

- концепція управління персоналом на основі високого (диверсифікованого) ступеня його залучення, яка надає можливість одночасно підвищувати здібності співробітників, мотивацію і створювати можливості для них здійснити свій внесок у спільний результат;
- концепція управління талантами, метою якої є врахування індивідуальних особливостей розвитку кожного співробітника, надання допомоги в удосконаленні його сильних сторін в поліпшенні тих ділових якостей, в яких, на власну думку, думку колег і лінійних менеджерів, він відчуває нестачу;
- прогресивна концепція управління персоналом як інноваційна система якісного менеджменту.

Варто також констатувати, що світовому прагматизму притаманною є система заохочення за генерування та втілення різноманітних нововведень. Підприємства формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції (послуг). Однак, їх розмір безпосередньо залежить від приросту обсягів реалізації нової продукції (послуг) та відповідної частки в загальних обсягах фінансово-господарської діяльності. Парадоксально, що розумова праця в більшості розвинених країн світу цінується та оплачується краще, ніж фізична, а також ідентифікується з приростом фінансових показників діяльності підприємства. На нашу думку, в українських реаліях високий рівень зацікавленості працівників всіх рангів (посад) – від робітника до керівника – спроможний створити гідне сприятливе підґрунтя швидкого зростання економіки та соціальних стандартів, а отже, забезпечити приріст відрахувань до бюджетів усіх рівнів та, як наслідок, покращити добробут усіх категорій населення.

#### **Використані джерела**

1. Семків І.А., Цебенко О.О. Підвищення ефективності управління персоналом шляхом удосконалення корпоративної політики на ПАТ «Укртелеком». *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2016. Вип. 1. С. 128-134.
2. Олійник О.С. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом спиртових підприємств. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 513-516.
3. Гладков Е. Сучасний підхід у залученні персоналу. *Управління персоналом*. 2005. № 11. С. 9-13.
4. Хвостенко Т. Сучасні методи та інновації для підвищення ефективності та розвитку кадрового потенціалу. *IQholding*. 2019. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/suchasni-metodi-ta-innovatsii-dlya-pidvishchennya-efektivnosti-ta-rozvitku-kadrovogo-potent>.

Костюк Тетяна  
Західноукраїнський національний університет  
(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Шкільняк М.М.)

## РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ: ТЕОРЕТИЧНИЙ БАЗИС

Забезпечення подальшого розвитку економічної системи, національної економіки на різних рівнях 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... 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 [1].

Сьогодні немає чіткого загального визначення терміна «трудова потенціал» як соціально-економічної категорії. Як відображення певних концепцій існує кілька визначень. Так, трудова потенціал визначається як «інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів» [2]; як «потенційна здатність працездатного населення в регіоні до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності» [3]. В іншому визначенні «трудова потенціал» 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 потенціал являє собою інтегральну сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності» [4].

Трудова потенціал регіону – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення, що проживає на території регіону та яке не підлягає прямому управлінню з боку органів державної влади регіону. Трудова потенціал регіону складається з багатьох компонентів, головні з яких – це здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умотивованість, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо (Наркava, 2017, р.

361). На основі цих тверджень можемо говорити, що трудовий потенціал регіону можна охарактеризувати як цілісну суспільну здатність робочої сили до праці за умови поєднання їхніх кількісних та якісних характеристик (Mashika, 2016, p.31) [5].

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 продуктивність 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 [2].

Однією з гострих та значущих для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження та зміцнення (розвитку) 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 ефективне використання.

До заходів з протидії руйнуванню трудового потенціалу належать: демографічний розвиток, підготовка й підвищення рівня кваліфікації спеціалістів, зайнятість і ринок праці, становлення й утвердження інноваційної моделі розвитку, охорона праці та здоров'я, освітня політика, міграційна політика, екологічна безпека [1].

Серед основних напрямків підвищення якості трудового потенціалу регіону мають розглядатись такі, як:

- задоволення потреб регіону саме за такою структурою працівників необхідних професій і кваліфікацій, яка відповідатиме вимогам змін в економіці та технічному рівню виробництва;
- здійснювати підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації наявної робочої сили, пов'язані з її перерозподілом між галузями та підприємствами;
- досліджувати та діагностувати ринок праці задля виявлення його насиченості фахівцями однієї професії та недопущення недостатньої кількості фахівців іншої професії;
- здійснювати підготовку населення за новими перспективними професіями;
- розробляти державні навчальні стандарти, зберегати якість професійної освіти, що відповідає вимогам розвитку економіки;
- надати всім громадянам однакові можливості у виборі та отриманні професій;
- сприяти трудовій активності населення, розвитку підприємництва та різних форм самозайнятості;
- виховувати працівників нового типу, конкурентоспроможних на ринку праці [5].

#### **Використані джерела**

1. Леоненко Н.А. Роль трудового потенціалу у відтворенні економічного потенціалу регіону. URL: <http://global-national.in.ua/archive/23-2018/72.pdf>
2. Лук'янченко 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.
3. Верхоглядова Н., Ільїна С., Іваннікова Н., Лаврінченко О. Управління розвитком людських ресурсів: моногр. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. 317 с.
4. Рябий Є., Пуліна Г. Кавецький О. Сутність і регулювання неформальної зайнятості. Економіка та держава. 2005. № 8. С. 68–72
5. Валінкевич Н. В., Корбут К.Є. Сучасний стан та тенденції розвитку трудового потенціалу в Житомирській області. URL: [https://www.dnu.dp.ua/docs/visnik/fmecon/program\\_5e4b82889da13.pdf](https://www.dnu.dp.ua/docs/visnik/fmecon/program_5e4b82889da13.pdf)

Андрій Коцур

доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

## **ОСНОВНІ АСПЕКТИ РЕГІОНАЛЬНИХ ПРОГРАМ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Необхідність регіонального підходу до збереження й розвитку трудового потенціалу зумовлена насамперед диференціацією рівня життя та умов трудової діяльності громадян