

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління
та національної безпеки
Кафедра економічної теорії,
інтелектуальної власності та публічного
управління

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

МОШКОВСЬКИЙ Віталій Миколайович

УДК 331.101.262/.6

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

281 «Публічне управління та адміністрування»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

В.М. Мошковський
(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи
Плотнікова Марія Федорівна
К.е.н., доцент

Висновок кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління
за результатами попереднього захисту:

Протокол засідання кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління № _____ від «_____» грудня 2020 р.

Завідувач кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

к.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

Якобчук В.П.
(прізвище ,ім'я, по батькові)

«_____» грудня 2020 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти захистив (ла)
(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:
сума балів за 100-бальною шкалою _____
за шкалою ECTS _____
за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

Пугачова Н.С.
(прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Мошковський В. М. Стратегічний розвиток трудового потенціалу України. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». – Поліський національний університет, Житомир, 2020.

В кваліфікаційній роботі представлені теоретико-методичні основи стратегічного розвитку трудового потенціалу, що відображають сутність і значення поняття «трудовий потенціал», а також основні засади державної політики формування трудового потенціалу в країні.

В розділі 2 відображений аналіз стану та оцінка ефективності використання трудового потенціалу України. Можемо констатувати наявність тенденції до старіння і вимирання нації і, як наслідок, – перспективи різкого скорочення трудового потенціалу країни в майбутньому.

В роботі також відображені напрями формування та реалізація стратегічного розвитку трудового потенціалу України. Реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини. Саме регіональні стратегії розвитку, а також відповідні програми зайнятості мають містити напрями формування та використання трудового потенціалу.

Ключові слова: трудові ресурси, трудовий потенціал, стратегія, продуктивність праці, робоча сила.

Summary

Moshkovskii V. M. Strategic development of labor potential of Ukraine. – Qualification work on the rights of the manuscript. Qualification work to obtain a master's degree in specialty 281 "Public Administration". – Polissia National University, Zhytomyr, 2020.

In the qualification work are presented the theoretical and methodological foundations of strategic development of labor potential, reflecting the essence and meaning of the concept of "labor potential", as well as the basic principles of state policy of labor potential in the country.

Section 2 reflects the analysis of the situation and assessment of the effectiveness of the use of labor potential of Ukraine. It can be stated that there is a tendency to the aging and extinction of the nation and, as a consequence, the prospects for a sharp reduction in the country's labor potential in the future.

Qualification work also reflects the areas of formation and implementation of strategic development of labor potential of Ukraine. Realization and use of labor potential occurs only under conditions of employment, entrepreneurial activity.

It is the regional development strategies, as well as the relevant employment programs should contain areas for the formation and use of labor potential.

Key words: labor resources, labor potential, strategy, labor productivity, labor force.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	8
Висновок до р. 1	12
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ.....	14
Висновок до р. 2	21
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ	23
Висновок до р.3	28
ВИСНОВКИ.....	29
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	31
ДОДАТКИ.....	39

ВСТУП

Актуальність дослідження. За умов формування соціально-орієнтованої ринкової інноваційної моделі розвитку економіки країни перед вітчизняною наукою постає питання як найповнішого пізнання трудового потенціалу, особливостей його трансформації. Ефективне використання трудового потенціалу в будь-якій країні відіграє важливу роль у підвищенні рівня життя населення. Тому від того, який напрям стратегічного розвитку трудового потенціалу обере та чи інша країна, багато в чому залежить її економічний потенціал, темпи розвитку економічної діяльності, зростання соціального і культурного рівня життя всіх зацікавлених сторін тощо. Тому представлена тема кваліфікаційної є актуальною як з теоретичної так і з практичної точки зору.

Основні аспекти формування та реалізації стратегічного розвитку трудового потенціалу відображено в працях відомих вітчизняних і зарубіжних вчених таких як Бажан І.І. [6], Васильченко В. С. [13], Гриненко А. М. [13], Керб Л.П. [32], Кравець І.М. [38], Приймак В.І.[61], Шаульська Л.В. [84] та ін.. Проте, незважаючи на значний внесок в наукові дослідження з цієї проблематики, але поки що не створено цілісного механізму використання та розвитку трудового потенціалу в сучасних умовах.

Мета та завдання дослідження. *Метою кваліфікаційної роботи є визначення теоретико-методологічних та практичних засад стратегічного розвитку трудового потенціалу. Для досягнення поставленої мети вирішувалися такі завдання:*

- визначення теоретичних основ стратегії розвитку трудового потенціалу;
- аналіз стану та оцінки ефективності використання трудового потенціалу України;
- формування та реалізація стратегії розвитку трудового потенціалу України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини з використанням трудового потенціалу України. А *предметом* – теоретичні, методичні та практичні аспекти забезпечення ефективності управління використанням трудового потенціалу України та її регіонів.

Методи дослідження. Розгляд сутності поняття «трудоий потенціал», поданих різними авторами відповідно до сучасних ринкових умов здійснено методом аналізу; на основі синтезу різноманітних підходів, запропоновано власне визначення трудового потенціалу; використання системного підходу – для визначення і обґрунтування показників системного аналізу трудового потенціалу; при узагальненні теоретичних засад формування і використання трудового потенціалу – абстрактно-логічний метод. Аналіз стану трудового потенціалу і ефективність його використання здійснено за допомогою економіко-статистичного методу. За допомогою методу прогнозування визначено перспективи економічного розвитку залежно від стану трудового потенціалу.

Інформаційною базою є чинна нормативно-правова база України, праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем використання трудового потенціалу, звітна документація, офіційні інтернет-ресурси, навчальні посібники та підручники з дисциплін економічного напрямку.

Практична цінність дипломної роботи полягає в тому, що розроблені в ній пропозиції та шляхи їх реалізації, щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу, можуть бути використані при формуванні загальнодержавної та регіональних стратегії використання та розвитку трудового потенціалу.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків.

Тези за результатами наукових досліджень відображені в збірниках наукових праць: «Наукові читання – 2020», Механізми управління розвитком

територій», «Інструменти і практики публічного управління в контексті децентралізації»

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сучасний рівень соціально-економічного розвитку України та його суттєві регіональні відмінності потребують використання нових методичних підходів до дослідження чинників, які його визначають. У сучасних умовах визначальним чинником є трудовий потенціал, який відображає можливості, інтенсивність і спрямування розвитку регіональних соціально-економічних систем. Це обумовлює доцільність узагальнення існуючих підходів до визначення сутності трудового потенціалу, виявлення особливостей його формування та використання.

Варто зазначити, що економічний зміст терміну «потенціал» почався використовувати в науковому обігу в 60-х роках ХХ ст. Воно утворилося від латинського слова «potentia» і означає у вузькому трактуванні «приховані можливості, потужність, сила». Тлумачний словник української мови також під цим терміном розуміє «приховані можливості, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов». Український словник іншомовних слів розуміє під цим поняттям «сукупність наявних засобів, можливостей у певній галузі тощо» [71]. В економічному словнику трактування терміну «потенціал» визначається як «джерела можливостей, засобів, запасів, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення якого-небудь завдання чи досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави у певній галузі» [93].

Термін «трудовий потенціал» до наукового обігу увійшов уже в 70-х роках ХХ ст. У науковій літературі відсутня єдність думок щодо сутності трудового потенціалу та визначення цього поняття, що перешкоджає більш

глибокому дослідженню процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу, чіткому та однозначному розумінню досліджуваних явищ. Формування визначень категорії «трудоий потенціал» відбувається з позицій ресурсного, поведінкового, ресурсно-маржинального, демографічного, соціологічного, факторного, системного, етимологічного та інших підходів (Додаток А).

У цілому, не дивлячись на наявність у цих тлумаченнях схожих сутнісних характеристик, зміст поняття «трудоий потенціал» надзвичайно різноманітний і різнонаправлений. В енциклопедичному демографічному словнику «Народонаселення» зміст поняття трудоий потенціал покоління пояснюється так: це зведена економіко-демографічна характеристика трудової активності населення, яка виражається середнім числом людино-років трудового життя, яке покоління проживе у складі економічно активного населення при заданому рівні смертності та рівні трудової активності [72, с.532 -533].

Важливим аспектом також є те, що поняття «трудоий потенціал» у різних авторів свідчить про підміну понять «трудоий потенціал», «кадровим потенціалом», «трудоими ресурсами». Слід розглянути ці поняття для їх подальшого чіткого розмежування.

В численних публікаціях кадровий потенціал часто ототожнюють з трудовими, але в той же час ті терміни дещо різняться. Слід зазначити що «трудоий потенціал» - поняття ширше, ніж поняття «трудоі ресурси». Поняття «трудоі ресурси» ще у 1922 р. розглядалось як «робоча сила» даної країни чи населення у віці 16-49 років. Але межі віку на різних етапах соціально-економічного розвитку країни декілька разів змінювалися. «Трудоі ресурси» обмежуються працездатним населенням у робочому віці, а «трудоий потенціал» містить у собі і тих людей, що вийшли за межі працездатного віку чи ще не ввійшли в його межі, але фактично беруть участь у суспільній праці, включаючи і сферу індивідуальної трудової діяльності.

Погляди різних авторів на компонентну структуру трудового потенціалу відображені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Компонентна структура трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Бібен М. (1997 р.)	Долішній М. (1993 р.)	Злупко С. (1997 р.)	Міклова В. (1997 р.)	Онкієнко В. (1986 р.)	Пирожков С. (1993 р.)	Пігулич М. (1997 р.)	Худо В. (1994 р.)	Шевчук Л. (2000 р.)
Біологічна	+	+		+			+	+	+
Демографічна					+	+			+
Інтелектуальна		+	+						+
Сакральна			+						+
Історична									+
Культурна			+						+
Освітня	+			+	+		+		+
Соціальна	+	+		+	+	+	+	+	+
Економічна					+	+		+	+
Мотиваційна	+	+		+			+		+
Здоров'я			+						+

Джерело. Систематизовано автором за [59; 24; 30; 51; 55, с 35;58; 59, 49; 89].

На наш погляд, основними компонентами трудового потенціалу є біологічна, демографічна, економічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітня, соціальна, мотиваційна.

З усіх компонент біологічна, демографічна та інтелектуальна складові є вихідними для всіх інших. Стан здоров'я, на нашу думку, становить ядро усіх компонент трудового потенціалу. Безпосередньо залежить від кількості та якості фізичного і психічного суспільного здоров'я, суспільна здатність до праці.

Також при розгляді сутності трудового потенціалу слід звернути увагу на рівні трудового потенціалу, а саме:

- трудовий потенціал людини (працівника);

- трудовий потенціал підприємства;
- трудовий потенціал суспільства [83, с.251].

Отже, слід зазначити, що трудовий потенціал – це якісно-кількісне відображення закладених в людині здібностей до праці, що безперервно формується, забезпечуючи ефективність її відтворювальної діяльності.

Саме на рівні регіону можливе створення та забезпечення оптимальних умов формування та використання трудового потенціалу, так як місцеві органи завжди ближче до конкретних людей і знають їх потреби та інтереси. Це потребує побудови адекватної вимогам ринку регіональної системи формування та використання трудового потенціалу. Регіон несе двійний (регіональний та загальнодержавний) тягар відповідальності за забезпечення оптимальних умов розвитку людських ресурсів, збалансованість робочих місць і робочої сили. Разом з тим повне досягнення балансу як у регіоні, так і у країні в цілому, практично не можливо, що потребує від регіонального господарства прагнення до оптимізації створеного дисбалансу в аспекті формування та використання потенціалу. Це вимагає створення таких соціально-економічних умов, які б сприяли процесу трансформації регіональної економіки до ринку з меншими соціально-економічними витратами.

Розглянемо визначену на рисунку 1.2. структуру керівної підсистеми управління трудовим потенціалом детальніше.

Для оцінки ефективності трудового потенціалу можна використати такі групи показників:

- 1) кількісні показники використання трудового потенціалу;
- 2) якісні показники використання трудового потенціалу;
- 3) показники формування та розвитку трудового потенціалу [22, с. 43].

Поряд із чисельністю, складом і динамікою трудових ресурсів господарства, галузі, регіону, території важливо визначити показники забезпеченості їх трудовими ресурсами.



Рис. 1.2. Структура керівної підсистеми управління трудовим потенціалом

Джерело: ————— прямиий вплив

----- опосередкований вплив

Джерело: [14, с.103].

Отже, для ефективного розвитку трудового потенціалу регіону необхідно проаналізувати його сучасний стан, розкрити сутність проблем, «вузьких місць», регіональних особливостей і розробити заходи для оптимізації розвитку, а також потрібно визначити чинники, що впливають на формування та розвиток трудового потенціалу регіону.

Висновок до р. 1.

Аналіз теоретичних засад формування трудового потенціалу дали змогу

визначити, що це поняття пов'язане з якісно-кількісним відображенням закладених в людині здібностей до праці, що безперервно формуються і забезпечують ефективність її відтворювальної діяльності. У сучасних умовах визначальним чинником є трудовий потенціал, який відображає можливості, інтенсивність і спрямування розвитку регіональних соціально-економічних систем.

Також при розгляді сутності трудового потенціалу слід звернути увагу на рівні трудового потенціалу, а саме: трудовий потенціал людини (працівника); трудовий потенціал підприємства; трудовий потенціал суспільства.

Основними компонентами трудового потенціалу є біологічна, демографічна, економічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітня, соціальна, мотиваційна.

Слід зазначити, що є досконалі методики оцінки ефективності використання трудового потенціалу.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Історичні глобальні зміни і господарська практика підтвердили висновки вчених: після руйнування адміністративно-командної системи господарювання і формування блоку країн з трансформаційною економікою Всесвітній банк дослідив економічні результати 192 країн і з'ясував, що лише понад 15% економічного зростання в країнах з перехідною економікою визначені виробничим потенціалом (матеріальною складовою), 20% – природними 72 ресурсами, а решта 64% пов'язані з трудовими ресурсами. Іншими словами, на даному етапі розвитку перспективи матимуть лише ті країни, що здатні приділити достатню увагу формуванню і реалізації трудового потенціалу задля ефективного економічного зростання та формування повноцінної ринкової економіки.

Основною складовою трудового потенціалу є молодь працездатного віку. Аналіз статистичних даних свідчить, що за останні роки (з 1990 по 2018 р.) населення України скоротилося на 17,68% (у тому числі міське – на 15,68%, сільське – на 21,85%) і на січень 2020 року становила 41 902,4 тис осіб. Чисельність населення у віці від 16 до 59 років за цей же період скоротилася на 12,94%. Чисельність людей похилого віку (старше 65 років) зростала до 2007 р., а потім почала зменшуватися, тому в цілому за розглянутий період зросла лише на 6,95%, склавши у загальній чисельності наявного населення 15,89% (у 1990 р. – 12,26%), у 2019 р. – 16,76%. Такий суттєвий розрив у вікових групах старшого населення країни свідчить, у першу чергу, про високу смертність людей похилого віку і досить низьку тривалість життя (розрив у розмірі частки 60-річних та 65-річних – 6,2%). Основною причиною подібних структурних зрушень в першу чергу стали демографічні процеси природного руху населення.

Можемо констатувати наявність тенденції до старіння і вимирання нації і, як наслідок, – перспективи різкого скорочення трудового потенціалу країни в майбутньому. Зростання частки людей похилого віку відбувається за рахунок частки населення у віці від 0 до 15 років, тобто дітей, яка скоротилася з 22,78% у 1990 р. до 16,1% у 2015 р. та 15,44% у 2019 р., а чисельність – на 41,71% за 26 років, що свідчить про зниження резервів трудового потенціалу в доступному для огляду майбутньому. Іншими словами, його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру.

Для аналізу кількісного складу трудового потенціалу країни ключове значення має динаміка чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років, що є основною його складовою. За останні 10 років кількість цієї категорії населення зменшилася орієнтовно на 20%. Причиною тому стали як об'єктивні процеси природного скорочення населення, що спостерігаються в Україні протягом останніх 25 років, так і воєнні дії та втрата частини території, в межах якої на даному етапі неможливо вести облік. Що стосується його частки в загальній кількості населення, то вона не досягає навіть 50%, і суттєво скоротилася (до 46,3 та 42,2% відповідно). По відношенню до населення цієї ж вікової групи (15-70 років) частка стабільна – переважно в межах 62-64%. Економічно активне населення у працездатному віці складає 71-73% від населення відповідної вікової групи. У віковій структурі економічно активного населення найбільшу частку займають особи у віці 40-49 років (25%) та 50-59 років (20,4%) (рис. 2.1), іншими словами трудовий потенціал країни майже на 50% складається з осіб старше 40 років [38].

Кількість економічно неактивного населення з 2006 р. скоротилася на 19,3%, а його частка – з 28,6% у 2006 р. до 25,5% – у 2019 р. У структурі ж цієї категорії переважають особи старших вікових груп (50-59 років – 17,6%, 60-70 років – 34,6%) та молодь до 25 років (26%), що частіше за все навчається. Серед економічно неактивного населення у працездатному віці найменша кількість осіб – близько 20% [38].

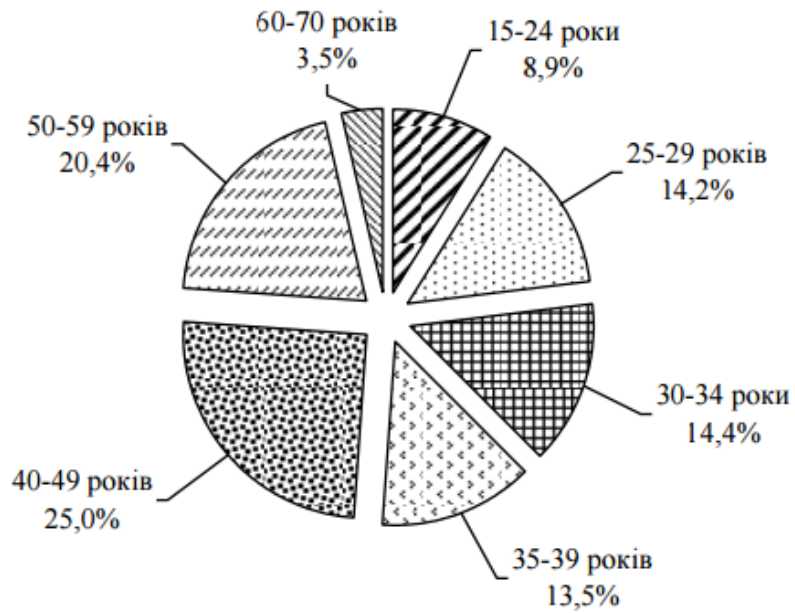


Рис. 2.1. Вікова структура економічно активного населення України в 2019 р.

Джерело: складено за даними Держкомстату України.

Основною причиною, за якою люди вибувають зі складу робочої сили, є вихід на пенсію – біля половини осіб, та навчання – близько чверті економічно неактивних (рис. 2.2).

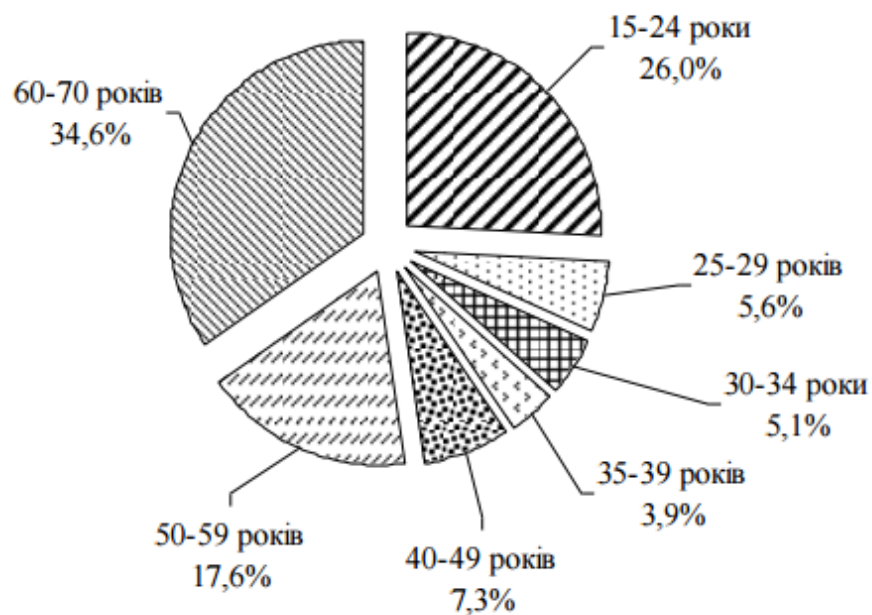


Рис. 2.2. Вікова структура економічно неактивного населення України в 2019 р.

Джерело: складено за даними Держкомстату України.

Кількісні та структурні зміни населення та його економічно активної частини не могли не відобразитися на значеннях коефіцієнтів демографічного навантаження. Зокрема, коефіцієнт потенційного навантаження (заміщення) за останні 10 років зріс з 248‰ до 256‰, тобто на 1000 осіб працездатного віку приходиться 256 дітей віком від 0 до 15 років, що в майбутньому заміщуватимуть нинішній трудовий потенціал.

Населення України є надзвичайно старим – коефіцієнт старіння протягом останніх 10 років перевищує 20% і на сьогодні складає близько 22%, що вкрай негативно відбивається на кількісному та якісному складі трудових ресурсів. Старіння населення призводить до скорочення притоку молодшої робочої сили в галузі економіки, що в результаті призводить до зниження процесів оновлення професійно-кваліфікаційного і галузевого складу трудових ресурсів [10]. Проте подібна проблема постала не лише перед нашою державою, а й перед більшістю розвинених країн світу, змушуючи витратити на утримання пенсіонерів усе більшу частку ВВП.

Показники відтворення населення в Україні слід оцінювати як дуже низькі. Народжуваність компенсує смертність на 71,8%, тобто відтворення населення забезпечується менш ніж на три чверті. Згідно досліджень Світового банку [132] за рівнем народжуваності Україна займає 182 місце серед 224 країн світу (10,72‰), відстаючи від більшості сусідів, країн колишнього соцтабору (Росія – 169 місце (11,6‰), Молдова – 165 (12‰), Грузія – 155 (12,74‰), Вірменія – 145 (13,61‰), Азербайджан – 112 (16,64‰)), але вище, ніж, наприклад, Білорусь – 184 позиція (10,7‰), Естонія – 185 (10,51‰), Литва – 193 (10,1‰), Латвія – 194 (10‰), Польща – 200 позиція (9,74‰) (за даними 2015 р.).

За рівнем же смертності Україна на другому місці (14,9‰) серед 225 країн [133]. Вже багато років в Україні смертність населення працездатного віку має розбіжності між чоловіками і жінками в 3,66 рази. Третина населення не доживає до завершення періоду трудової діяльності (65 років). За даними Центру медичної статистики МОЗ України, тільки через передчасну смерть населення країна щорічно втрачає біля 4 млн. років потенційного життя,

відповідно недовироблення національного продукту складає за приблизними оцінками 47,9-89,1 млрд. грн., причому більшість втрат зумовлена передчасною смертністю чоловіків [84].

За тривалістю життя до 2040 року лідером виявилася Іспанія, де середня тривалість життя до 2040 року досягне 85,8 років. Друге місце зайняла Японія (85,7 років), раніше вона багато років поспіль очолювала цей рейтинг. У сімку лідерів країн за цим показником потрапили Ізраїль, Франція, Люксембург і Австралія. Середня очікувана тривалість життя при народженні населення України на сьогодні складає 72 роки, у тому числі жінок – 77, а чоловіків – 67 років [86], що відповідає найнижчому рівню серед країн Європейського Союзу.

Згідно з офіційними даними Державної служби статистики України протягом останніх десяти років спостерігається постійний міграційний приріст населення України. За даними ООН, за кордоном працює приблизно 8 млн. українців. [30].

Реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини [12]. За даними Державної служби статистики України можна оцінити динаміку чисельності зайнятих у віці 15-70 років протягом 2006-2019 рр. До 2008 р. як чисельність, так і рівень зайнятості зростають із середньорічними темпами 0,4% та 0,79% відповідно. Трудовий потенціал майже ніколи не використовується повністю. В першу чергу про це свідчить безробіття, яке в Україні за останні 10 років демонструє тенденцію, протилежну тенденції зміни зайнятості.

Хоча останнім часом на ринку праці України спостерігаються позитивні тенденції щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття. За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення у віці 15 років і старше на початок 2019 року становила 16,6 млн осіб, а рівень зайнятості – 51,4%.

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 18% раніше були зайняті у державному управлінні, обороні, обов'язковому

соціальному страхуванні; 18% – у сфері торгівлі; 15% – у переробній промисловості; 14% - у сільському, лісовому та рибному господарстві.

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають службовці, керівники (17%); працівники сфери торгівлі та послуг (16%); робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (14%) та представники найпростіших професій (13%).

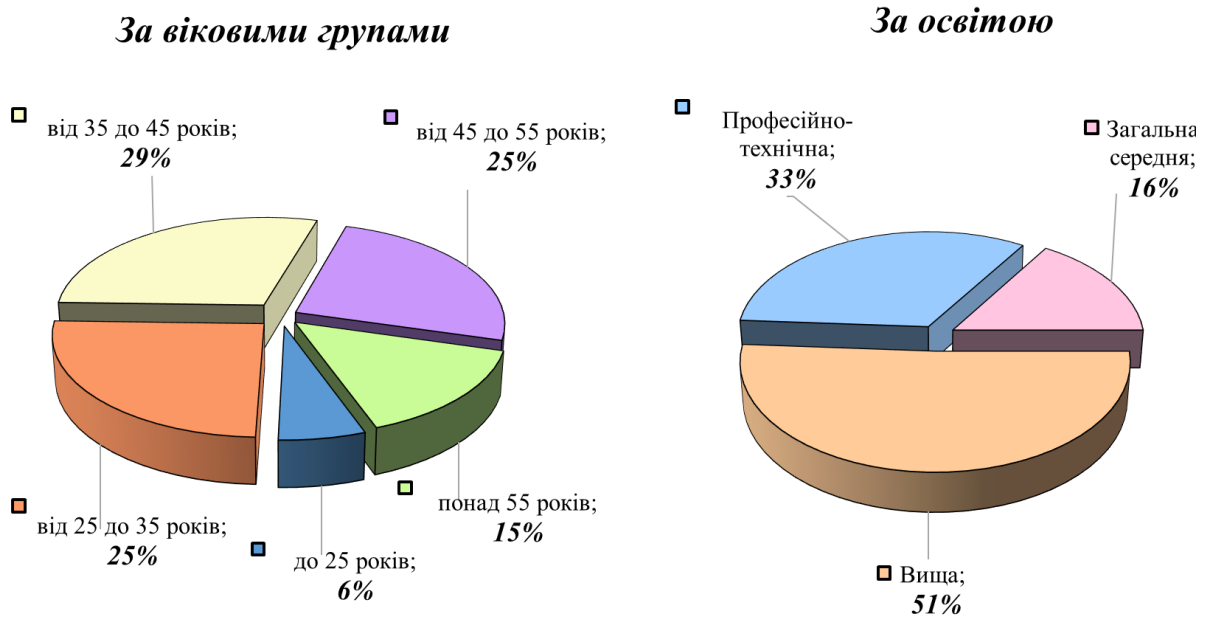


Рис.2.8. Розподіл зареєстрованих безробітних станом на початок 2020 р.
Джерело: складено за даними Держкомстату України.

Однією з найбільшніх проблем реалізації наявного трудового потенціалу України є проблема невідповідності його професійно-кваліфікаційної структури потребам ринку праці. Зокрема, на ринок праці виходять з пропозицією своїх трудових послуг фахівці з економічною, юридичною, гуманітарною освітою, а попит з на ринку сформувався на користь професій, пов'язаних з технікою, технологічним устаткуванням, інструментом, сферою торгівлі, а також на найпростіші професії.

Незбалансованість попиту і пропозиції на ринку праці, деформована професійна структура трудового потенціалу призвела до того, що навантаження

на одне робоче місце в деяких сферах сягнуло величезних значень. Зокрема, максимальне навантаження на одне вільне робоче місце спостерігалось у сфері фінансової і страхової діяльності – 94, у сільському, лісовому та рибному господарстві – 87, у добувній промисловості – 24, у сфері державного управління і оборони – 21 особа. Середнє навантаження на одне вільне робоче місце по Україні в 2015 р. склало 19 осіб. І цей показник постійно зростає (у 2005 р. – 5; 2010 р. – 9; 2012- 2013 р. – 11; 2014 р. – 14 безробітних на одну вакансію). Трудові ресурси є основною продукуючою силою суспільства, вони створюють додану вартість і визначають рівень розвитку країни, вектор її подальшого цивілізаційного руху. Від ефективності використання трудового потенціалу залежить не лише економічний добробут нації, але і її можливості нагромадження капіталу, розвитку інноваційних технологій і, в кінцевому підсумку, можливості нарощування самого трудового потенціалу, економічним фундаментом формування і удосконалення якого є результат праці. Цей результат у грошовому вимірі стає матеріальною основою і стимулом, по-перше, розширеного відтворення населення, по-друге, підвищення його освітнього і кваліфікаційного рівня, підтримання здоров'я, культурного розвитку та всього того, що визначає кількісний і якісний склад трудового потенціалу.

Мотиваційною основою підвищення продуктивності праці, нарощування трудового потенціалу, поліпшення його якісних характеристик є заробітна плата, що уособлює в собі винагороду за виконану працю та вартість відтворення робочої сили. В Україні рівень заробітної плати є вкрай низьким.

Виявлені загальнонаціональні тенденції формування та використання трудового потенціалу України мають специфічні форми прояву на регіональному рівні. Розвиток трудового потенціалу є багатограним процесом, що характеризується впливом багатьох чинників на його стратегію формування (рис. 2.1.).



Рис.2.1. Класифікація чинників впливу на формування стратегії розвитку трудового потенціалу

Джерело. Складено автором.

Тривожним негативним чинником, що погіршує якість трудового потенціалу, є зниження рівня загальної освіти. Посилюється невідповідність між чисельністю робочої сили і кількістю наявних робочих місць, що спричинює підвищення рівня безробіття, а також поглиблення його застійних форм. У свою чергу, подібна ситуація призводить до декваліфікації робочої сили [4, с. 79].

Отже, трудовий потенціал служить як джерелом так і основою для формування ринкових конкурентних переваг. Останніми роками основною є проблема забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою. Отже виникає необхідність у наукових дослідженнях щодо виявлення чинників, які приводять до зміни кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу.

Висновок до р. 2

Основною складовою трудового потенціалу є молодь працездатного віку. Аналіз статистичних даних свідчить, що за останні роки (з 1990 по 2019 р.) населення України скоротилося на 17,68% (у тому числі міське – на 15,68%, сільське – на 21,85%) і на січень 2020 року становила 41 902,4 тис осіб.

Такий суттєвий розрив у вікових групах старшого населення країни свідчить, у першу чергу, про високу смертність людей похилого віку і досить низьку тривалість життя (розрив у розмірі частки 60-річних та 65-річних – 6,2%). Основною причиною подібних структурних зрушень в першу чергу стали демографічні процеси природного руху населення. Можемо констатувати наявність тенденції до старіння і вимирання нації і, як наслідок, – перспективи різкого скорочення трудового потенціалу країни в майбутньому.

Для аналізу кількісного складу трудового потенціалу країни ключове значення має динаміка чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років, що є основною його складовою. За останні 10 років кількість цієї категорії населення зменшилася орієнтовно на 20%.

Кількість економічно неактивного населення з 2006 р. скоротилася на 19,3%, а його частка – з 28,6% у 2006 р. до 25,5% – у 2019 р.

Населення України є надзвичайно старим – коефіцієнт старіння протягом останніх 10 років перевищує 20% і на сьогодні складає близько 22%, що вкрай негативно відбивається на кількісному та якісному складі трудових ресурсів

За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 18% раніше були зайняті у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні; 18% – у сфері торгівлі; 15% – у переробній промисловості; 14% - у сільському, лісовому та рибному господарстві.

Розвиток трудового потенціалу є багатогранним процесом, що характеризується впливом багатьох чинників на його стратегію формування

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Формування та реалізація стратегії розвитку трудового потенціалу в Україні неможливе на базі колишніх, традиційних підходів і методів. Від того, наскільки раціонально він буде використаний з урахуванням усіх факторів, які впливають на процеси його збереження і відтворення, формування і використання, значною мірою залежить якість виробленої продукції, а також конкурентоспроможність всієї економіки.

Одними з основних заходів щодо покращення ефективного використання трудового потенціалу мають містити регіональні стратегії розвитку, плани економічного та соціального розвитку, а також відповідні програми зайнятості, подолання бідності в регіонах мають бути наступні:

1. Демографічний розвиток
2. Підготовка і підвищення кваліфікації спеціалістів
3. Підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення
4. Зайнятість і ринок праці
5. Становлення і утвердження інноваційної моделі розвитку
6. Охорона праці та здоров'я
7. Освітня політика
8. Міграційна політика
9. Екологічна безпека
10. Сприяння соціальному захисту населення
11. Підвищення інформаційної освіченості населення на ринку праці

Також слід зазначити, що значні регіональні диспропорції регіонів за кількісним показником трудових можливостей можуть компенсуватися ефективнішим використанням інтелектуального потенціалу, який зберігся в

достатній кількості та якості для належного вирішення невідкладних проблем соціально-економічного розвитку. Забезпечити збереження і розвиток трудового потенціалу можна через впровадження виваженої державної регіональної політики, напрям і зміст якої буде різним залежно від потреб регіонів.

Управління трудовим потенціалом необхідно здійснювати з урахуванням його функцій в суспільстві, серед яких доцільно виділити такі:

- взаємодію людей (взаємний обмін результатами праці);
- соціальну потребу суспільства в працівниках необхідної якості;
- соціальну орієнтацію особи (для того, щоб бути затребуваним на ринку праці, треба враховувати потреби в працівниках певної якості, тобто необхідних суспільству професії, кваліфікації, інноваційних здібностей);
- формування бази для оцінки соціальної значущості особи.

Після того, як визначено основні напрями корегування регіональної політики в сфері трудового потенціалу здійснюється оцінка бюджетних можливостей фінансування цільових програм. У разі, якщо необхідні фінансові ресурси є в наявності, розробляється план розвитку трудового потенціалу регіону. Якщо ресурсів недостатньо, необхідно передбачити механізм перерозподілу коштів на управління трудовим потенціалом на стадії формування, якій забезпечує диференційований розподіл ресурсів, що направляються на фінансування цільових програм.

В умовах обмеженості бюджетних можливостей регіону все частіше додатковим джерелом фінансування цільових програм сприяння формуванню трудового потенціалу є позабюджетні джерела. Йдеться про кошти державних позабюджетних фондів, спонсорські кошти, допомогу громадських організацій і представників бізнесу. Якщо пошук додаткових джерел фінансування виявився успішним, то можна переходити до розробки плану розвитку трудового потенціалу регіону. У протилежному випадку здійснюється корегування планової чисельності трудових ресурсів і на цій основі визначається скорегована величина необхідного трудового потенціалу, а потім весь цикл повторюється знову.

Тільки таке цілісне, системне управління у єдності всіх складових відтворювального процесу дозволить отримати очікувані результати тобто, підвищити ефективність управління використанням трудовим потенціалом. Здійснення належного управління на всіх фазах відтворювального циклу дозволить забезпечити найбільш повне використання трудового потенціалу.

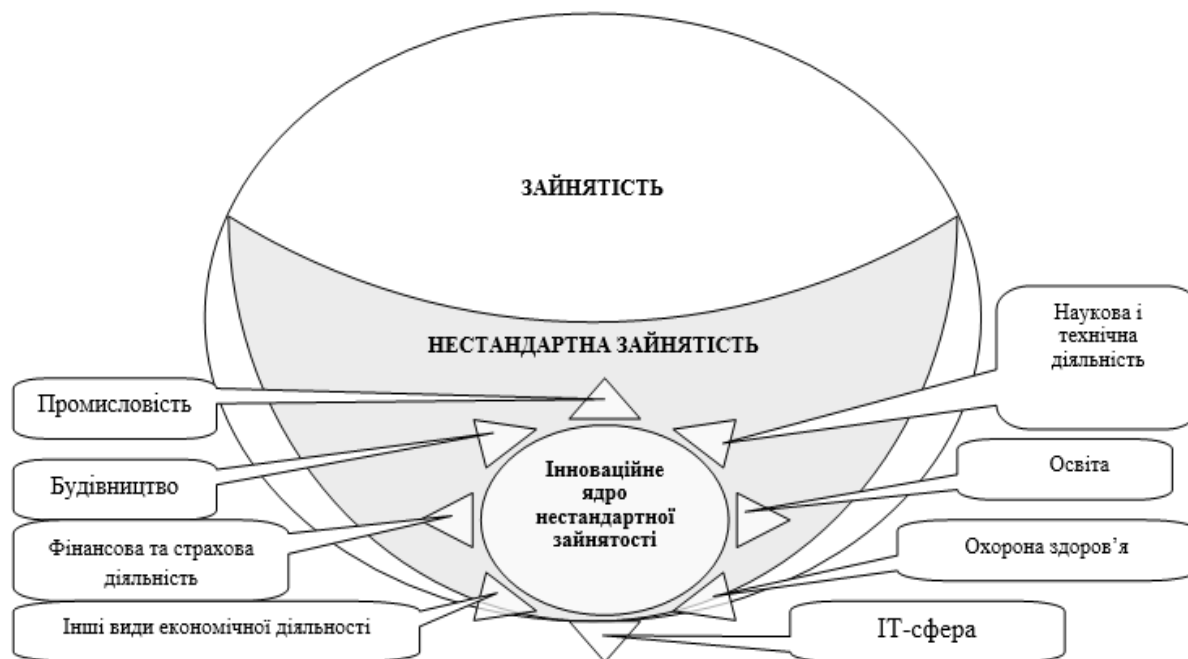
Для підвищення ефективності використання трудового потенціалу доцільно покращити регіональну систему формування та використання трудового потенціалу, завданням якої повинно стати формування регіонального відтворювального комплексу, що забезпечить комплексний соціально-економічний розвиток регіону, створюючи сприятливі умови життя населення і використання наявних та інвестиційних ресурсів.

Модель стратегії розвитку трудового потенціалу та ефективного його використання на підприємстві можна відобразити на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Модель стратегії розвитку трудового потенціалу та ефективного його використання на підприємстві

Формування інноваційної моделі розвитку економіки України завжди вимагають державного регулювання процесів у сфері зайнятості, зокрема нестандартної, спрямованого на формування її інноваційного ядра (рис. 3.2).



3.2. Модель зайнятості з виокремленням інноваційного ядра нестандартної зайнятості

Інноваційна зайнятість перша за все стосується науковців і дослідників та передбачає певні нестандартні умови використання праці. Адже зайнятість такого найманого персоналу є непостійною та залучаються до виконання науково-дослідних робіт за цивільно-правовим договором. Найбільш активно формування інноваційного ядра та використання нестандартної зайнятості відбувається на підприємствах інтелектуальної сфери (наука, ІТ-сфера) високотехнологічного сектора.

Головним напрямом роботи і критерієм ефективності регіонального управління повинно стати підвищення рівня задоволеності соціально-економічних потреб населення на основі комплексного розвитку регіону. Перш за все мається на увазі відтворення виробництв, традиційних для того чи іншого регіону, які мають місцеву природо-ресурсну базу, ринки збуту,

визначення пріоритетних точок зростання робочих місць. Така орієнтація регіонального управління обумовлює необхідність як збереження наявного трудового потенціалу, так і нагромадженого нового за рахунок реструктуризації спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців в регіоні.

Тому, для забезпечення реалізації вищеназваних завдань, необхідно здійснити ряд заходів на макро-, мезо- та макрорівнях, а саме:

1) на рівні держави:

– удосконалювати чинне трудове законодавство, що регулює питання формування і розвитку трудового потенціалу;

– нарощувати освітньо-кваліфікаційний потенціал, створювати умови для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищувати якість підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами;

– впроваджувати міжнародні стандарти щодо умов та охорони праці на виробництві;

– стимулювати підприємців, сприяти розвитку трудового потенціалу своїх працівників шляхом надання державних субсидій та пільг в оподаткуванні.

2) на рівні регіону:

- укладання та забезпечення практичного виконання багатосторонніх договорів між службою зайнятості, підприємств, громадських організацій, регіональних органів про взаємне регулювання проблем розподілу і використання трудового потенціалу;

- моніторинг соціально-економічної ситуації, попиту і пропозиції робочої сили, оплати праці;

- аналіз стану домогосподарств, їх бюджетів, структури зайнятості в сім'ї, домашньому і підсобному господарстві;

3) на рівні підприємств:

- створювати системи безперервної професійної освіти і підготовки працівників;
- застосовувати прогресивні форми організації та проведення навчання, використовуючи передовий світовий досвід;
- здійснення на підприємствах випереджаючого навчання працівників, що знаходяться під загрозою звільнення, з урахуванням кон'юнктури регіонального ринку праці, сприяння роботодавцям в реалізації такого навчання з боку служби зайнятості, навчальних закладів;
- розробляти на підприємствах системи мотивації та стимулювання працівників, які б органічно поєднували важелі матеріального та нематеріального стимулювання і враховували індивідуальні особливості кожного працівника.

Отже, нами було виявлено, що для забезпечення ефективного управління використанням трудового потенціалу необхідно здійснювати управління на всіх фазах відтворювального циклу трудового потенціалу, лише за такої умови, а також при виконанні вищеназваних заходів, буде досягнуто очікувані результати.

Висновки до р. 3.

Одними з основних заходів щодо покращення ефективного використання трудового потенціалу мають містити регіональні стратегії розвитку, плани економічного та соціального розвитку

Забезпечити збереження і розвиток трудового потенціалу можна через впровадження виваженої державної регіональної політики, напрям і зміст якої буде різним залежно від потреб регіонів.

Для підвищення ефективності використання трудового потенціалу доцільно покращити регіональну систему формування та використання трудового потенціалу, завданням якої повинно стати формування регіонального відтворювального комплексу, що забезпечить комплексний соціально-

економічний розвиток регіону, створюючи сприятливі умови життя населення і використання наявних та інвестиційних ресурсів.

ВИСНОВКИ

Як свідчать дослідження, відсутня єдність думок щодо сутності трудового потенціалу та визначення цього поняття, що перешкоджає більш глибокому дослідженню процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу, чіткому та однозначному розумінню досліджуваних явищ. Формування визначень категорії «трудоий потенціал» відбувається з позицій ресурсного, поведінкового, ресурсно-маржинального, демографічного, соціологічного, факторного, системного, етимологічного та інших підходів.

Основною складовою трудового потенціалу є молодь працездатного віку. Для аналізу кількісного складу трудового потенціалу країни ключове значення має динаміка чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років, що є основною його складовою. За останні 10 років кількість цієї категорії населення зменшилася орієнтовно на 20%. Причиною тому стали як об'єктивні процеси природного скорочення населення, що спостерігаються в Україні протягом останніх 25 років, так і воєнні дії та втрата частини території, в межах якої поки що неможливо вести облік.

З огляду на таку ситуацію, Україна не зможе забезпечити економічне зростання шляхом приросту чисельності зайнятих в економіці, а тому має зростати значущість якісних характеристик трудового потенціалу: рівня освіти, кваліфікації, прагнення до отримання нових знань протягом трудового життя. Аналіз якісних характеристик трудового потенціалу показує, що, зокрема частка економічно активного населення з вищою освітою в Україні постійно зростає: якщо у 2008 р. повну вищу освіту мали 23,2% осіб, то у 2019 р. їх стало вже 31,6%. Натомість, зменшується чисельність економічно активного населення із повною середньою освітою, включаючи професійно-технічну, хоча його частка в загальній сумі залишається майже незмінною – на рівні 45,5%.

Реалізація та використання трудового потенціалу відбувається лише за умов зайнятості, підприємницької активності людини.

Мотиваційною основою підвищення продуктивності праці, нарощування трудового потенціалу, поліпшення його якісних характеристик є заробітна плата, що уособлює в собі винагороду за виконану працю та вартість відтворення робочої сили. В Україні рівень заробітної плати є вкрай низьким.

Саме регіональні стратегії розвитку, а також відповідні програми зайнятості мають містити напрями формування та використання трудового потенціалу. Це може здійснюватися через: підготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів; підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення; становлення і утвердження інноваційної моделі розвитку; охорону праці та здоров'я; освітню політику; міграційну політику; екологічну безпеку тощо.

Значної уваги потрібно приділяти формуванню моделі зайнятості з виокремленням інноваційного ядра нестандартної зайнятості, що в першу чергу стосується науковців і дослідників.

Управління трудовим потенціалом необхідно здійснювати з урахуванням його функцій в суспільстві, серед яких доцільно виділити такі: взаємодію людей (взаємний обмін результатами праці); соціальну потребу суспільства в працівниках необхідної якості; соціальну орієнтацію особи (для того, щоб бути затребуваним на ринку праці, треба враховувати потреби в працівниках певної якості, тобто необхідних суспільству професії, кваліфікації, інноваційних здібностей); формування бази для оцінки соціальної значущості особи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абільтарова Е. Н., Корець С. М., Яшанов С. М. Основи охорони праці: навчально - методичний посібник / Е. Н. Абільтарова, К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. 409 с.
2. Антонова І.М. Аспекти суті і ефективності використання трудового потенціалу *Реструктуризація економіки та інвестиції в Україні*. Чернівці: ЧДУ, 1998. С. 142-143.
3. Антонюк В.П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. сер.: Економічні науки*. 2005. № 3. С. 243—252.
4. Ареф'єва О.В., Мягких І. М. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 12. С. 147 –153 с.
5. Ахромкін Є.М., Маслова Г.М. Ресурсно-рейтингова оцінка трудового потенціалу регіону. *Економіка та держава*. 2012. №4. С. 8-11.
6. Бажан І.І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. №1(20). С. 69-73.
7. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2018. 144 с.
8. Бевз О.П. Сучасні тенденції формування і використання трудового потенціалу : підручник. К. : Ніус, 2009. 552 с.
9. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. *Регіональна економіка*. 2010. № 1. С. 172-177.
10. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навчальний посібник. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.
11. Богиня Д.П. Управління потенціалом підприємства. К., 2002. 258 с.
12. Варналій З. С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія. К. : Знання України, 2005. 498 с.

13. Васильченко В.С. Гриненко А. М., Грішнова О. А. Управління трудовим потенціалом: навчальний посібник. К. : КНЕУ, 2005. 403с.
14. Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та використання інтелектуального капіталу. Х. : ХНЕУ, 2006. 252 с.
15. Гнибіденко О.О. Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. спец. 08.00.07. К., 2008. 24 с.
16. Гольдфарб А.Г. Формування та збереження трудового потенціалу промислових підприємств: Дисертація кандидата екон. наук: 08.09.01. Харків, 2005. 202 с.
17. Горбунов В. О. Вплив ринку праці на формування якісного трудового потенціалу в регіоні *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи*: [зб. наук. пр.] НАН України. Ін-т регіональних досліджень, Львів, 2010. 480 с.
18. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
19. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер.: Економічні науки*. 2009. № 1. с. 30-35.
20. Данюк В. М. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу. *Економіка та держава*. 2009. № 2. С. 43–45.
21. Дементій Л.В., Юсіна Г.Л., Чижиков Г.І. Охорона праці в галузі. Краматорськ: ДДМА, 2006. 296 с.
22. Долішний М. І., Злупка С.М. Трудовий потенціал: теорія і практика: монографія. К : Наукова думка, 1994. 264 с.
23. Дуда С.Т., Івасишин М.М. Трудовий потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2008. № 18.5. С. 125—128.
24. Єсінова Н.І. Економіка паці та соціально-трудова відносина: підручник. К.:Кондор, 2006. 432 с.
25. Звонівська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. К. : КНЕУ, 2003. 300 с.

26. Землякова Є.М. Вдосконалення системи охорони праці на підприємстві URL: <http://masters.donntu.edu.ua/2011/iem/zemlyakova/diss/indexu.htm> (дата звернення:10.11.2020).

27. Злупко С.М., Радецький Й.І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. пос. Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. 192 с.

28. Золотогоров В.Г. Экономика: Энциклопедический словарь. Мн. : Интерпрессервис, 2003. 720 с.

29. Иноземцев В. Возвращение Европы. В авангарде прогресса: социальная политика в ЕС. *Мировая экономика и международные отношения*. 2002. № 2. с. 3-14.

30. Кальєніна Н.В. Сутність категорії „трудовий потенціал підприємств”. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2008. № 3. С. 111-115.

31. Качан Є. П. Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами. К. : Видавничий Дім "Юридична книга", 2005. 358 с.

32. Керб Л.П. Основи охорони праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2006. 216 с.

33. Керб Л.П. Регіональне управління трудовим потенціалом. *Формування ринкової економіки*. К., 2005. Т. 1. С. 230-234.

34. Ким М.М. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. 250 с.

35. Кліяненко Б., Большенко С. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентноспроможного трудового потенціалу регіону: [Фактори, що формують конкурентноспроможність трудового потенціалу регіону]. *Регіональна економіка*. 2004. № 4. С. 7-15.

36. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. К.: Просвіта, 1996 р. 80 с.

37. Коцур А. Формування та реалізація регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2008. №13. С. 120-123.

38. Кравець І.М. Управління формуванням та використанням трудового потенціалу регіону як основа розвитку соціально-трудова відносин. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2005. №3,Т.2. с. 125-129.

39. Кравченко М.В. Вплив сучасних світових тенденцій зайнятості на розвиток вітчизняного ринку праці / М.В. Кравченко // Державне управління та місцеве самоврядування: Тези VII Міжнар. наук. конгресу, 29-30 березня 2007 р. – Х: Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2007.

40. Кудінова А., Верба Д. Аналіз продуктивності праці. *Справочник економіста*. 2009. № 6. С. 79-88 .

41. Левченко О.М. Підвищення якості трудового потенціалу регіону. К:КІСМ. 2008. 18 с.

42. Линенко А.В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2008. № 4. С. 111-116.

43. Лібанова Е. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір (колективна монографія) / За ред. Е. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. 316 с.

44. Лошенко І. Р. Проблеми формування ефективного кадрового потенціалу керівників підприємств торгівлі. Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. “Наука і освіта ‘2004”. Т. 13. *Управління трудовими ресурсами*. Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. С. 59-62.

45. М.П. Гандзюк. Жулібо Є.П., Халімовський О.М. Основи охорони праці: підруч. для студ. вищих навч. закладів / Гандзюк М.П. К.: Каравела, 2004. С.101-102.

46. Мальська М. П. Туристичний бізнес: теорія та практика. Навч. пос. / М. П. Мальська, В. В. Худо. К.: Центр учбової літератури, 2007. 424 с.

47. Мельник С., Коропець П., Хрипкос В. Формування трудового потенціалу міста: напрями взаємодії органів управління та роботодавців (на прикладі м. Луганська) : [Кадрове забезпечення]. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 5. С. 18-24.

48. Мікловда В.П. Організаційно-економічні фактори ефективного використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки / Відп. ред. М.І. Долішній. Ніредьгаза, 1996. 254 с.

49. Можаяев В. Совместимали «шведская» модель с глобализацией и евроинтеграцией? *Человек и труд*. 2001. № 4. С. 30–33.

50. Москальова В.М. Охорона праці
URL:<http://studentbooks.com.ua/content/view/1332/76/1/0/> (дата звернення: 19.11.2020).

51. Новойтенко І. В. Чинники формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу. 2008. № 23. С. 41–43.

52. Онікієнко В.В. Основні тенденції формування трудових ресурсів і зайнятості населення України в довготривалій перспективі *Зайнятість і ринок праці*. К.: РВПС України НАН України. 1998. Вип. 8. С. 48-58.

53. Островський І. А., Гайдєнко С. М., Прасол В. М. Теоретичні аспекти дослідження трудового потенціалу підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 12. С. 59-62.

54. Пасєка С.Р. Методологічні підходи до оцінювання соціально-трудоного потенціалу регіону. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2012. №2,Т.1. С. 244-249.

55. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины. Ин-тэкономики; Отв. ред. И.И. Лукинов. Киев: Наук. думка, 1992. 180 с.

56. Пітулич М.І. Бібен М.І., Мікловда В.В. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування. Ужгород, 1996. С.9.

57. Птащенко О. В. Рейтингування трудового потенціалу в умовах глобалізації. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія : Економічні науки* 2019. № 5. С. 111-119.

58. Пішенін І. К. Стратегічне управління розвитком і відтворенням трудового потенціалу у секторальних сферах економіки. *Економічний аналіз*. 2019. Т. 28(1). С. 87-91.

59. Поспелов О., Радченко Н. Теоретичні засади економічного розвитку регіону на основі оптимізації управління трудовим потенціалом *Економіка та держава*. 2011. №4. С. 34-35.

60. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. Харків: ХНАМГ, 2007. 264 с.

61. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні. Львів: Вид.центр ЛНУ ім. І.Франка. 2002. 383 с.

62. Приймак В., Баранкевич М., Цицак В. Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик // *Регіональна економіка*. 2004. № 2. С. 45-53.

63. Приймак В. Якісні зміни трудового потенціалу регіонів України: [Розрахунки трудового потенціалу. Величини показника по регіонам України за 1996-2000 рр.] *Україна: аспекти праці*. 2006. № 7. С. 3-7.

64. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02 березня 2000 р. ВВР. – 2000. -№ - 22 - ст.171. –

65. Про зайнятість населення: Закон України від від 05 липня 2012 р. [ВВР, - 2012, № - 5067 – VI URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення:11.10.2020).

66. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999р. ВВР. 1999. № 586–XIV. ст. 50. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/586-14> (дата звернення:02.12.2020).

67. Прокопенко М. В. Формування ефективного трудового потенціалу підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2019. № 5(2). С. 35-36.

68. Пілявський В. І. Трудовий потенціал підприємства: сутність, моделі зайнятості і ефективність використання. *Інтелект XXI*. 2019. № 3. С. 88-93.

69. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: Инфра. М, 2001. 295 с.

70. Ратушенко О.І. Оцінка ефективності управління трудовим потенціалом. *Економіка. Управління. Інновації*. 2013. № 2.

71. Словник іншомовних слів [уклад. Л. О. Пустовіт та ін.]. К. : Довіра, 2000. 1018 с.

72. Старостенко Г.Г. Теоретичні основи формування і використання трудового потенціалу регіонів *Формування ринкової економіки*. К., 2005. Т. 3. С. 511-522.

73. Статистика : навч. посібн. / С.О. Матковський, Л.І. Гальків, О.С. Гринькевич, О.З. Сорочак. Львів : Вид-во "Новий світ-2000", 2009. 460 с.

74. Статистический словарь / гл. ред. М. А. Королев. 2-е изд., перераб. и доп.. М.: Финансы и статистика. 1989. 623 с.

75. Смачило В.В. Теоретико-методичні аспекти оцінки трудового потенціалу регіону. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 231-240.

76. Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004 - 2015 рр. "Шляхом європейської інтеграції" / за ред. А.С. Гальчинського, В. М. Гейця. К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. 416 с.

77. Сучасний економічний словник: словник – довідник / гол. ред. Б.А. Райзберг. Вид. 5 перераб. і доп. М:ИНФРА-М. 2007. 495 с.

78. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в країні на період до 2010 р.» від 3 серпня 1999 р. (№ - 958/99) [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=958/99> (дата звернення:19.11.2020).

79. Управління трудовим потенціалом / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л.П.: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.

80. Федонін О.С. Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. Посібник. К. : КНЕУ, 2003. 316 с.

81. Фоміних Т.О. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. *Економічний вісник Донбасу : наук. журнал*. 2011. № 2(24). С. 58-62.

82. Череп А.В., Сьомченко В.В. Методичні основи оцінки ефективності і використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості. *Вісник ЖДТУ*. 2010. №4. С. 348-350.

83. Чорноморченко Н.В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка. А/р дис. канд. екон. наук: 08.09.01. Л. 2000.

84. Шаульська Л. Комплексна оцінка трудового потенціалу регіону. *Регіональна економіка*. 2005. №3. С. 93-104.

85. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія Донецьк, 2005. 502 с.

86. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз. Львів, 2001. 489 с.

87. Шило К.М. Сутність та економічна природа категорії «Трудовий потенціал». *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 2(10). С. 101-106.

88. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія. /О.І. Амоша, О.Ф. Новікова і ін. Донецьк: НАН України. Інститут економіки промисловості, 2006. 208 с.

89. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія. / О.І. Амоша. О.Ф. Новікова і ін. Донецьк: НАН України. Інститут економіки промисловості, 2006. 208 с.

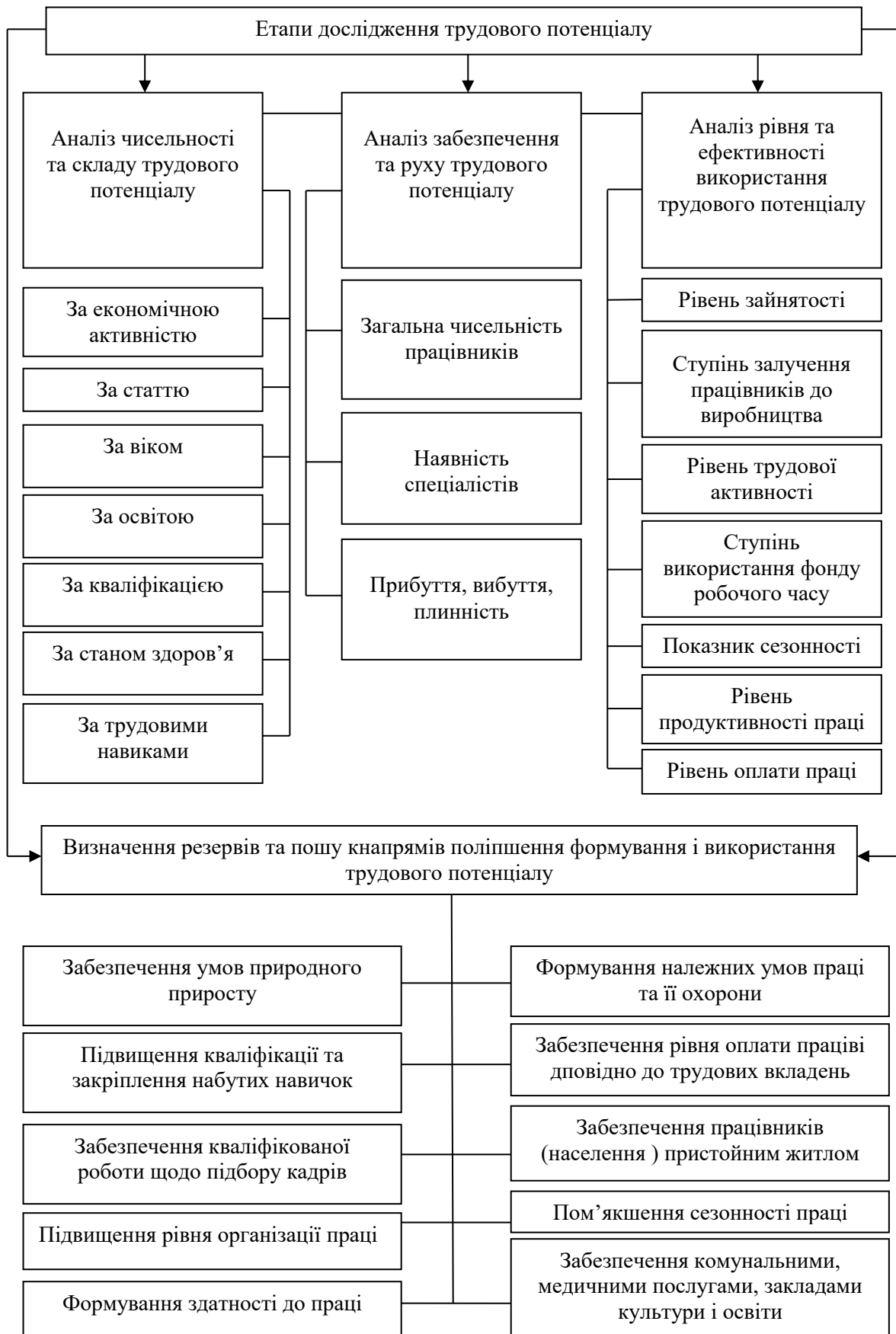
90. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 9. С. 200 - 203.

Додатки

Основні визначення поняття «трудовий потенціал»

Автор	Визначення
1	2
М. Пітулич, М. Бібен, В. Мікловда	Трудовий потенціал - сукупність різних характеристик працездатного населення, які визначають його кількісно-якісну оцінку, що реалізується в процесі трудової діяльності
О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк	Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства
Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова	Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення
В.С. Васильченко	Трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем
Н. В. Чорноморченко	Трудовий потенціал – важлива динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудові можливості та потенції індивіду, колективу, регіону, суспільства до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою діяльності людини в сфері прикладання праці
А. Добриніна	Трудовий потенціал – потенціал робочого часу людини, що володіє сукупністю загальноосвітніх і професійно-кваліфікаційних характеристик, які з урахуванням історичних, демографічних, національних і інших особливостей можуть бути використані в тій або іншій сфері суспільного виробництва.
І.Р. Лошенко	Трудовий потенціал - можливості і здібності людини орієнтуватися у соціально – економічних ситуаціях та приймати ефективні рішення, які забезпечують процес реалізації конкурентоспроможного товару і послуг в умовах невизначеності та ризику, закладені у людині джерела сили і запаси енергії – як спеціаліста і організатора, які можуть і повинні бути приведені в дію, використані для вирішення поставлених цілей і завдань у певних умовах
В. Г. Золотогоров	Трудовий потенціал – це наявні та передбачувані в майбутньому трудові можливості країни, регіону
«Стратегія економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 рр.»	Трудовий потенціал - чисельність наявного населення України, економічно активного населення віком від 15 до 70 років, зайнятого населення віком від 15 до 70 років, рівнем зайнятості населення

Джерело: систематизовано автором за [59; 83; 11; 14; 86; 47; 31;81].



Додаток Б. Схема дослідження трудового потенціалу
Джерело:[14, с. 74].