

UDC classification: 331.5

JEL Classification: O19, P23, P25, R1.

Сучасний стан та тенденції розвитку трудового потенціалу в Житомирській області

**Н. В. Валінкевич[‡]
К. Є. Корбут[‡]**

Мета роботи – визначити сучасний стан і тенденції формування, розвитку, використання та реалізації трудового потенціалу Житомирської області й надати рекомендації щодо його активізації.

Дизайн/Метод/Підхід дослідження. В процесі дослідження використано методи теоретичного узагальнення, аргументації та абстракції, аналітичний та економіко-статистичний.

Результати дослідження. Висвітлено основні погляди та надано трактування таким поняттям як трудові ресурси, трудовий потенціал (країни, регіону, підприємства). Оглянуто показники, що характеризують трудовий потенціал суспільства, надано їх класифікацію. Наведено характеристику трудового потенціалу відповідно до рівневої структури. З'ясовано, з чого формується величина трудового потенціалу регіону та розглянуто його кількісні та якісні сторони. Проаналізовано стан трудового потенціалу Житомирської області за демографічною складовою, включаючи динаміку природного приросту населення. Представлено зведені показники стану трудового потенціалу, з'ясовано роль освітньої складової у формуванні трудового потенціалу на основі аналізу кількості осіб, які навчалися у навчальних закладах. Розглянуто основні показники діяльності суб'єктів господарювання та економічну активність населення за рівнем освіти. На основі отриманих даних зроблено висновки та рекомендації щодо покращення ситуації, що склалася.

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можна використовувати при розробці пропозицій щодо ефективного формування та використання трудового потенціалу.

Оригінальність/Цінність/Наукова новизна дослідження. Висвітлено підходи до визначення поняття «трудова потенціал» та «трудова потенціал регіону», проведено оцінку та аналіз стану трудового потенціалу та надано рекомендації щодо його ефективного формування та використання.

Обмеження дослідження/Перспективи подальших досліджень. Розробити ефективний механізм ефективного формування та використання трудового потенціалу як на рівні регіону, так і підприємства.

Тип статті – теоретична.

Ключові слова: економічно активне населення; трудові ресурси; якісні показники; кількісні показники; Україна.

[‡]Наталія Василівна Валінкевич,
доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри економіки та підприємництва,
Житомирський державний технологічний університет,
Житомир, Україна,
e-mail: natali1573@ukr.net,
<https://orcid.org/0000-0001-8804-868X>

[‡]Катерина Євгенівна Корбут,
аспірант, кафедра економіки та підприємництва,
Житомирський державний технологічний університет,
Житомир, Україна,
e-mail: korbut-katya@ukr.net,
<https://orcid.org/0000-0001-5899-2725>

Reference to this paper should be made as follows:

Valinkevych, N. V., Korbut, K. E. (2018). Current state and development trends of labor potential in Zhytomyr region. *European Journal of Management Issues*, 26(1-2), 55-63. doi:10.15421/191807.

Current state and development trends of labor potential in Zhytomyr region

Nataliya Vasylivna Valinkevych[†],
Katerina Evgeniivna Korbut[#]

[†]Zhytomyr State Technological University,
Zhytomyr, Ukraine,

[#]Zhytomyr State Technological University,
Zhytomyr, Ukraine

Purpose – to determine the current state and trends in the formation, development, use, and implementation of the labor potential in Zhytomyr region, and to provide recommendations related to its activation.

Design/Method/Approach. The methods applied in the study are theoretical generalization, reasoning, abstraction, analytical and economic-statistical.

Findings. The paper considers main perspectives and gives interpretation of such concepts as human resources, labor potential (in a country, region, at an enterprise). The indicators that characterize the employment potential of the society are outlined; their classification is given. A characteristic of labor potential is provided based on the level of the structure. It is elucidated how the magnitude of the employment potential of the region is formed; its quantitative and qualitative aspects are considered. The state of the labor potential in Zhytomyr region is analyzed based on the demographic component, including the dynamics of natural growth of people. We give summary indicators of labor potential and define a role of the educational component in the formation of labor potential based on the number of persons who attended educational establishments. The main indicators of activity of economic entities are considered, as well as the economic activity of people based on the level of education. The data obtained allowed us to draw conclusions and devise recommendations for improving the current situation.

Practical implications. Research results could be used when developing the proposals for effective formation and utilization of labor potential.

Originality/Value. We highlighted approaches to defining the concept of "labor potential" and "labor potential of the region" and assessed and analyzed the state of labor potential; recommendations are given regarding its effective formation and use.

Research limitations/Future research. It is planned to develop an efficient mechanism for the effective formation and utilization of labor potential both at the level of the region and an enterprise.

Paper type – conceptual.

Keywords: economically active population; labor resources; qualitative indicators; quantitative indicators; Ukraine.

Современное состояние и тенденции развития трудового потенциала в Житомирской области

Наталья Васильевна Валинкевич[†],
Екатерина Евгеньевна Корбут[#]

[†]Житомирский государственный технологический университет, Житомир, Украина,

[#]Житомирский государственный технологический университет, Житомир, Украина

Цель работы – определить современное состояние и тенденции формирования, развития, использования и реализации трудового потенциала Житомирской области и дать рекомендации по его активизации.

Дизайн/Метод/Подход исследования. В процессе исследования использованы методы теоретического обобщения, аргументации и абстракции, аналитический и экономико-статистический.

Результаты исследования. Освещены основные взгляды и предоставлена трактовка таких понятий как трудовые ресурсы, трудовой потенциал (страны, региона, предприятия). Рассмотрены показатели, характеризующие трудовой потенциал общества, дана их классификация. Приведена характеристика трудового потенциала в соответствии с уровневой структурой. Выяснено, как формируется величина трудового потенциала региона и рассмотрены его количественные и качественные стороны. Проанализировано состояние трудового потенциала Житомирской области по демографическому составляющей, включая динамику естественного прироста населения. Представлены сводные показатели состояния трудового потенциала, выяснена роль образовательной составляющей в формировании трудового потенциала на основе анализа количества лиц, обучавшихся в учебных заведениях. Рассмотрены основные показатели деятельности субъектов хозяйствования и экономическая активность населения по уровню образования. На основе полученных данных сделаны выводы и рекомендации по улучшению ситуации.

Теоретическое значение исследования. Результаты исследования можно использовать при разработке предложений по эффективному формированию и использованию трудового потенциала.

Оригинальность/Ценность/Научная новизна исследования. Освещены подходы к определению понятия «трудовой потенциал» и «трудовой потенциал региона», проведена оценка и анализ трудового потенциала и даны рекомендации по его эффективному формированию и использованию.

Ограничения исследования/Перспективы дальнейших исследований. Разработать эффективный механизм эффективного формирования и использования трудового потенциала как на уровне региона, так и предприятия.

Тип статьи – теоретическая.

Ключевые слова: экономически активное население; трудовые ресурсы; качественные показатели; количественные показатели; Украина.

Вступ

Одна з головних умов соціально-економічного розвитку країни, регіону, області – ефективне та якісне використання трудового потенціалу, оскільки створення сприятливих умов для його використання і відтворення сприятиме сталому економічному розвитку як регіону, так і країни в цілому, та сприятиме підвищенню соціальної стабільності та добробуту у суспільстві. Трудовий потенціал виступає невід’ємною частиною економічного потенціалу регіону, ефективність використання якого залежить від оптимального співвідношення трудових, виробничих, природних та інших видів економічних ресурсів, зосереджених на даній території. Вирішення даного проблемного питання потребує розробки комплексного та системного підходу до вивчення категорії трудового потенціалу, умов його відтворення, механізмів підвищення ефективності використання.

Дослідженню питань формування, розвитку, ефективного використання, реалізації та оцінки трудового потенціалу присвячені праці вітчизняних та закордонних науковців. Так, наприклад, Скриньковський Р., Павловські Г., Ситар Л. визначили, що в основі розробки інструментарію забезпечення якості трудового потенціалу (в рамках розвитку промислових підприємств) лежить система цілей управлінської діагностики промислового підприємства, яка має включати діагностичні цілі та з’ясували, що ефективне управління якістю трудовим потенціалом – одна із ключових умов, що визначає успіх промислових підприємств (Skrynkovskyy, Pawlowski, & Sytar, 2017, p. 3014).

Мікловда В.П., Кубіній В.В., Сусіденко В.Т., Югас Е.Ф. визначили, що саме в процесі реалізації трудового потенціалу забезпечується досягнення стратегічних цілей розвитку економічних систем, формування їх конкурентних переваг (Miklovd, Kubinii, Susidenko, & Yugas, 2018, p.19). Хадасевич Н.Р. розкриває підходи до оцінки трудового потенціалу як основи його формування та розвитку (Khadasevich, 2014).

Кришталева Т.Ю. запропонувала методику виміру трудового потенціалу на основі використання індексного методу, здійснила опис структури трудового потенціалу на регіональному рівні, яка дозволяє враховувати його специфічні риси в системі компонентів: демографічного, економічного, освітньо-кваліфікаційного, інноваційного та психологічного (Kryshhtaleva, 2017, p. 35). Сочинська-Сибірцева І.М. дослідила особливості формування та використання трудового потенціалу (Sochynska-Sybirteva, 2016, p.132). Білецька К.В. дослідила й уточнила сутність трудового потенціалу, розглянула його компоненти, методику вимірювання трудового потенціалу і його показники, висвітлила критерії оцінки кадрового потенціалу інноваційної організації та надала рекомендації щодо формування ефективної системи управління трудовим потенціалом (Biletska, 2014).

Гарькава В.Ф. здійснила обґрунтування необхідності включення аспекту формування трудового потенціалу регіону як основи державної регіональної політики (Harkava, 2017). Лісун Я.В. визначила основні характеристики трудового потенціалу відповідно до рівневої структуризації (Lisun, 2014). Гриньова В.М. та Писаревська Г.І. провели дослідження теоретичного підґрунтя й сутності категорії «трудовий потенціал», визначили рівні трудового потенціалу залежно від управління та його складові (Grinyova, & Pisarevskaya, 2012). Однак, попри велику кількість досліджень питання формування трудового потенціалу регіону залишається актуальним.

Постановка завдання

Мета цього дослідження полягає в тому, щоб проаналізувати формування та сучасний стан трудового потенціалу Житомирської області та надати основні рекомендації щодо його активізації.

Методи та інформаційні джерела дослідження

У ході дослідження використовувались методи теоретичного узагальнення – для систематизації підходів щодо визначення поняття «трудовий потенціал», «трудовий потенціал підприємства», «трудовий потенціал регіону», «трудовий потенціал країни», аргументації та абстрагування – для виявлення системи принципів формування і використання трудового потенціалу регіону та принципів структуризації його інституціональної системи; аналітичний та економіко-статистичний – для дослідження сучасного стану трудового потенціалу Житомирської області, виявлення динаміки його зміни.

Інформаційна база дослідження – статистичні матеріали Державної служби статистики України та результати наукових пошуків вітчизняних вчених за тематикою дослідження.

Результати дослідження

Сьогодні не існує єдиного підходу до тлумачення поняття «трудовий потенціал», але думки авторів сходяться до того, що це сукупність кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів. Під трудовими ресурсами, в свою чергу, розуміють сукупність працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності.

В структурі трудових ресурсів виділяють:

- 1) економічно активне населення – це сукупність працездатних зайнятих і безробітних громадян, що забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці для товарного виробництва і сфери послуг у певному періоді;
- 2) економічно неактивне населення – це населення, що за будь-яких причин не створює пропозиції робочої сили на ринку праці (Zhavoronok, & Kolesnikova, 2017).

Що стосується загального поняття «трудовий потенціал», на увагу заслуговує визначення, надане вітчизняними науковцями Гриньовою В.М. та Писаревською Г.І., які зазначають, що «поняття трудовий потенціал найбільш повно характеризує трудові ресурси та включає усі використані й невикористані можливості людини в трудовому процесі» (Grinyova, & Pisarevskaya, 2012, p. 8). Також уваги заслуговує твердження вітчизняного науковця Мігай Н.Б., що «трудовий потенціал як економічна категорія розглядається як виробничі відносини з приводу відтворення психофізіологічних, кваліфікованих, духовних та соціальних якостей населення» (Migay, 2017, p. 78).

Трудовий потенціал та основні його характеристики вітчизняні науковці Лісун Я.В. та Кравець І.М. пропонують розглядати на таких рівневих структурах як: мегарівень (міжнародний трудовий потенціал), макрорівень (трудовий потенціал країни), мезорівень (трудовий потенціал регіону, галузі), мікрорівень (трудовий потенціал підприємства), номорівень (трудовий потенціал домогосподарства), нанорівень (трудовий потенціал особистості) (Lisun, 2014, p. 193., Kravets, 2009, p. 257, Parkhomenko, 2013, p. 37).

В межах дослідження ми приділили увагу трудовому потенціалу саме на макрорівні (трудовий потенціал суспільства, країни), мезорівні (трудовий потенціал регіону, галузі), мікрорівні (трудовий потенціал підприємства), оскільки на кожному із рівнів він характеризувався різними показниками та мав різну інформацію для аналізу певних проблем.

Виникає необхідність розглянути поняття трудового потенціалу на різних рівнях, отже:

- трудовий потенціал країни (суспільства) – сукупність інтегрованих кількісних та якісних характеристик робочої сили, яка бере участь у створенні матеріальних та духовних благ суспільства (Osovska, & Krushelnitska, 2003);

- трудовий потенціал регіону – це «навані в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, які характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками» (Makarenko, 2017, p. 14);
- під трудовим потенціалом підприємства розуміють максимальну участь працівників у діяльності конкретного підприємства з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій (Balabanova, & Sardak, 2006).

Трудовий потенціал суспільства формується під дією кількісних та якісних факторів. До кількісних факторів відносять такі елементи: чисельність працездатного населення, загальний обсяг робочого часу працездатного населення, чисельність безробітних, структура зайнятості, рівень народжуваності. До якісних належать наступні елементи: психофізіологічна здатність населення, загальноосвітній та професійний рівні населення, моральний рівень населення, культурний рівень населення, схильність носіїв праці до мобільності, трудова міграція та активність (Navolska, 2015).

Доцільно розглянути, за допомогою яких показників характеризується трудовий потенціал суспільства. Досить повно

навела характеристику показників трудового потенціалу науковець Білецька К.В. До таких показників на рівні суспільства вона віднесла (Biletska, 2014):

- здоров'я (середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком);
- моральність (ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість);
- творчий потенціал (доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни);
- активність (темпи технічного прогресу);
- організованість та асертивність (якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання договорів і законів);
- освіта (середня кількість років навчання в школі і вузі, частка витрат на фінансування даної сфери в держбюджеті);
- професіоналізм (доходи від експорту, втрати від аварій);
- ресурси робочого часу (працездатне населення, кількість зайнятих, рівень безробіття, кількість годин зайнятості за рік).

Варто розглянути надані вітчизняним науковцем Лісун Я.В. основні характеристики трудового потенціалу відповідно до рівневої структуризації, а саме на макро-, мезо- та мікрорівнях, оскільки в межах дослідження звертаємось саме до зазначених рівнів (рис. 1) (Lisun, 2014).



Рис. 1. Характеристика трудового потенціалу відповідно до рівневої структури*

*Джерело: сформовано на підставі (Lisun, 2014, p.194-195).

Отже, що стосується оцінки трудового потенціалу, то надати її можна за допомогою кількісних та якісних показників. Трудовий потенціал з кількісного боку визначають загальною чисельністю населення працездатного віку, а що стосується якісної сторони, то його визначають статевовіковою структурою, рівнем освіти, професійними вміннями та мобільністю (Migay, 2017).

Трудовий потенціал регіону – це об'єктивно існуюча, відносно стійка інтегральна здатність економічно активного населення певного регіону (з урахуванням їх якісних та кількісних характеристик) створювати матеріальні та духовні блага з метою найбільш повного задоволення потреб суспільства на сучасному етапі його розвитку (Polous, 2015).

Трудовий потенціал регіону не має жодних обмежень у своєму розвитку та постійному зростанні, що не можна сказати про трудовий потенціал конкретної людини (Migay, 2017). Його загальна величина складається із індивідуальних потенціалів працівників, які мають свої обмеження за різними ознаками, безперервно зростає на суму підвищення потенційних здібностей кожного окремого працівника або сукупності всіх робочих груп. У ринковій економіці в недостатній мірі відбувається кількісне або якісне оцінювання трудового потенціалу, оскільки в даному випадку необхідно звертати увагу ще й на можливості формування його конкурентних переваг у межах певного регіону (Migay, 2017).

Не можна не погодитись з твердженням, що трудовий потенціал регіону – це «наявні в даний час і передбачувані у майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками». Трудовий потенціал регіону – це трудовий потенціал окремих людей, об'єднаних явними і прихованими трудовими можливостями різних соціальних груп, що знаходяться на даній території (Harkava, 2017, p. 360).

Кількісну сторону трудового потенціалу регіону можна охарактеризувати такими показниками, як загальна чисельність працездатного населення регіону та сумарна кількість відпрацьованого робочого часу. До найважливіших якісних характеристик трудового потенціалу регіону відносять: стан здоров'я (населення регіону), рівень освітньої та кваліфікаційної

підготовки, якість праці та технологій в галузі та інші демографічні характеристики (Harkava, 2017, Lisun, 2014, p.194-195).

Трудовий 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. Трудовий потенціал регіону складається з багатьох компонентів, головні з яких – це здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умовленість, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо (Harkava, 2017, p. 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).

Тобто, можемо сказати, що трудовий потенціал – це сукупність населення з врахуванням їхніх характеристик, які вони використовують у процесі трудової діяльності для досягнення спільної поставленої мети. Доцільно це проаналізувати за допомогою статистичних даних населення Житомирської області, оскільки в період так званої демографічної кризи, яка спостерігалась на теренах нашої країни, демографічна складова формування трудового потенціалу відіграє важливу роль (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка природного приросту населення в Житомирській області у 2012-2016 рр.*

Показники	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Відхилення 2016 р. до 2012 р., %
Чисельність наявного населення, тис. осіб	1273,2	1268,9	1262,5	1256,0	1247,5	-2,0
Кількість живо народжених, осіб	15486	15001	15115	13725	12982	-16,2
Кількість померлих, осіб	20685	20859	21185	20862	20108	-2,8
Природний приріст, скорочення (-) населення, осіб	-5199	-5858	-6070	-7137	-7126	37,0

* Джерело: сформовано на підставі (Statystychnyj shhorichnyk Zhytomyr's'koi' oblasti 2016).

Виходячи з даних таблиці 1, можемо стверджувати, що в 2016 р., порівняно з 2012 р., населення Житомирської області мало тенденцію до скорочення на 2%. Кількість живо народжених також мала негативну тенденцію до скорочення на 16,2%. Що стосується смертності, то в 2016 р. ми можемо спостерігати більш позитивну ситуацію порівняно з попередніми роками, для яких характерним було зростання кількості померлих, оскільки кількість померлих скоротилася на 2,8%. За досліджуваний період показник природного скорочення населення залишився від'ємним і в 2016 р., порівняно з 2012 р., збільшився на 37%. В зв'язку з тим, що спостерігалась динаміка зменшення чисельності населення, то дана ситуація негативно вплинула на формування трудового потенціалу, а також на можливий економічний розвиток.

Необхідно відзначити важливість аналізу населення за економічною активністю під час дослідження трудового

потенціалу. Тому варто охарактеризувати його більш детально. Показник економічної активності характеризує населення як чоловічої, так і жіночої статі віком від 15 до 70 років, котре протягом певного проміжку часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. Варто відзначити, що економічно активне населення (на відміну від економічно неактивного населення) складається лише з осіб, що активно займалися економічною діяльністю або пошуком роботи, і були готові приступити до неї, а також виступають виробником всіх матеріальних і духовних благ, носієм вартості та комплексних трудових характеристик, що визначають економічні можливості відтворювальної діяльності індивідуальних, колективних, суспільних цілей та інтересів, засобів науково-технічного, духовного і соціального розвитку, джерелом основних доходів держави, підприємств і об'єднань, окремих індивідів (Diegtiar, & Nepomnyashchyy, 2018, p.308). Тому, беручи до уваги вищезазначене, варто дослідити населення за економічною активністю (табл. 2).

Таблиця 2

Зведені показники стану трудового потенціалу в Житомирській області у 2012-2016 рр., тис. осіб*

Показники	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Відхилення 2016 р. до 2012 р., %
Економічно активне населення, з нього:	609,2	609,1	581,4	571,2	571,3	-6,2
працездатного віку	551,5	559,0	539,9	537,5	543,1	-1,5
старше працездатного віку	57,7	50,1	41,5	33,7	28,2	-51,1
Зайняті, з них:	550,3	552,3	514,8	506,6	507,6	-7,2
працездатного віку	492,6	502,2	473,3	472,9	479,4	-2,7
старше працездатного віку	57,7	50,1	41,5	33,7	28,2	-51,1
Безробітні, з них:	58,9	56,8	66,6	64,6	63,7	8,2
працездатного віку	58,9	56,8	66,6	64,6	63,7	8,2
старше працездатного віку	-	-	-	-	-	-
Середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб	247,5	237,6	231,2	219,8	214,8	-13,2
Середньомісячна заробітна плата, грн.	2369	2561	2763	3271	4000	68,8

* Джерело: сформовано на підставі (Statystychnyj shhorichnyk Zhytomyr's'koi' oblasti 2016).

Відповідно до таблиці 2 можна побачити, що у 2016 р., порівняно з 2012 р., кількість економічно активного населення мала тенденцію до скорочення на 6,2%, з них працездатного віку на 1,5%, старше працездатного віку – 51,1%. Кількість зайнятих скоротилася на 7,8%, з них працездатного віку – 2,7%, старше працездатного віку – 51,1%. Таке суттєве скорочення зайнятих старше працездатного віку можемо пояснити впливом певних соціально-економічних та демографічних чинників, а також поширенням вікових обмежень на сучасному ринку праці. Що стосується кількості безробітних, також спостерігалась негативна тенденція, оскільки в 2016 р. кількість безробітних зросла на 8,2%. Збільшення кількості безробітних можна пояснити структурними зрушеннями, які відбувались у нашій країні. Безробіття несе в собі негативні соціальні та економічні наслідки для держави та населення. Держава втрачає доходи у

вигляді податків, при цьому збільшуючи свої видатки за рахунок виплат по безробіттю (Могоз, 2013). Показник середньооблікової кількості штатних працівників також мав тенденцію до скорочення, а саме на 13,2%, а що стосується показника середньомісячної заробітної плати, то він мав позитивну тенденцію до зростання на 68,8%. Якщо говорити про такий високий рівень зростання середньомісячної заробітної плати (номінальної), то це можна пояснити підвищенням рівня мінімальної заробітної плати в країні. Для визначення рівня купівельної спроможності населення маємо з'ясувати рівень реальної заробітної плати, оскільки, як відомо, розмір реальної заробітної плати залежить від розміру номінальної заробітної плати, рівня цін на споживчі товари та послуги, розміру податків та зборів, що сплачуються (рис. 2).

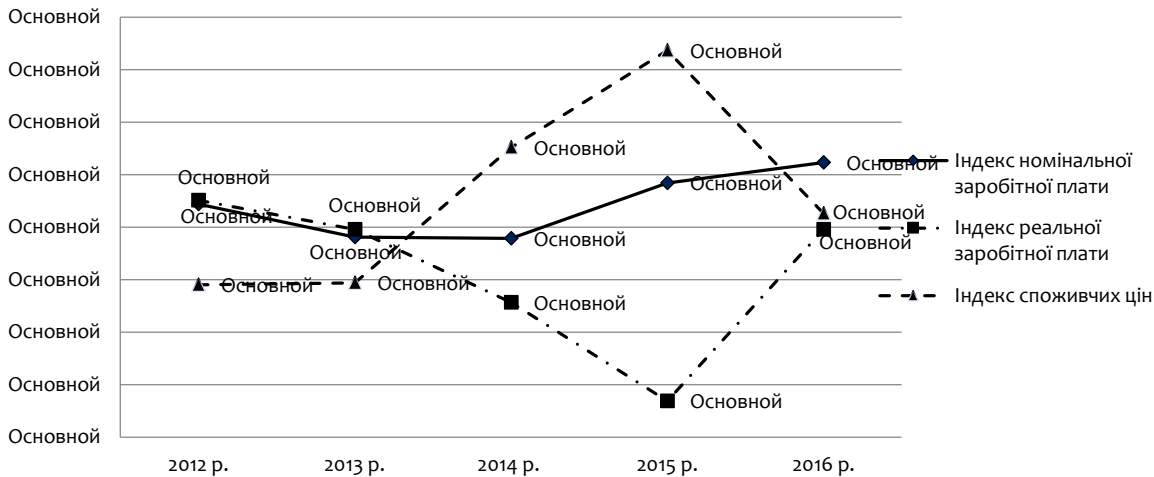


Рис. 2. Динаміка індексів інфляції, реальної та номінальної заробітної плати в Житомирській області у 2012 – 2016 рр.*

*Джерело: сформовано на підставі (Statystyczny shhorichnyk Zhytomyrs'koi' oblasti, 2016).

З представлених даних на рис. 2, можна побачити, що індекс номінальної заробітної плати мав тенденцію до зниження на 6,5% у 2014 р. по відношенню до 2012 р., та досить стрімке зростання на 14,4% у 2016 р. порівняно з 2014 р. Якщо аналізувати індекс реальної заробітної плати, то, починаючи з 2013 р., він став нижчим за рівень індексу номінальної заробітної плати, у 2015 р. він був нижчим на 41,5% за індекси номінальної заробітної плати і відповідно на 12,7% у 2016 р. Тобто спостерігаємо, що реальна заробітна плата нижче, ніж номінальна. Отже, виходячи з проаналізованих даних, можна зробити висновок, що заробітна плата не виконує основних своїх функцій, а це, в першу чергу, свідчить про неможливість повноцінного розвитку та ефективного використання трудового потенціалу.

Важливу роль у формуванні трудового потенціалу відіграє освітня складова (табл. 3). Освітньо-професійну компоненту визначають, перш за все, вродженими розумовими здібностями людини, талантом, можливістю швидкого самовдосконалення. Важливий елемент освітньо-професійної компоненти – придбання знань як у сфері загальної, так і професійної освіти (Kozar, 2012, р. 14). Оскільки на конкурентоспроможність трудового потенціалу впливає саме його якість і чим вона вища, то краще. Освіта, а саме наявний її рівень – один із головних чинників, що впливають на якість трудового потенціалу (Mykhailenko, 2010). Саме освіта виступає найкращими інвестиціями в капітал для особи, сім'ї, підприємства і суспільства в цілому.

Таблиця 3

Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах в Житомирській області у 2012/13-2016/17 н.р., тис. осіб*

Показники	Роки					Відхилення 2016/17 н.р. до 2012/13 н.р., %
	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	
Усього	181,5	175,6	173,0	170,3	170,5	-6,1
У загальноосвітніх навчальних закладах	130,4	129,0	129,1	129,3	130,4	0
У професійно-технічних навчальних закладах	11,1	10,6	10,2	9,7	9,1	-18,0
У вищих навчальних закладах	40,0	36,0	33,7	31,3	31,0	-22,5

*Джерело: сформовано на підставі (Statystyczny shhorichnyk Zhytomyrs'koi' oblasti 2016).

Аналіз даних таблиці 4 дозволив зазначити, що у 2016/17 навчальному році, порівняно з 2012/13 навчальним роком, загальна кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах, скоротилася на 6,1%. Кількість осіб, що навчалися у загальноосвітніх навчальних закладах, залишилась без змін. Негативну тенденцію до скорочення мала кількість осіб, що навчалися у професійно-технічних навчальних закладах та вищих навчальних закладах, на 18% та відповідно на 22,5%. Дані скорочення, в першу чергу, були спричинені демографічною кризою. Варто зазначити, що причиною скорочень кількості

осіб, що навчалися у професійно-технічних навчальних закладах, слугує думка про неprestижність початкової і середньої фахової освіти, робочих професій серед молоді. Необхідно відзначити, що ситуація, яка відбулась у сфері професійно-технічної освіти (скорочення кількості осіб, що там навчалися), спричинена низкою об'єктивних і суб'єктивних причин, до яких можна віднести: загальне скорочення виробництва в країні; послаблення уваги держави до системи професійно-технічної освіти; зниження престижності робітничих професій; низький рівень заробітних плат у сфері

робітничих професій; відсутність профорієнтаційної роботи серед молоді і дорослого населення; застарілу матеріальну базу професійно-технічних навчальних закладів; недостатнє фінансування системи професійно-технічної освіти тощо (Hren, 2017, р. 256). Що стосується скорочення кількості осіб, що навчались у вищих навчальних закладах, то основними причинами можна назвати: високу вартість навчання; перенасиченість ринку праці особами, що мають вищу освіту; відсутність робочих місць тощо.

Головна умова соціально-економічного розвитку області – ефективно, якісне та максимально можливе використання трудового потенціалу, що має забезпечувати стабільний економічний розвиток та сприяти підвищенню соціальної стабільності суспільства. Тому ми вважали необхідним розглянути основні показники діяльності суб'єктів господарювання в Житомирській області (табл. 4), оскільки саме за допомогою даних, представлених у таблиці, можна охарактеризувати кількісно суб'єктів господарювання, які використовують трудовий потенціал та наскільки ефективно.

Таблиця 4

Основні показники діяльності суб'єктів господарювання в Житомирській області у 2012-2016 рр.*

Показники	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Відхилення 2016 р. до 2012 р., %
Кількість підприємств, од.	6221	6645	6587	6607	5930	-4,7
з них:						
великі	7	6	6	4	5	-28,6
середні	445	429	404	372	380	-14,6
малі	5769	6210	6177	6231	5545	-3,9
Кількість зайнятих працівників, осіб	127741	121648	115537	111231	114440	-10,4
Кількість найманих працівників, осіб	125732	119569	113448	109171	112722	-2,4
Витрати на персонал, тис. грн.	4316461,8	4435045,5	4764617,2	5548616,1	6657752,9	54,2
Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), тис. грн.	30183787,7	31661575,4	37689403,0	47197978,6	73595053,3	в 2,4 р.

*Джерело: сформовано на підставі (Statystychnyi zbirnyk «Dialnist subiektiv hospodariuvannia Zhytomyrshchyny» 2016).

Виходячи з даних, представлених у табл. 4, можна сказати, що загальна кількість підприємств мала тенденцію до скорочення на 4,7%, спостерігалась значне скорочення великих підприємств – 28,6%, середніх підприємств – 14,6%, малих підприємств – 3,9%. Тенденцію до скорочення зазнали кількість зайнятих працівників на 10,4%, кількість найманих працівників – 2,4%. Позитивна тенденція до збільшення спостерігалась у категоріях витрати на персонал – на 54,2% та обсяг реалізованої продукції, що зріс у 2,4 рази.

Трудовий потенціал можна розглядати як сукупність потенційних здібностей, наданих природою, так і як сукупність здібностей, набутих впродовж життя, які населення застосовує у трудовій діяльності. Опосередковано другу названу характеристику потенціалу розглядають як працю населення у різних сферах діяльності. Так, кількість та співвідношення підприємств у Житомирській області за видами економічної діяльності (табл. 5) дозволяє визначити, в якій сфері діяльності населення має можливості реалізувати свій трудовий потенціал.

Таблиця 5

Кількість підприємств у Житомирській області за видами економічної діяльності у 2012 – 2016 рр.*

Показники	Кількість підприємств, од.					Відхилення 2016 р. до 2012 р., %
	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	
Усього, од.	6621	6645	6587	6607	5930	-10,4
Сільське, лісове та рибне господарство	1087	1209	1192	1224	1117	2,7
Промисловість	1282	1424	1417	1429	1285	0,2
Будівництво	463	488	462	433	374	-19,2
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	1513	1555	1498	1457	1268	-16,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	257	281	282	280	231	-10,1
Тимчасове розміщування й організація харчування	107	112	111	106	90	-15,9
Інформація та телекомунікації	168	184	190	199	173	2,9
Фінансова та страхова діяльність	30	28	27	24	18	-40,0
Операції з нерухомим майном	524	557	590	631	623	18,9
Професійна, наукова та технічна діяльність	368	372	374	373	323	-12,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	205	224	221	219	206	0,5
Освіта	34	36	36	37	42	23,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	80	74	79	85	84	5,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	20	13	17	23	21	5,0
Надання інших послуг видів	83	88	91	87	75	-9,6

*Джерело: сформовано на підставі (Statystychnyi zbirnyk «Dialnist subiektiv hospodariuvannia Zhytomyrshchyny» 2016).

Відповідно до таблиці 5 можна зробити висновок, що у 2016 р., порівняно з 2012 р., загальна кількість підприємств скоротилась на 10,4%. Позитивна динаміка до збільшення кількості підприємств спостерігалась у наступних сферах: сільське, лісове та рибне господарство – зросла на 2,7%, промисловість – 0,2%,

інформація та телекомунікації – 2,9%, операції з нерухомістю – 18,9%, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – 0,5%, освіта – 23,5%, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 5%, мистецтво, спорт, розваги та відпочинок – 5,9% відповідно. Негативна динаміка до

скорочення кількості підприємств спостерігалась у наступних сферах: будівництво – на 19,2%, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів – 16,2%, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 10,1%, тимчасове розміщення й організація харчування – 15,9%, фінансова та страхова діяльність – 40,0%, професійна, наукова та технічна діяльність – 12,2%, надання інших послуг видів – 9,6% відповідно. Як бачимо, найбільша кількість підприємств збільшилась у сфері освіти, а зменшилась у сфері фінансів та страхової діяльності.

Відповідно до статистичних даних, проаналізованих у роботі, можна сказати, що стан використання трудового потенціалу Житомирської області відповідно до оцінки з боку економічної активності знаходиться на недостатньо високому рівні, що пояснюється показниками, які мали тенденцію до скорочення. Тому виникає необхідність розглянути економічну активність населення за рівнем освіти (табл. 6), оскільки освіта, як вирішальний чинник соціально-економічного розвитку, забезпечує формування трудового потенціалу (Nesterenko, Bugrimenko, & Sakhnenko, 2017, p. 104).

Таблиця 6

Економічна активність населення за рівнем освіти в Житомирській області у 2013-2016 рр., тис. осіб*

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	Відхилення 2016 р. до 2013 р., %
Усього	313,7	581,4	342,1	571,3	82,1
Повна вища	36,7	137,5	31,3	136,7	в 2,7 р.
Базова вища	3,2	2,3	1,5	7,0	в 1,1 р.
Неповна вища	48,4	134,2	52,0	134,1	в 1,7 р.
Професійно-технічна	179,3	154,3	72,5	170,0	-5,1
Повна загальна середня	42,3	144,5	133,9	113,3	в 1,6 р.
Базова загальна середня	4,8	8,6	44,3	10,0	в 1,1 р.
Початкова загальна або не мають освіти	34,0	-	6,6	0,2	-99,4

* Джерело: сформовано на підставі (Statystychnyi zbirnyk «Ekonomiczna aktyvnist naseleння Ukrainy 2016»).

Згідно з даними табл. 6 можна побачити, що у 2016 р., порівняно з 2013 р., значно зросла кількість населення з повною вищою освітою майже в 2,7 рази, з базовою вищою – 1,1 рази, з неповною вищою – 1,7 рази, з повною загальною середньою – 1,6 рази, з базовою загальною середньою – 1,1 рази відповідно. Негативною виявилась тенденція щодо скорочення чисельності осіб, що мають професійно-технічну освіту на 5,1%. Досить позитивний факт – це те, що кількість осіб, які мають лише початкову загальну або взагалі не мають освіти, скоротилась на 99,4%.

Результати проведеного аналізу вказали на потребу в розробці механізмів ефективного формування трудового потенціалу регіону. Погоджуючись з точкою зору А. Потапової та О. Гоць (Potapova, Hots, 2014, p. 98), ми вважаємо, що 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 однакової можливості у виборі та отриманні професій; сприяти трудовій активності населення, розвитку підприємництва та різних форм самозайнятості; виховувати працівників нового типу, конкурентоспроможних на ринку праці.

Висновки

Отже, трудовий потенціал регіону являє собою наявні в даний час і передбачувані у майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками. Трудовий потенціал регіону також оцінюється за допомогою кількісних та якісних показників. Що стосується стану трудового потенціалу Житомирської області, можна припустити, що існують певні проблеми щодо його раціонального використання, про що свідчать статистичні дані, які мають дещо негативну тенденцію. Дані проблеми потребують вирішення шляхом розроблення механізму та регулювання змін у використанні трудового потенціалу, що забезпечуватиме соціально-економічний розвиток регіону і країни в цілому.

References

- Balabanova, L. V. & Sardak, O. B. (2006). *Upravlinnja personalom. DonDUET, Donec'k* (in Ukrainian).
- Biletska, K. V. (2014). *Trudovyj potencial jak chynnyk aktyvizacii' innovacijnyh procesiv* [Skilled potential of the enterprise as motive forces of innovatory processes activation], available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932> (in Ukrainian).
- Golovne upravlinnja statystyky v Zhytomyr's'kij oblasti (2017). *Statystychnyi zbirnyk «Diialnist subiektiv hospodariuvannia Zhytomyrshchyny» 2016 rik*, in Pashyn's'ka, A.G. (Ed.), Zhytomyr, 172 p. (in Ukrainian).
- Golovne upravlinnja statystyky v Zhytomyr's'kij oblasti (2017). *Statystychnyi shhorichnyk Zhytomyr's'koi' oblasti 2016 rik*, in Pashyn's'ka, A.G. (Ed.), Zhytomyr 466 p. (in Ukrainian).
- Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (2017) *Statystychnyi zbirnyk «Ekonomiczna aktyvnist naseleння Ukrainy 2016»*, Kyiv 205 p. (in Ukrainian)
- Diegtiar, O. & Nepomnyashchyy, O. (2018). The development of human capital in modern society. *Visnyk Natsionalnoho Universytetu Tsyvilnoho Zakhystu Ukrainy : zbirnyk naukovkh prats. Serii: derzhavne upravlinnia*, 1(8), 304-312. (in Ukrainian). doi:10.5281/zenodo.1240898
- Grinyova, V.M. & Pisarevskaya, G.I. (2012). *Upravlinnja kadrovym potencialom pidpryjemstva*, monografija, Vyd. HNEU, Harkiv, 228 p. (in Ukrainian)
- Harkava, V.F. (2017). *Formuvannia trudovoho potentsialu rehionu yak osnova derzhavnoi rehionalnoi polityky* [Formation of labour potential of the region as the basis of state regional policy], *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, 3(08), 359 – 362. – available at: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/8_2017/68.pdf (in Ukrainian).
- Hren, L.M. (2017). Subject matter of Ukraine's vocational training's development: state administrative aspect, *Visnyk Natsionalnoho universytetu tsyvilnoho zakhystu Ukrainy : zbirnyk naukovkh prats. Serii: Derzhavne upravlinnia*. Harkiv : NUTSZU, Vol. 2 (7), 250-261. (in Ukrainian). doi: 10.5281/zenodo.1038874.

- Kozar, V.V., (2012). Metodichni osnovy doslidzhennia formuvannia ta vykorystannia trudovoho potentsialu rehionu, Suchasni pytannia ekonomiky i prava, Vol. 1, 13-17., available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Spsep_2012_1_5. (in Ukrainian).
- Khadasevich, N. (2014). Evaluation of labor potential approaches and methods. *On-Line Journal "Naukovedenie"*, 6(6). doi:10.15862/202evn614 (in Russian).
- Kravets, I.M. (2009). Teoretyko-metodolohichni aspekty doslidzhennia rivnevoi ta komponentnoi struktury trudovoho potentsialu, *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky.*, 6(3), 255-258 (in Ukrainian).
- Kryshchaleva, T. Y. (2017). Assessment Method of the State of Labour Potential in Regions of the Russian Federation. *WORLD OF ECONOMICS AND MANAGEMENT*, 17(3), 35-46. doi:10.25205/2542-0429-2017-17-3-35-46 (in Russian).
- Lisun, Ya.V. (2014). *Trudovyi potentsial: teoretychnii aspekty ta osoblyvosti formuvannia na mikro ta makro rivniakh* «Upravlinnia personalom i ekonomika pratsi: teoriia ta praktyka : kolektyvna monohrafiia», Vyd. «Vinichenko», Kyiv, 186-208, available at: https://er.knutt.edu.ua/bitstream/123456789/2809/1/20161103_101.pdf (in Ukrainian).
- Makarenko, M.V. (2017). The economic potential of the region as the basis for its development, *Reporter of the Priazovskiy state technical university. Section: economic sciences*, Issue 34, 12-18 (in Ukrainian).
- Mashika, H. (2016). Evaluation component structure of economic potential Carpathian region. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Geography*, (65), 29-33. doi:10.17721/1728-2721.2016.65.6 (in Ukrainian).
- Miklovdova V., Kubinii V., Susidenko V. & Yuhas E. (2018) Matrytsia kompetentsii yak instrument stratehichnoho upravlinnia. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriya Ekonomika*. 1(51), 19-22. (in Ukrainian). doi:10.24144/2409-6857.2018.1(51).19-22.
- Migay N.B. (2017). Monitorynh efektyvnosti vykorystannia trudovoho potentsialu rehionu [Monitoring of efficiency of use of the labour potential of the region], *Molodyi vchenyi*, No 4.4 (44.4), 77-81 (in Ukrainian).
- Moroz, S.V. (2013). Ekonomichni prychny i naslidky bezrobittia v Ukraini [The economic causes and consequences of unemployment in Ukraine], *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, 4(3), 99-105, (in Ukrainian).
- Mykhailenko, O.V. (2010). Teoretychni aspekty rozvytku ta otsinky trudovoho potentsialu [Theoretical aspects of development and estimation of labour potential], *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*, 1(13), available at: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/pspe/2010_1/Mihaylenko_110.ht (in Ukrainian).
- Navolska, N. V. (2015). Chynnyky vplyvu na formuvannia i vykorystannia trudovoho potentsialu pidpryemstva [The factors of influence on the formation and use of labor potential of the enterprise], *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky: elektronne naukove fakhove vydannia*, 7, 426 – 431., available at: <http://global-national.in.ua/archive/7-2015/93.pdf> (in Ukrainian).
- Nesterenko, O., Bugrimenko, R., & Sakhnenko, O. (2017) The state regulation influence of investments in human capital on the formation of knowledge economy. *Ekonomichna stratehiia i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh*, 2(26), 100-111. (in Ukrainian). doi: 10.5281/zenodo.1109479.
- Osovskaya, G.V. & Krushelnyska, O.V. (2003). *Upravlinnja trudovymy resursamy*, Kondor, Kyi'v, 224 p. (in Ukrainian)
- Parkhomenko, Yu.Yu. (2013). Management of labor potential of railway enterprises: theoretical basis. *A collection of scientific works of the Dnepropetrovsk National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan «Problems of Transport Economics»*, 6, 36-43. doi:10.15802/pte.voi6.23024 (in Ukrainian).
- Polous, O.V. (2015). *Upravlinnia formuvanniam ta rozvytkom trudovoho potentsialu aeroportiv*, diss. kand. ekon. nauk, spec. 08.00.04, Seriya *Ekonomika ta upravlinnia pidpryemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diialnosti)*, Natsionalnyi aviatsiinyi universytet, Kyiv, 270 p. (in Ukrainian).
- Potapova, A., & Hots, O. (2014). Kharakterystyka trudovoho potentsialu Volynskoi oblasti [Characteristics of the Working Potential in the Volyn Region], *Naukovyi visnyk Skhidnoevropeiskoho natsionalnoho universytetu imeni Lesi Ukrainky. Heohrafichni nauky.*, No 11., 94-99., available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvvnug_2014_11_18. (in Ukrainian).
- Skrynkovskyy, R., Pawlowski, G., & Sytar, L. (2017). Development of Tools for Ensuring the Quality of Labor Potential of Industrial Enterprises. *Path of Science*, 3(9), 3009-3018. doi:10.22178/pos.26-8.
- Sochynska-Sybirtseva, I. N. (2016). Peculiarities of Resource Potential of Kirovohrad Region in the Context of Regional Labour Market. *Demography and Social Economy*, (1), 132-144. doi:10.15407/dse2016.01.132 (in Ukrainian)
- Zhavoronok, A.V. & Kolesnikova, N.I. (2017). Sutnist trudovykh resursiv ta analiz yikh vykorystannia [Essence of labour resources and analysis of their uses], *Molodyi vchenyi*, 6(46), 427-429, available at: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/6/97.pdf> (in Ukrainian).

