього рекрутингу. До *основних принципів внутрішнього рекрутингу* доцільно віднести: ефективність (витрати, що пов'язані з відбором і наймом, мають бути меншими за ефект); відповідність цілям підприємства; прогресивність та оперативність; науковість; узгодження інтересів кандидатів і підприємства; динамізм (сполучення стабільності та мобільності); конфіденційність; комфортність. До *основних принципів зовнішнього рекрутингу* відносять: конкурентоспроможність; формування асортименту та прейскуранту послуг у відповідності з вимогами ринку праці; прогресивність та оперативність; науковість; врахування інтересів кандидатів і підприємства; динамізм; конфіденційність; комфортність [5].

Рекрутмент є важливим елементом інфраструктури ринку праці, у завдання якої входить сприяння зайнятості, профорієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів та ін. Він розвивається під час підйому економіки, спаду, кризи. При цьому на перший план виходять різні напрями рекрутмента. На *рис. 3* подано місце внутрішнього та зовнішнього рекрутингу на ринку праці.

Як свідчить практика, в Україні більша частина вакансій кваліфікованих керівників і спеціалістів концентрується в рекрутингових агенціях. На долю державної служби зайнятості приходяться вакансії, що розраховані на низький та середній рівень кваліфікації. Існують також розбіжності залежно від форми власності: основну масу вакансій державних підприємств і організацій акумулюють органи державної служби зайнятості, а приватні рекрутингові компанії виконують у більшості випадків замовлення з підбору персоналу приватних фірм [2].

Таким чином, існування ринку рекрутингових послуг в Україні об'єктивно обумовлено як на рівні підприємства, так і на рівні регіону, галузі та країни.

На ринку рекрутингових послуг діють державні служби сприяння зайнятості населення, кадрові агенції, рекрутингові компанії, а також підприємства, навчальні заклади та населення [7].

Особливість зовнішнього середовища рекрутингового бізнесу полягає в його високій динамічності та нестабільності, а також високому рівню регіональної сегментації.

Розвиток рекрутингу в Україні може забезпечити підвищення конкурентоспроможності економіки, оскільки розвиток ринкової економіки потребує забезпечення галузей та регіонів необхідною робочою силою [2].

Сучасний етап розвитку українського рекрутмента характеризується зростанням ролі Інтернет-технологій, отже виникає необхідність у створенні центру координації діяльності суб'єктів ринку рекрутингових послуг для забезпечення ефективним обміном інформацією між усіма суб'єктами ринку рекрутингових послуг, налагодження взаємодії між ними, розподілення функцій з підбору персоналу та його оцінки в процесі рекрутингу; активізація участі центрів з підбору персоналу та комерційних рекрутингових агенцій з підбору іноземної

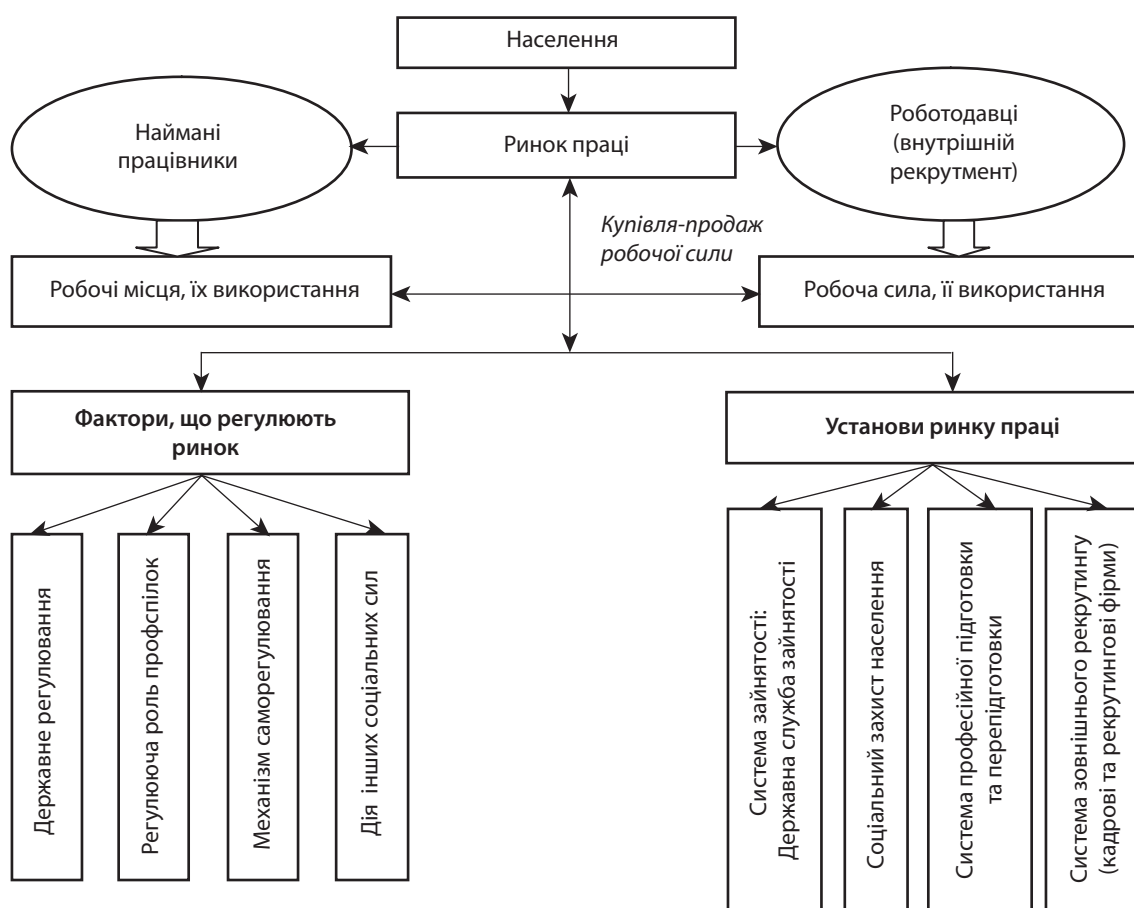


Рис. 3. Місце внутрішнього і зовнішнього рекрутмента в системі ринку праці

робочої сили з урахуванням потреб сучасної економіки; організації роботи з аналізу ринку праці, забезпечення рекрутингового бізнесу необхідними кадрами [3].

Необхідність таких центрів підтверджується теоретичними дослідженнями та конкретними практичними діями. Так, існують розробки по сумісній діяльності Асоціації рекрутингових і кадрових агенцій з державними структурами щодо сприяння зайнятості населення.

Взаємодія системи рекрутингу із суб'єктами ринку праці дозволить вирішити такі проблеми:

- ✦ незбалансованість попиту та пропозиції на ринку праці;
- ✦ низька конкурентоспроможність на ринку праці окремих категорій громадян;
- ✦ відсутність спеціалістів у системі рекрутингу;
- ✦ важкість в отриманні інформації на ринку праці;
- ✦ зростання безробіття.

Дані проблеми можливо вирішити за допомогою працевлаштування працівників з використанням Інтернет-рекрутингу, технологій класичного рекрутингу, аутплейсменту, рекрутингових технологій працевлаштування випускників; створення гнучкої системи рекрутмента, що орієнтовано на працевлаштування безробітних громадян і молоді, а також підготовки спеціалістів у сфері рекрутмента.

#### ВИСНОВКИ

Останнім часом ринок рекрутингових послуг в Україні динамічно розвивається, однак виникає необхід-

ність формування ефективної рекрутингової політики на рівні держави, регіону, галузі та підприємства. Також слід зазначити основні завдання ринку рекрутингових послуг: забезпечення потреб галузей народного господарства у висококваліфікованих кадрах, підвищення якості рекрутингових послуг, розробка та вдосконалення нормативно-правової бази та статистичної звітності рекрутмента, а також підвищення рівня зайнятості населення за рахунок інтеграції зусиль рекрутингових компаній, кадрових агенцій, державних структур сприяння зайнятості. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин. – М. : Генезис, 2005. – 248 с.
2. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики : наук.-інформ. вид. / Т. А. Заяць (відп. ред.), С. І. Бандур (уклад.), Д. П. Богиня (уклад.). – К. : Академ. екон. наук України, 2000. – 70 с.
3. Карташов С. А. Рекрутинг: найм персонала : учебное пособие / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев // Под ред. Ю. Г. Одегова. – 2-е изд. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. – 320 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Кнорус, 2010. – 368 с.
5. Иванова С. В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С. В. Иванова. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 160 с.
6. Магура М. И. Поиск и отбор персонала : учебное пособие / М. И. Магура. – М. : Управление персоналом, 2003 – 304 с.

**7. Мімандусова Г. І.** Ринок праці в Україні: тенденції та перспективи (соціально-економічний аналіз) / Г. І. Мімандусова. – К., 1999. – 96 с.

**8. Шинкаренко Р. В.** Управління якістю праці регіону : монографія / Р. В. Шинкаренко, Н. М. Жовнір. – Полтава : ПолтНТУ, 2008. – 262 с.

#### REFERENCES

Allin, O. N. *Kadry dlia effektivnogo biznesa. Podbor i motivatsiia personala* [Staffing for effective business. Recruitment and motivation of staff]. Moscow: Genezis, 2005.

*Doslidzhennia v Ukraini problem ekonomiky pratsi, demografii, sotsialnoi ekonomiky i polityky* [Research in Ukraine issues of labor economics, demography, economics and social policy]. Kyiv: Akadem. ekon. nauk Ukrainy, 2000.

Ivanova, S. V. *Iskusstvo podbora personala: kak otsenit che-loveka za chas* [Art of Recruitment: how to assess a person in an hour]. Moscow: Alpina Biznes Buks, 2008.

Kibanov, A. Ya., and Durakova, I. B. *Upravlenie personalom organizatsii: aktualnye tekhnologii nayma, adaptatsii i attestatsii* [Management staff of the organization: current technology recruitment, adaptation and evaluation]. Moscow: Knorus, 2010.

Kartashov, S. A., Odegov, Yu. G., and Kokorev, I. A. *Rekruting: naym personala* [Recruiting: hiring]. Moscow: Ekzamen, 2003.

Magura, M. I. *Poisk i otbor personala* [Search and selection of staff]. Moscow: Upravlenie personalom, 2003.

Mimandusova, H. I. *Rynok pratsi v Ukraini: tendentsii ta perspektivy (sotsialno-ekonomichnyi analiz)* [The labor market in Ukraine: Trends and Prospects (socio-economic analysis)]. Kyiv, 1999.

Shynkarenko, R. V., and Zhovnir, N. M. *Upravlinnia iakistiu pratsi rehionu* [Quality Management work area]. Poltava: PoltNTU, 2008.

УДК 332.1

## ОЦІНКА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА РІВНЕМ КОМФОРТНОСТІ ПРОЖИВАННЯ

СОЛОВЙОВА О. Є., ГАВРИЛИЧЕНКО Є. В.

УДК 332.1

### Соловйова О. Є., Гавриличенко Є. В. Оцінка диференціації регіонів України за рівнем комфортності проживання

У статті розглянуті питання оцінки комфортності проживання населення регіонів. Обґрунтовано актуальність проведення оцінки регіонів за рівнем комфортності проживання. Наведено визначення поняття «рівень комфортності проживання». Запропоновано методику розрахунку рівня комфортності проживання населення регіонів, яка базується на визначенні інтегрального показника, використовуючи чотири основні групи показників: забезпеченість житлом; благоустрій житлової площі; стан житлового фонду; стан мереж житлово-комунального комплексу. Виконано апробацію методики оцінки диференціації регіонів України за рівнем комфортності проживання в 2009 – 2010 рр., за допомогою якої побудований рейтинг областей. Проаналізовано динаміку середнього рівня комфортності проживання населення регіонів України. Здійснено аналіз результатів оцінки та визначено позитивні характеристики запропонованої методики.

**Ключові слова:** житлово-комунальний комплекс, комфортність проживання, регіон, оцінка.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 3. **Бібл.:** 12.

**Соловйова Ольга Євгенівна** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки підприємств міського господарства, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** solovjova\_1954@mail.ru

**Гавриличенко Вікторівна** – аспірантка, кафедра економіки будівельних підприємств, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** evg0802@gmail.com

УДК 332.1

### Соловьёва О. Е., Гавриличенко Е. В. Оценка дифференциации регионов Украины по уровню комфортности проживания

В статье рассматриваются вопросы оценки комфортности проживания населения регионов. Обоснована актуальность проведения оценки регионов по уровню комфортности проживания. Приведено определение понятия «уровень комфортности проживания». Предложена методика расчета уровня комфортности проживания населения регионов, которая базируется на определении интегрального показателя, используя четыре основные группы показателей: обеспеченность жильем; благоустройство жилой площади, состояние жилого фонда, состояние сетей жилищно-коммунального комплекса. Выполнена апробация методики оценки дифференциации регионов Украины по уровню комфортности проживания в 2009 – 2010 гг., с помощью которой построен рейтинг областей. Проведен анализ динамики среднего уровня комфортности проживания населения регионов Украины. Выполнен анализ результатов оценки и определены положительные характеристики предложенной методики.

**Ключевые слова:** жилищно-коммунальный комплекс, комфортность проживания, регион, оценка.

**Рис.:** 2. **Табл.:** 3. **Библ.:** 12.

**Соловьёва Ольга Евгеньевна** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики предприятий городского хозяйства, Харьковский национальный университет городского хозяйства им. А. Н. Бекетова (ул. Маршала Бажанова, 17, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** solovjova\_1954@mail.ru

**Гавриличенко Евгения Викторовна** – аспирантка, кафедра экономики строительных предприятий, Харьковский национальный университет городского хозяйства им. А. Н. Бекетова (ул. Маршала Бажанова, 17, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** evg0802@gmail.com

UDC 332.1

### Solovyova O. Y., Gavrylychenko Y. V. Assessment of Differentiation of Ukrainian Regions by the Level of the Comfort of Living

The article considers issues of assessment of comfort of living of the population of regions. It justifies urgency of assessment of regions by the level of comfort of living. It provides definition of the "level of comfort of living" notion. It offers methods of calculation of the level of comfort of living of the population of regions, which is based on identification of the integral indicator, using four main groups of indicators: provision of housing, accomplishment of housing, state of housing and state of the networks of the housing and communal complex. The article conducts approbation of methods of assessment of differentiation of regions of Ukraine by the level of comfort of living in 2009 – 2010, with the help of which the rating of oblasts was built. It conducts analysis of dynamics of the average level of comfort of living of the population of Ukrainian regions. It conducts analysis of the results of assessment and identifies positive characteristics of the proposed methods.

**Key words:** housing and communal complex, comfort of living, region, assessment.

**Pic.:** 2. **Tabl.:** 3. **Bibl.:** 12.

**Solovyova Olga Ye.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Economics of Urban Enterprises, Kharkiv National University of Urban Economy named after O. M. Beketov (vul. Marshala Bazhanova, 17, Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** solovjova\_1954@mail.ru

**Gavrylychenko Yevgeniya V.** – Postgraduate Student, Department of Economics of construction enterprises, Kharkiv National University of Urban Economy named after O. M. Beketov (vul. Marshala Bazhanova, 17, Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** evg0802@gmail.com