

УДК 338.46

Леоненко Н.А.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки і підприємництва

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВІДТВОРЕННІ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

ROLE OF LABOR POTENTIAL IN RECONSTRUCTION OF ECONOMIC POTENTIAL OF THE REGION

АНОТАЦІЯ

Забезпечення подальшого розвитку національної економіки пов'язане з управлінням відтворювальними процесами всього комплексу складових економічного потенціалу, однією з яких є трудовий потенціал. Створення умов для відтворення трудового потенціалу як регульованого процесу передбачає, по-перше, використання фундаментальних принципів наукового управління, єдності політичного й економічного підходів до застосування механізмів державного регулювання як важелів демократичного управління; по-друге, забезпечення принципу балансу інтересів населення як носія трудового потенціалу та його власника й держави як гаранта загальнодержавних інтересів в особі законодавчих і виконавчих органів влади, а також власників засобів виробництва як основних роботодавців у ринковій економіці.

Ключові слова: зайнятість населення, трудовий потенціал, державне регулювання відтворення трудового потенціалу, соціально-трудові відносини, економічний потенціал регіону.

АННОТАЦИЯ

Обеспечение дальнейшего развития национальной экономики связано с управлением воспроизводственными процессами всего комплекса составляющих экономического потенциала, одной из которых является трудовой потенциал. Создание условий для воспроизводства трудового потенциала как регулируемого процесса предусматривает, во-первых, использование фундаментальных принципов научного управления, единства политического и экономического подходов к применению механизмов государственного регулирования как рычагов демократического управления; во-вторых, обеспечение принципа баланса интересов населения как носителя трудового потенциала и его собственника и государства как гаранта общегосударственных интересов в лице законодательных и исполнительных органов власти, а также собственников средств производства как основных работодателей в рыночной экономике.

Ключевые слова: занятость населения, трудовой потенциал, государственное регулирование воспроизводства трудового потенциала, социально-трудовые отношения, экономической потенциал региона.

ANNOTATION

Ensuring the further development of the national economy is associated with the management of reproductive processes of the whole complex of components of economic potential, one of which is the labor potential. Creating conditions for the reproduction of labor potential as a regulated process involves: firstly, the use of fundamental principles of scientific management, the unity of political and economic approaches in establishing the mechanisms of state regulation as levers of democratic governance; secondly, ensuring the principle of balance of interests of the population as a carrier of labor potential and its owner and the state as a guarantor of national interests in the person of legislative and executive authorities, and owners of means of production as the main employers in a market economy.

Key words: employment of the population, labor potential, state regulation of reproduction of labor potential, social and labor relations, economic potential of the region.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку економіки України великого значення набувають пошуки шляхів покращення використання всіх елементів накопиченого економічного потенціалу в кожному регіоні з урахуванням специфіки поєднання його структурних елементів, створення необхідних умов для прискорення процесу якісних перетворень економіки з метою підвищення ефективності реалізації наявних можливостей. Між трудовим потенціалом та умовами його реалізації існують суперечності як результат кількісно-якісної невідповідності. Через це завжди існують резерви для підвищення використання як матеріально-речовинних елементів економічного потенціалу та трудового потенціалу регіонів, галузей та суспільства загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання суспільного відтворення та забезпечення економічного розвитку як якісного процесу інтенсифікації відтворювальних процесів на кожному етапі окреслені в працях провідних учених-економістів сучасності, зокрема лауреатів Нобелівської премії в галузі економіки, таких як Р. Солоу, С. Кузнець, Т. Шульц, А. Льюїса. Проблема вивчення економічних ресурсів регіону й відтворення економічного потенціалу присвячені роботи А. Арбатова, А. Ачкасова, А. Адамеску, А. Котляра, В. Будаєва, Е. Алаєва, Н. Баранського, Н. Колосовського, Н. Матрусова, Н. Некрасова, П. Бакланова, П. Бубенко, П. Кульцева, О. Литовки, Ю. Саушкіна, Р. Шніпера. Вагомий внесок у розроблення науково-методичних засад управління процесом відтворення, формування та використання трудового потенціалу зробили Д. Богиня, О. Бугуцький, В. Горкавий, О. Гудзинський, В. Дієсперов, Ю. Краснов та інші науковці.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Економічна оцінка трудового потенціалу території передбачає виявлення та систематизацію сукупності факторів, які впливають на його відтворення. У нових умовах визначаються нові важелі та складові механізму формування, розподілу та використання трудового потенціалу, спрямовані на вдосконалення трудових відносин. Забезпечення подальшого розвитку національної економіки пов'язане з управлінням відтворювальними

процесами всього комплексу складових економічного потенціалу, однією з яких є трудовий потенціал.

Мета статті полягає в узагальненні основних методологічних і методичних підходів до аналізу трудового потенціалу в регіональному аспекті, що дало змогу застосувати інтегральний показник для оцінювання його стану та динаміки; аналізу регіональних особливостей відтворення трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасній науковій літературі використовуються такі споріднені категорії, як, зокрема, «людський капітал», «людські ресурси», «трудова потенція», «робоча сила». Існує кілька визначень згаданих категорій.

В економічній літературі, статистиці та державному регулюванні економіки для визначення людських ресурсів використовується термін «трудова ресурси». Поняття «людські ресурси» характеризується кількістю населення, режимом його відтворення, статевіковою структурою, особливостями системи розселення, рівнем урбанізації, рівнями освіти та професійної кваліфікації, доходів і витрат, життєвим рівнем населення, забезпеченістю соціальними послугами тощо [1]. Поняття «трудова ресурси» визначають так: «частина працездатного населення (чоловіки – 16–60 років; жінки – 16–60 років), що за своїми віковими, фізичними і освітніми даними відповідає певній сфері діяльності, а також пенсіонери та підлітки, зайняті у сфері матеріального виробництва або невиробничій сфері» [2]. Якщо поняття «трудова ресурси» охоплює працездатне населення в робочому віці, то поняття «трудова потенція» – також тих людей, які вийшли з працездатного віку або ж ще не ввійшли в нього, але фактично беруть участь у суспільній праці, зокрема у сфері індивідуальної трудової діяльності [3]. Таким чином, трудова ресурси – це тільки складовий елемент кількісної характеристики трудового потенціалу, який, крім

іншого, характеризує сукупну суспільну спроможність до праці [4].

Сьогодні немає чіткого загального визначення терміна «трудова потенція» як соціально-економічної категорії. Як відображення певних концепцій існує кілька визначень. Так, трудова потенція визначається як «інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів» [5]; як «потенційна здатність працездатного населення в регіоні до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності» [6].

В іншому визначенні «трудова потенція» розуміється як сукупні ресурси та резерви живої праці в поєднанні їх кількісних та якісних характеристик, які має у своєму розпорядженні суспільство на певному етапі розвитку робітничих сил у межах діючих виробничих відносин. Пропонується також таке визначення: «трудова потенція являє собою інтегральну сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності» [7].

Отже, трудова потенція можна визначити як інтегрованість кількісної та якісної характеристик робочої сили, що забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Визначення трудового потенціалу залежить від інтенсивних та екстенсивних чинників. Перша група чинників діє на формування трудового потенціалу безпосередньо, збільшуючи його кількісно, а друга справляє неоднозначний вплив на цей процес.

Трудова потенція досліджується як структура, що містить індивідуальний потенціал (трудова потенція одного працівника); потенціал суспільної організації праці на цій території; етнокультурний потенціал території. Структурні елементи трудового потенціалу також подаються в іншому розрізі, як представлено на рис. 1 [8].

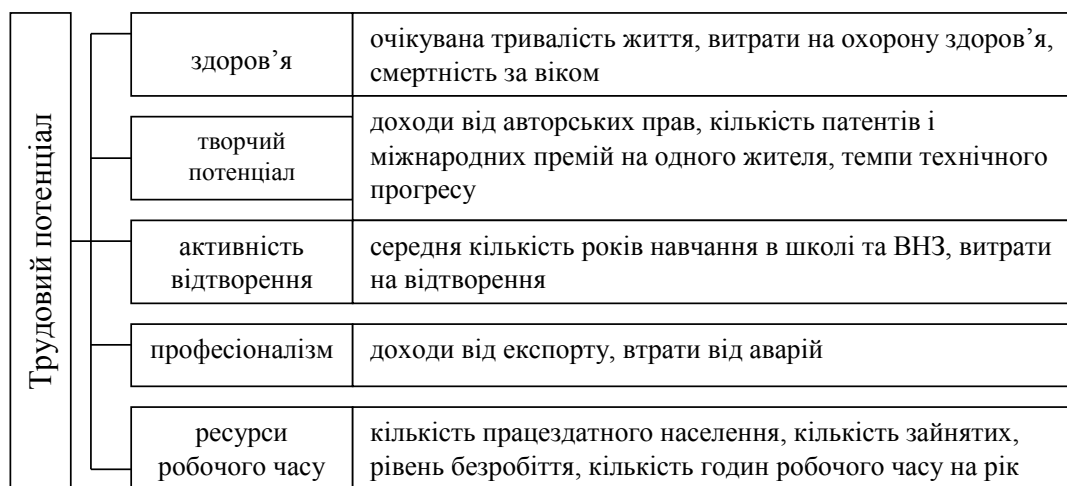


Рис. 1. Структура трудового потенціалу

В українській регіоналістиці є значні напрацювання з трудоворесурсної тематики. Так, оцінку трудового потенціалу характеризують як таку, що включає визначення наявної та прогнозованої кількості трудових ресурсів, їх зайнятості та стану на ринку праці (рівень безробіття); пропонується оцінка величини трудового потенціалу за лінією впливу факторів його формування в розрізі якості життя населення регіону; розглядається оцінка величини трудового потенціалу за лінією впливу факторів його реалізації, тобто коли постає питання результативності функціонування й розвитку соціально-трудова систем, із цією метою використовується поняття ефективності, показниками якої в соціально-трудова системах є продуктивність і рентабельність праці [9].

Запропоновано використовувати інтегральний метод оцінки трудового потенціалу для вдосконалення управління трудовим потенціалом регіону загалом, а не окремими його структурними елементами [10].

Процес відтворення трудового потенціалу включає такі фази: формування трудового потенціалу в його певному кількісному та якісному стані; розподіл за основними сферами та галузями суспільного виробництва регіону; використання та реалізація трудового потенціалу відповідно до потреб розвитку території.

У науковій літературі вченими-економістами досконало досліджено як процес відтворення трудового потенціалу, так і кожну його фазу. Науковці стверджують, що світовий розвиток зумовлює потребу розроблення нових концепцій відносно відтворення трудового потенціалу. Ця концепція повинна базуватися на принципі випередження, а тому має бути орієнтована не на інвестиційну фазу суспільного відтворення, а на інноваційну, тобто бути визначеною на стадії «ноу-хау» науково-технічного розвитку.

Відтворення трудового потенціалу базується на механізмах мотивації та стимулювання праці. Зазначено, що забезпечення відтворення трудового потенціалу як регульованого процесу передбачає, по-перше, використання фундаментальних принципів наукового управління, єдності політичного та економічного підходів до застосування механізмів державного регулювання як важелів демократичного управління; по-друге, забезпечення принципу балансу інтересів населення як носія трудового потенціалу та його власника й держави як загальнодержавних інтересів в особі законодавчих і виконавчих органів, а також власників засобів виробництва як основних роботодавців у ринковій економіці. Визначають дві сторони процесу організації управління суспільною працею, а саме формування трудового потенціалу й забезпечення високого рівня його використання в ринкових умовах [11].

Кожна фаза процесу відтворення трудового потенціалу має велике значення.

Значення фази формування полягає в тому, що перш ніж робоча сила буде використовуватися, вона повинна бути сформована в кількісному та якісному відношенні, а також найбільш раціонально розподілена за галузями економіки та за територіальними одиницями регіону. Регіональний розподіл і перерозподіл робочої сили є одним із головних факторів підвищення трудового потенціалу території, а також найважливішою умовою ефективного використання її економічного потенціалу.

Фаза використання трудового потенціалу території є заключною фазою відтворювального циклу, а за своєю сутністю може бути характеристикою ефективності фази формування. Результат реалізації сформованого трудового потенціалу залежить від того, наскільки раціонально розподілені трудові ресурси за територією та галузями.

Ступінь повноти використання одного з найважливіших виробничих ресурсів, а саме праці, що значною мірою визначає потенційні можливості країни до економічного зростання, визначають за рівнем зайнятості, відповідно, рівнем безробіття. Стан зайнятості є дійсним і досить показовим індикатором не тільки загального рівня економічного розвитку країни, але й ефективності діючої економічної політики. З усієї сукупності факторів тим, що має найбільший вплив на формування та використання трудового потенціалу території, є кількість економічно активного населення, рівень загальної та професійної освіти, стан здоров'я населення [12].

Для оцінки рівня й динаміки економічної ефективності використання трудових ресурсів у суспільному виробництві як основний критерій використовують продуктивність праці. Важливим соціальним показником ефективності використання трудових ресурсів вважають забезпечення рівня безробіття в межах допустимої, природної норми. Падіння продуктивності праці, наявність безробіття, неповне використання робочого часу, незбалансованість параметрів робочих місць із кількісно-якісними характеристиками трудового потенціалу свідчать про низький рівень ефективного його використання. Науковці дійшли висновку, що в Україні поки що не створено економічного механізму, який би дав змогу шляхом дії вже наявних позитивних і впровадження в господарську практику нових економічних, адміністративних методів, важелів, заходів та організаційних форм досягти повного, раціонального, продуктивного використання трудового потенціалу. Складність теоретико-методологічної розробки такого механізму зумовлена тим, що спектр його елементів не обмежується лише сферою реалізації трудового потенціалу, а містить його заходи в рамках політики доходів, інвестиційної, кредитної, структурної, податкової, демографічної, соціальної, міграційної політики, а також політики освіти, утворюючи

комплексну систему впливу на ефективність розширеного відтворення трудового потенціалу населення.

Необхідність пошуку шляхів підвищення зайнятості населення на основі залучення в господарський обіг інших економічних ресурсів (капіталу, інформації, природних ресурсів) зумовлює потребу оцінювання та визначення ефективності використання трудового потенціалу території. Отже, отримання оцінки трудового потенціалу в територіальному й галузевому розрізах може бути базою для прийняття інвестиційних рішень. Оцінка трудового потенціалу дає змогу територіальним органам управління показати переваги цієї території, оцінити її інвестиційну привабливість, яка дає можливість інвесторам отримати більш високу норму прибутку на вкладений капітал порівняно з іншими територіями [9].

Основними напрямками раціонального використання трудових ресурсів науковці вважають:

- підвищення продуктивності праці за рахунок комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів;
- перерозподіл робочої сили між різними сферами застосування праці;
- залучення до суспільно-корисної праці пенсіонерів і підлітків від 14 до 16 років, а також молоді, що навчається, під час літніх канікул;
- створення нових робочих місць і залучення максимальної кількості працездатних у всі сфери виробництва;
- удосконалення територіальної структури продуктивних сил;
- розвиток невикробничої сфери.

Важливу роль учені відводять в цьому аспекті державі. З метою більш ефективного використання трудових ресурсів урядом України розробляються державні програми зайнятості населення. Метою подібної програми є забезпечення проведення державної політики зайнятості населення, попередження масового безробіття внаслідок структурної перебудови економіки, створення додаткових гарантій із працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту, а також не здатних з незалежних від них причин на рівних конкурувати на ринку праці, соціальний захист безробітних. Усі ці заходи потребують більшого фінансування.

Законодавчу базу необхідно доповнювати та приводити у відповідність до стандартів розвинутих країн. Державне регулювання відтворення трудового потенціалу на фазі використання пропонується за допомогою економічних, законодавчо-правових, соціальних, адміністративно-організаційних важелів. Оцінюючи законодавчу базу відтворення трудового потенціалу на фазі його використання, учені зазначають, що вона недостатньо орієнтована на нові стандарти управління людським потенціалом, які склалися в розвинутих ринкових системах.

Таким чином, напрямами реалізації державної політики відтворення трудового потенціалу на фазі використання можуть бути:

- забезпечення потреб економіки в конкурентоспроможних працівниках шляхом узгодження системи формування кваліфікації працівника;
- упровадження в практику господарювання показника, що характеризує інноваційну активність; стимулювання витрат на підготовку, перепідготовку кадрів за рахунок удосконалення системи оподаткування;
- розроблення Програми розвитку освітніх послуг вищих навчальних закладів;
- залучення населення працездатного віку, що зайняте в домогосподарствах, у суспільне виробництво;
- удосконалення законодавчої бази щодо використання трудових ресурсів;
- реструктуризація механізму державного регулювання за рахунок виділення фаз відтворення.

Під час вивчення питання використання трудового потенціалу вчені визначають критерії та системи показників ефективності використання трудових ресурсів, які відрізняються на різних рівнях управління. Таким чином, управління процесом використання трудових ресурсів складається з управління технічним процесом; управління організацією праці; управління економікою праці. Визначено низку факторів, які мають вплив на формування та використання трудового потенціалу, а саме соціально-економічні, науково-технічні, природно-кліматичні, екологічні та організаційні певного періоду розвитку суспільства; пріоритетне значення має освітній фактор.

Формою реалізації трудового потенціалу є зайнятість населення. Таким чином, під час дослідження ефективності використання трудового потенціалу основну увагу науковці спрямовують на вивчення стану ринку праці. Досвід наукових досліджень дає змогу виокремити серед особливостей сучасного українського ринку праці такі: зайнятість в українській економіці має тенденцію до сталості та не демонструє чутливість до трансформаційних шоків; поширеною є деформація зайнятості; визначальною рисою руху робочої сили в економіці є інтенсивний «холостий» обіг робочої сили; кон'юнктура українського ринку невідносна та поєднує протилежні тенденції, а саме надлишку та дефіциту праці (дефіцит трудових ресурсів є важливим чинником, що блокує формування конкурентоспроможних виробничих структур інноваційного типу). Проблема дефіциту робочої сили загострюється через брак досвідчених робітників окремих професій та кваліфікацій, адже протягом затяжного трансформаційного періоду відбулися знецінення й поступова деградація трудових ресурсів. Базисною суперечністю є економічно необґрунтована й соціально несправедлива знижена ціна праці.

Як складова економічної системи заробітна плата вкрай неефективно виконує свої функції, а саме відтворення робочої сили та стимулювання праці. Диспропорційність розмірів заробітної плати є одним із чинників надмірно високої поляризації доходів. Характерними рисами сучасного ринку праці є існування гендерної сегрегації та правова неврегульованість трудових відносин [13]. Базуючись на отриманих результатах досліджень, автори аналізують ключові проблеми модернізації ринку праці та пріоритетні напрями політики щодо їх розв'язання. Провідними напрямками реформування ринку праці визначені такі, як реструктуризація зайнятості, трансформація оплати праці та вдосконалення системи регулювання ринку праці. При цьому виявлено, що структура й обсяги міжнародної міграції з України дедалі дієвіше впливають на стан національного людського капіталу, тобто головної конкурентної переваги в сучасній глобальній економіці.

У державній політиці зайнятості вчені вбачають доцільним використати такі переваги національної економіки, які навіть після інформаційної кризи є досить значними, а саме:

- потужний науково-технічний потенціал, висококваліфіковані наукові та інженерно-технічні кадри;

- велика кількість об'єктів інтелектуальної (промислової) власності, що є матеріальною основою для створення високопродуктивних, «високоосвічених» робочих місць;

- високий рівень системи вищої освіти як економічна та інституційна основа системи неперервної освіти та випереджувальної підготовки працівників для динамічно змінюваних потреб національної економіки;

- потужний технологічний потенціал оборонної та суміжних з нею цивільних галузей, а особливо машинобудування та приладобудування.

Отже, узагальнення пропозицій щодо використання трудового потенціалу дає підстави для визначення механізму регулювання ефективного використання трудового потенціалу, який зводиться до:

- запобігання критичному рівню безробіття, створення та збереження трудових місць у перспективних галузях і виробництвах шляхом реалізації державних інвестиційних програм;

- забезпечення зайнятості незайнятого населення шляхом організації та розширеного проведення громадських робіт, а особливо в регіонах з високим рівнем безробіття;

- організації робочих місць для соціально вразливих категорій населення за рахунок Державного фонду сприяння зайнятості населення;

- організації превентивної професійної перорієнтації та перенавчання працівників, що перебувають під загрозою звільнення;

- державної підтримки сільськогосподарського виробництва незалежно від форм власності;

- реформування оплати праці та розробки механізмів, які б забезпечували обґрунтовану диференціацію заробітної плати, виконання нею відтворювальної, стимулюючої, соціальної та регулюючої функцій;

- розробки механізмів соціального захисту вивільнених працівників у разі банкрутства підприємства;

- розвитку системи безперервної освіти як найбільш дієвого засобу підтримання якості робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності;

- проведення зваженої міграційної політики, спрямованої на раціональне територіальне переміщення населення, захист національного ринку праці.

На макроекономічному рівні вченими досліджується багато важливих питань управління трудовими ресурсами, зокрема створення розвиненого ринку праці, формування ефективної державної системи управління трудовими ресурсами, правове регулювання відтворення й використання трудового потенціалу суспільства, забезпечення ефективної зайнятості працездатного населення. Нова система управління трудовими ресурсами повинна забезпечувати ефективне й успішне використання потужного трудового потенціалу України. Система управління трудовими ресурсами складається з декількох підсистем, кожна з яких вирішує комплекси складних завдань.

1) Підсистема формування трудових ресурсів містить такі завдання:

- управління відтворенням населення;

- управління процесом виховання, навчання та фахової підготовки робочої сили;

- управління процесом відновлення робочої сили.

2) Підсистема управління процесом розподілу трудових ресурсів складається з:

- управління процесом створення робочих місць і відбору людей на ринку праці;

- управління процесом перерозподілу робочої сили між секторами ринку.

3) Підсистема управління процесом використання трудових ресурсів передбачає:

- управління розвитком матеріального виробництва;

- управління організацією, соціологією та економікою праці.

Особливу увагу науковців привертає питання руйнування трудового потенціалу. Виявлення проблем, що спричиняють руйнування трудового потенціалу, і врахування можливостей їх вирішення ученими проводяться на основі оцінювання трудового потенціалу. Серед факторів руйнування трудового потенціалу основним визначено недостатнє використання економічного потенціалу територій, оскільки лише за умови сталих темпів економічного зростання можна забезпечити зниження втрат трудового потенціалу. Отже, однією з гострих та значущих для сталого соціально-економічного розвитку

України є проблема збереження та зміцнення трудового потенціалу. Збереження трудового потенціалу полягає в подоланні причин його руйнування, попередженні виникнення загроз його розвитку та стабілізації його позитивних кількісно-якісних характеристик. Розвиток трудового потенціалу – це процес переходу до більш досконалого стану, який забезпечує його якісне та кількісне відтворення, найповнішу реалізацію та ефективно використання. Запропоновано заходи з протидії руйнуванню трудового потенціалу та програми, серед яких слід назвати демографічний розвиток, підготовку й підвищення рівня кваліфікації спеціалістів, зайнятість і ринок праці, становлення й утвердження інноваційної моделі розвитку, охорону праці та здоров'я, освітню політику, міграційну політику, екологічну безпеку.

Акцентується увага на ролі органів державного управління, які повинні визначити та врахувати особливості забезпечення конкурентоспроможності працівника в Україні, щоби більш ефективним рішенням впливати на цей процес. Найважливішим критерієм конкурентоспроможності працівника в Україні є фактор здатності до виконання трудових функцій на рівні міжнародних стандартів. Досліджується механізм адаптації сфери трудових відносин до ринкових умов, слабкість якого виявляється передусім в існуванні можливості для підприємств традиційних секторів утримувати надлишкову кількість зайнятих за рахунок збереження низького рівня заробітної плати та значних обсягів заборгованості з її виплати; різноманітні нестандартні засоби адаптації, які об'єднує важлива загальна риса, а саме неформальний або напівформальний характер (робота в режимі неповного робочого часу, вторинна зайнятість, зайнятість в неформальному секторі, тіньова оплата праці) [14].

Стан трудового потенціалу в сучасній економічній літературі розглядається в контексті тих тенденцій, які виявляються сьогодні на ринку праці та у сфері соціально-трудова відносин, а саме:

– структурні та технологічні зміни скорочують потребу економіки в працівниках індустріального типу (інженерних кадрах, верстатниках), натомість зростає потреба у фахівцях з гуманітарною підготовкою (юристи, менеджери, соціологи, психологи тощо);

– структурні зрушення в економіці зумовлюють інтенсивний розвиток сфери послуг, де й відбувається суттєве зростання зайнятості під час її скорочення в промисловості та сільському господарстві;

– виробництво відмовляється від вузького розподілу праці, розширюючи функції працівника, що зумовлене як технологічними (неможливістю розділити певний технологічний процес на окремі операції), так і соціально-економічними (прагненням за рахунок збагачення системи організації праці підвищити продук-

тивність працівників та рівень задоволеності працівників своєю роботою) причинами;

– безперервний процес інтелектуалізації та інформатизації виробничої діяльності потребує високого рівня освіти працівників усіх категорій та їх здатності ефективно використовувати комп'ютерну техніку;

– швидкий процес морального старіння знань і перманентні структурні зрушення зумовлюють необхідність зміни професії;

– формування глобального ринку праці висуває уніфіковані вимоги до якості робочої сили в будь-якому регіоні світу [5].

З урахуванням наслідків впливу негативних факторів на розвиток економічного потенціалу області вдається визначити основні соціально-економічні проблеми регіону, а саме високий рівень безробіття (напружене становище на ринку праці); демографічні проблеми; недостатній рівень соціальної забезпеченості та соціальної захищеності.

Висновки. Таким чином, досягнення продуктивного використання трудового потенціалу України як фундаменту й водночас чи не найважливішого показника соціальної орієнтованості сучасного ринкового господарства є можливим за умови вдосконалення наявної моделі державного регулювання використання трудового потенціалу. Державна політика економічної стратегії досягнення рентабельності та прибутковості в Україні повинна передбачати створення державної інноваційної системи, складовою частиною якої є система підготовки конкурентоспроможного трудового потенціалу. На сучасному етапі акцент зроблено на особистості та її конкретних характеристиках, зокрема показниках національної, соціальної, статевої приналежності, професійно-виробничому досвіді. Сутність і складові соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом визначаються природою останнього та необхідністю враховувати конкретні обставини та умови його функціонування, що є забезпеченням ефективного функціонування трудового потенціалу, який відіграє величезну роль у відтворенні економічного потенціалу загалом.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: моногр. / за ред. З. Варналія. Київ: Знання України, 2005. 498 с.
2. Качан Є., Шушпанов Д. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. Київ: ВД «Юрид. книга», 2005. 358 с.
3. Іванісов О., Ермоленко О., Садчиков С. Управління трудовим потенціалом: конспект лекцій для студ. спец. 7.050109 усіх форм навч. Харків: вид-во ХНЕУ, 2006. 236 с.
4. Бажан І. Трудовий потенціал України: формування та використання: моногр. Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. 144 с.
5. Лук'яненко Н., Антонюк В., Шаульська Л., Шамільова Л. та ін. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: моногр. Донецьк: МОН України,

- Донецький нац. ун-т; НАН України, Ін-т економ. пром-ті, 2004. 340 с.
6. Верхоглядова Н., Ільїна С., Іваннікова Н., Лаврінченко О. Управління розвитком людських ресурсів: моногр. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. 317 с.
 7. Рябий Є., Пуліна Г. Кавецький О. Сутність і регулювання неформальної зайнятості. Економіка та держава. 2005. № 8. С. 68–72.
 8. Мороз О. Теоретичні засади дослідження процесу управління трудовим потенціалом регіону. Економіка і регіон. 2004. № 2. С. 153–156.
 9. Садова У., Семів Л. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / редкол.: М. Долішній (відп. ред.) та ін. Львів, 2000. 264 с.
 10. Ільїч Л. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: моногр. Київ: Енергія плюс, 2007. 212 с.
 11. Бажан І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.02.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою». Київ: НДЕІ, 2004. 20 с.
 12. Максимов В. Економічний потенціал регіону (аналіз, оцінка та використання): моногр. Луганськ: вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2002. 360 с.
 13. Чалий О., Лобза А. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку: моногр. Дніпропетровськ: ДДФЕІ, 2003. 96 с.
 14. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України. Україна: аспекти праці. 2005. № 2. С. 3–13.