Т. В. Обелець,

к. е. н., старший викладач, Національний технічний університет України

"Київський політехнічний інститут імені І. Сікорського"

ORCID ID: 0000-0002-1553-5150

DOI: 10.32702/2306-6806.2020.6.160

СУЧАСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

T. Obeleets,

PhD in Economics, senior lecturer, National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"

MODERN DETERMINANTS OF DEVELOPMENT LABOR POTENTIAL OF UKRAINE

Стаття присвячена узагальненню основних чинників, що визначають особливості функціонування та використання трудового потенціалу країни. Автор, дотримуючись принципів комплексно-системного підходу щодо визначення трудового потенціалу, розуміє її як інтегральну сукупність кількісно-якісних ознак осіб, що спроможні надавати трудові послуги. Класифікація підходів до сутнісного розуміння теорії трудового потенціалу дозволило обґрунтувати автору доцільність виокремлення основних груп факторів впливу на його розвиток. Авторська класифікація, на відміну від існуючих, виокремлює окрім традиційних факторів таких як демографічні та соціально-економічні, такі блоки як соціально-психологічні, інформаційно-інноваційні та екологічні.

Докладний аналіз впливу факторів на розвиток трудового потенціалу в Україні дозволив окреслити напрями державної політики в частині подолання деструктивного їх впливу.

The article is devoted to the generalization of the main factors that determine the features of the functioning and use of labor potential of the country. The author, adhering to the principles of a comprehensive and systematic approach to determining labor potential, understands it as an integrated set of quantitative and qualitative characteristics of persons who are able to provide labor services.

The classification of approaches to the essential understanding of the theory of labor potential allowed the author to substantiate the expediency of isolating the main groups of factors influencing its development. The author's classification, in contrast to the existing ones, distinguishes in addition to traditional factors such as demographic and socio-economic, such blocks as socio-psychological, information-innovative and environmental.

The negativity of demographic factors that have a destructive effect on the formation and development of labor potential is pointed out. The imperfection of the institutional and market environment is substantiated. The dynamics of unemployment rates in Ukraine and European countries, as well as the dynamics of average monthly wages in Ukraine and European countries, which made it possible to determine the inefficiency of the use of labor potential in the country and failure to ensure the conditions of its expanded reproduction.

The process of formation of labor potential through the prism of realization of vital interests of people is analyzed and the necessity of taking into account a group of social and psychological factors is substantiated. An assessment of such a generalizing factor as social well-being is presented. The influence of the speed of innovative changes and informatization processes on the quality of employees is substantiated. It is noted that there is a need to form a new type of employee — an innovative employee.

The necessity of creating favorable conditions in ensuring the development of labor potential, which are largely determined by the environmental situation, is substantiated. It is noted that in modern conditions the issues of economic behavior of social actors in the labor market are relevant when choosing a job, taking into account the environmental image of the company, corporate social responsibility and environmental culture.

A detailed analysis of the impact of factors on the development of labor potential in Ukraine allowed to outline the directions of public policy in terms of overcoming their destructive impact.

Ключові слова: трудовий потенціал, фактори впливу, безробіття, соціально-економічні, інформаційно-інноваційні, екологічні, шляхи мінімізації, деструктивний вплив.

Key words: labor potential, factors of influence, unemployment, socio-economic, information-innovative, ecological, ways of minimization, destructive influence.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ І ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Соціально-економічний розвиток визначається ефективністю використання соціально-економічних

ресурсів та структурними змінами, що мають місце в економіці країни. Сучасні тенденції вимагають прискіпливого та ґрунтовного компонентного механізмів формування трудового потенціалу країни як основної складової конкурентоспроможності країни, факторів,

що визначають ефективність його використання. Системність та комплексність вивчення даної проблеми передбачає виявлення протиріч та компліментарність процесів формування та реалізації трудового потенціалу, обґрунтування сукупності заходів економічного, соціального, організаційного та адміністративного характеру, що оптимізують ці процеси. Одним з найважливіших чинників соціально-економічного розвитку країни є якість та ефективність використання трудового потенціалу як стратегічного важливого елементу соціальної справедливості суспільного розвитку.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Трудовий потенціал та фактори, які визначаються ефективністю його використання завжди були об'єктом наукових інтересів більшості науковців, а саме: Д. Богині, О. Грішної, І. Лукінова, С. Пірожкова, В. Піскунова, О. Хомри, В. Онікієнка, М. Шаленко, Е. Лібанової, А. Шаульської, М. Семикіної, В. Близнюк, А. Лісгор та багато інших. Незважаючи на незгасаючий науковий інтерес до цієї проблематики, дослідження нових викликів розвитку та використання трудового потенціалу в країні, що забезпечуватиме рівень її конкурентоспроможності та місце на світовій арені не зменшує своєї актуальності.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Саме цим обумовлений вибір тематики статті, основна мета якої полягає у систематизації сучасних факторів розвитку трудового потенціалу України та обґрунтуванні основних напрямів та інструментів, що сприятимуть підвищенню ефективності його використання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Синергія основних принципів та теоретичних підходів дозволяє обґрунтувати найбільш комплексний підхід, який можна назвати системно-результативним, особливість якого полягає в багатоаспектності визначення та функціонального призначення трудового потенціалу. Це дозволяє визначати трудовий потенціал як інтегральну динамічну систему, що включає демографічну, економічну та соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності [9]. Особливої уваги за такого підходу набувають результуючі індикатори ефективності використання трудового потенціалу в економічному розвитку економіки.

Саме такий комплексний підхід дозволяє оцінити та обґрунтувати комплекс основних детермінант формування та розвитку трудового потенціалу. Одним із таких факторів є демографічний фактор. Однією з основних причин, що стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу, що загрожує соціально-економічному прогресу та суспільній стабільності країни. Кризові демографічні процеси призводять до реальних та потенційних масштабних втрат трудового потенціалу і, як наслідок — деформації його статевовікової структури. У свою чергу, це обумовлює ймовірність виникнення дефіциту життєвого потенціалу населення на період трудової діяльності в майбутньому, суттєвого погіршення якісних характеристик трудового потенціалу. Неприятливі демографічні фактори деструктивно відображаються на формуванні та розвитку трудового потенціалу.

Недосконалість інституційного та ринкового середовища зумовлюють соціально-економічну розбалансованість в країні, деформацію розподілу доходів та доступності соціальних послуг для різних груп населення; звуження можливостей прикладання праці та зниження ефективності використання трудового потенціалу країни. Характерними ознаками сьогодення є зменшення доходів населення, розповсюдження неформальних

форм зайнятості, що характеризуються низьким рівнем соціальної захищеності та невпевненості в завтрашньому дні, посилення соціальної нерівності та диспропорційності розвитку.

Реалізація в Україні використання трудового потенціалу відбувається за умов забезпечення зайнятості населення, яка в українських реаліях характеризується звуженням можливостей. Так, за рахунок втрати частини території суттєво зменшилася чисельність зайнятого населення та її рівень. Протягом 2014—2015 рр. чисельність економічно активного населення скоротилася на 1,8 млн осіб, а зайнятого на 1,7 млн осіб до 16,4 млн осіб. За період 2015—2017 рр. кількість економічно активного та зайнятого населення продовжувала зменшуватися уповільненими темпами і досягла у 2017 р. 17,9 і 16,2 млн осіб відповідно. Надалі ситуація на ринку праці потроху стабілізувалася, і на кінець 2019 р. чисельність зайнятого населення досягла позначки 16,6 млн осіб. Однак, як зазначалося вище, суттєвого поширення набула трудова міграція в країні та неформальних трудових відносин.

Використання трудового потенціалу у вигляді неформальних трудових відносин пояснюється як безальтернативністю прикладання праці в умовах кризи, так і відсутністю контролю з боку держави щодо дотримання трудового законодавства та низьким рівнем довіри до системи державного соціального захисту. Галузевий розподіл неформальної зайнятості залишається протягом тривалого часу незмінним. Найчастіше використання трудового потенціалу на неформальних підприємствах відзначається у сільському господарстві (частка неформальної зайнятості у 2019 р. склала 42,3%), торгівлі (17,3%) та будівництві (17,0%).

Основним індикатором здоров'я ринку праці та ефективності використання трудового потенціалу є рівень безробіття. Безробіття в Україні, хоч і не носить загрозливих ознак, але перевищує аналогічний показник для багатьох Європейських країн. Так, середній рівень безробіття в країнах ЄС серед населення віком 15—70 років у 2019 р. становив 6,7% (в Україні цей показник склав 8,2%) [1] та характеризувався певною регіональною неоднорідністю.

Рівень зайнятості у віці старше 15 років за період з 2000 р. за групою обраних країн зріс у Польщі, Словаччині за одночасного істотного зменшення безробіття. Румунія характеризувалася зменшенням рівнів зайнятості та безробіття на тлі істотного зростання продуктивності праці із порівняно низьким рівнем ціни праці. Рівень зайнятості в Україні порівняно із європейськими країнами залишається на низькому рівні, несуттєво перевищуючи аналогічний показник в Туреччині. Попри тенденції зростання безробіття в Україні, національні особливості функціонування ринку праці дозволяє показником безробіття в Україні залишатися на достатньо помірних показниках порівняно із європейськими країнами [2]. Водночас в усіх країнах ЄС в останні 5 років спостерігається стійка тенденція щодо скорочення числа безробітних, що засвідчує ефективність боротьби урядів європейських країн з даним соціальним явищем [3].

Визначальною детермінантою формування та показником ефективності трудового потенціалу є рівень життя, що забезпечується насамперед рівнем заробітної плати. Як зазначають фахівці [4], вітчизняними реаліями є цінова гнучкість ринку праці, яка проявляється у зростанні заборгованості по зарплаті, стримуванні росту її розміру як реакції на загальноекономічний спад на користь уповільнення росту безробіття та стабілізації чисельності зайнятості. Крім того, конкурентоспроможність продукції багатьох галузей української промисловості на світових ринках підтримується багато в чому завдяки низькому рівню заробітної плати найманих працівників. На сьогодні заробітна плата в Україні залишається найнижчою серед європейських країн

Рис. 1. Динаміка рівнів безробіття в Україні та країнах Європи протягом 2000—2018 рр.

Таблиця 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні та країнах Європи, у дол. США у поточних цінах

	2000	2005	2008	2010	2014	2015	2016	2017
Білорусь	67,2	215,3	406,4	408,7	592,0	421,6	..	..
Болгарія	..	..	404,8	437,5	555,1	500,2	537,5	..
Грузія	36,6	112,7	358,8	335,3	463,3	396,8	397,2	398,1
Німеччина	2154,3	3159,0	3921,8	3620,0	4048,8	3476,1	3541,0	3713,6
Угорщина	372,6	947,4	1303,6	1127,7	1095,6	885,0	917,0	1045,2
Польща	509,3	812,0	1297,0	1124,0	1195,9	1009,1	1008,1	1122,5
Україна	42,3	157,3	342,9	283,5	292,8	192,0	202,8	267,1

Джерело: UNECE Statistical Database https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT__20-ME__3-MELF/60_en_MECCWagesY_r.px/table/tableViewLayout1/

(табл. 1), що є причиною її перебування у пастці бідності та низькій ефективності використання та відтворення трудового потенціалу країни.

Негативні тенденції економічного розвитку, деіндустріалізація зайнятості, поширення неформальних трудових відносин, примітивізація соціально-економічних відносин та монотонність експорту, значному домінуванні сировинної, низько технологічної, матеріалоємної та енергоємної сфери виробництва, орієнтованої на зовнішні ринки, все це є факторами неефективності використання трудового потенціалу в країні та незабезпечення умов розширеного його відтворення.

Якщо розглядати процес формування трудового потенціалу через призму реалізації життєвих інтересів людей, тоді необхідно враховувати групу соціально-психологічних факторів. Життя людини, як соціально-історичний факт, фіксується в поняттях "життєві цілі", "життєві стратегії", "професійні очікування", "життєві цінності", що є своєрідним внутрішнім інтегратором людини, концентруючи навколо себе всі її інтереси, ідеали, установки, прагнення і переконання. Усі ці поняття лежать в площині реалізації життєвих потреб, що у загальному вигляді можна визначити як турботу людини про забезпечення необхідних засобів і умов для власного існування. Потреби людини є її внутрішнім стимулом до активності в різних сферах діяльності, в тому числі і трудовій. Види потреб визначаються їх мотиваційно-трудовим характером: потреба у правовій культурі та ефективному соціальному захисті, потреба в стабільній зайнятості та задовільних умовах праці; потреба в самовираженні, через творчість у праці, через реалізацію індивідуальних навичок та здібностей; потреба в задоволенні від своєї трудової діяльності; потреба в сприятливому середовищі для реалізації трудового потенціалу; потреба у визнанні значущості власного трудового вкладу; потреба в соціалізації і соціальному включенні; потреба в самовідтворенні. Соціально-психологічні фактори впливають на ставлення працівників до праці, соціально-психологічний клімат у суспільстві, прагнення до розвитку та самоудосконалення, задоволеність, прагнення до покращення соціального становища, що відіграє вагомий роль при формуванні

кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу та його ефективного використання.

Оцінити багатосторонній вплив цих факторів дуже складно. Однією із узагальнюючих характеристик є соціальне самопочуття. Так, за результатами щорічних оцінок фахівців Інституту соціології НАН України, серед опитаних у 2018 р., на запитання "Якою мірою Ви в цілому задоволені своїм становищем у суспільстві на теперішній час?" 45,5% відповіли — "Скоріше не задоволений" та лише 27,1% — "Скоріше задоволений". Водночас значну частину респондентів найбільше лякає погіршення купівельної спроможності, втрата роботи, порушення їх прав на вчасне отримання винагороди за працю, загострення криміногенної ситуації та розгортання політичних конфліктів (рис. 2) [5].

У контексті факторів розвитку та ефективного використання трудового потенціалу важливим є питання щодо умов реалізації особистого трудового потенціалу. На жаль, за результатами згаданого дослідження на запитання "Чи важко знайти роботу у Вашому населеному пункті за Вашою кваліфікацією та з достатнім заробітком?" 73,8% опитуваних відповіли "Важко" і лише 8,7% — "Легко". Повну задоволеність своєю роботою висловили 11,1%, скоріше задоволені 45,8 та незадоволені — 22%. Оскільки праця має велике значення у процесі формування особистості, задоволеність нею — це стан збалансованості вимог, що висувуються працівником до змісту, характеру і умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих запитів. Задоволеність працею виражає доцільність діяльності працівника, мотивує до підвищення своїх професійних навичок, розвитку особистості, підвищення продуктивності праці.

У сучасних умовах в Україні працевлаштування є довготривалим і складним процесом, до якого людина часто докладає значну кількість уваги за зусиль. Висока конкуренція, нестабільність робочих місць, важкі умови праці та низькі зарплати створюють багато перепон на шляху до успішного пошуку роботи. Нерідко невдалі пошуки роботи стають причиною зниження самооцінки, фрустрації, припинення пошуків роботи, зневіри, що підштовхує до зайнятості в тіньовому секторі або виїзду за кордон у пошуках кращих умов роботи та заробітку, що негативно відображається на кількісних, структурних та якісних характеристиках трудового потенціалу.

На сьогодні в Україні спостерігаються значні масштаби зовнішньої трудової міграції, які, за експертними оцінками, перевищують 2 млн осіб [6]. Дані соціологічного опитування у 2018 р. показують, що серед опитаних 25% мають досвід тимчасової роботи за кордоном та більше 14% мають наміри найближчі роки поїхати в інші країни на тимчасові заробітки [5]. У нових умовах відбувається посилення еміграційних настроїв серед населення України, що негативно впливає на динаміку чисельності та складу населення загалом та трудового

потенціалу, зокрема. Загрозливими залишаються масштаби трудової міграції осіб з високими інтелектуальними здібностями, вищою освітою чи науковим ступенем, досвідом роботи, спеціальними навичками та професійним вмінням (так званим специфічним людським капіталом). Еміграція молоді на навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном чи тих, хто отримали вищу освіту в Україні призводить до нестачі молодих фахівців, які могли б замінити працівників пенсійного віку, постаріння трудового потенціалу, звуження інтелектуального потенціалу. За даними офіційної статистики в період 2015—2017 рр. серед працюючих українців за кордоном 41,3% представлені віковою категорією 15—34 роки [8]. Із загальної кількості працюючих за кордоном 33,5% мали повну, базову або неповну вищу освіту, 33,9% — професійно-технічну. Натомість в Україні в останні роки спостерігається дефіцит висококваліфікованих фахівців (на IT-ринку, в медицині та фармацевтичній галузі, в аграрній сфері та ін.) та кваліфікованого робітничого персоналу. Особливо яскраво ця тенденція виражена у великих містах. Високі шанси на працевлаштування мають навіть кандидати без досвіду роботи, головне — бажання і наявність хорошої технічної освіти.

Поряд із згаданими факторами, що впливають на соціальне самопочуття та соціально-психологічний клімат, необхідно, враховувати криміногенну ситуацію, що також лежить в площині соціально-психологічних факторів. На жаль, сучасна злочинність в Україні характеризується високим рівнем, несприятливою динамікою та структурою. Злочинність в Україні, що представлена різними її проявами (економічна, екологічна, організована, корупційна тощо) виступає вагомою як детермінантою підвищення рівня соціальної напруженості, так і прямими наслідками її зростання. Відсутність політичних заходів, спрямованих на зниження соціальної напруженості в цій сфері, призводить до її розвитку "по спіралі", що є вкрай загрозливим з точки зору забезпечення соціальної стабільності та сприятливого соціально-психологічного клімату в суспільстві, що виступає вагомим фактором формування трудових ресурсів.

Швидкі темпи інноваційних змін та процесів інформатизації, що охоплюють усі ланки економічної системи, впливають на трудовий потенціал шляхом зміни вимог до їх кількості та якісних характеристик, що виступають вирішальними для формування, розвитку та використання трудових ресурсів. Під впливом запровадження новітніх технічних та технологічних розробок істотно змінюється структура економіки, продуктивність та умови праці. Все це вимагає від людини постійних динамічних адаптаційних змін. Досліджуючи інноваційні та інформаційні зміни в економічній системі, фахівці прогнозують у найближчі десятиліття значне скорочення робочих місць у таких секторах, як транспорт, оптова і роздрібна торгівля, фінансова та страхова діяльність, адміністративні послуги та послуги супроводу. Водночас автори зазначають, що стрімке поширення штучного інтелекту, робототехніки та інших технологій "інтелектуальної автоматизації", формують потужний потенціал, який створює вагомий переваги національним економікам шляхом підвищення продуктивності праці та створення нових і кращих споживчих товарів і послуг. Ці зміни також можуть призвести до дуже помітних зрушень на ринках праці, формуючи ризики втрати робочих місць для значної частини найманих працівників через автоматизацію, роботизацію та цифровізацію виробничих процесів, змінюючи професійні та кваліфікаційні вимоги. Разом з тим, завдяки активізації процесів цифровізації та інформати-

Рис. 2. Розподіл відповідей на запитання "Як Ви вважаєте, чого люди бояться зараз найбільше?"

Джерело: складено за даними Моніторингу соціальних змін [5].

зації нові та осучаснені робочі місця будуть створюватися як у вказаних, так і в інших секторах економіки, завдяки чому співвідношення кількості скорочених та створених місць може навіть бути на користь останніх [7]. Такий оптимістичний прогноз щодо кількості робочих місць все ж вказує на потребу зміни професійно-освітнього рівня та розширення навичок, яких вимагатимуть цифрові робочі місця в найближчі десятиліття та може справдитись для інноваційних економік. Сучасні інноваційні процеси та інформатизація зумовлюють на ринках праці розвинених країн такі зміни: поява нових форми організації праці та зайнятості, мобільна реструктуризація зайнятості по секторах економіки, посилення гнучкості зайнятості, де термінування нових характеристик працівника, інтелектуалізація праці і збільшення її творчої складової, нарощення багатопрофільності найманої праці, а також збільшення кількості праці, витраченої на створення та обробку інформації й виникнення нових видів праці. Звичайно в такій ситуації суттєво змінюються вимоги до підготовки відповідних фахівців.

Слід зазначити, що загалом, за міжнародними стандартами, Україна має високі показники охоплення населення освітою. Крім того, ми маємо потужну диверсифіковану систему освіти та перепідготовки кадрів, що не поступається кращим світовим стандартам. В останні роки активізувались дії щодо модернізації структури та змісту загальної, професійної, та освіти, спрямовані на підвищення якості та ефективності освітніх послуг і приведення їх у відповідність вимогам сучасного глобалізованого світу. Проте асиметрії на вітчизняному ринку праці свідчать про низьку ефективність систему освіти в Україні та глибокий дисбаланс між пропозицією освітніх послуг та потребами ринку праці, що негативно відображається на якісному та кількісному вимірах трудового потенціалу. Окрім того, сучасна модель економіки України переважно зорієнтована на низько технологічне та сировинне виробництво, що гальмує нарощування інноваційного розвитку національної економіки в руслі світових тенденцій. Частка промислових підприємств, що впроваджують інновації, досі лишається критично низькою. Але все ж в Україні, хоч і повільнішими за бажані темпами відбуваються зрушення в інноваційному напрямку, зокрема, досить інтенсивно відбувається інформатизація більшої сфери суспільного життя та діяльності, тому виникає необхідність у формуванні працівника нового типу — інноваційного працівника, який володіє знаннями, навичками і є носієм нововведень у сфері організаційної, науково-технічної, виробничої діяльності.

Сприятливість умов у забезпеченні розвитку трудового потенціалу у значній мірі визначаються екологічною ситуацією, що виступає вагомим чинником якості життя населення — її погіршення створює значні ризики та загрози його здоров'ю та життю. За екологічними показниками Україна знаходиться у складному стані: щорічно в атмосферне повітря потрапляють значні обсяги шкідливих речовин, утворюються та накопичуються відходи промислового та побутового характеру, під впливом високого антропогенного навантаження та нераціонального господарювання погіршується якість води. Новою тенденцією ринку праці сучасного в цивілізованому світі є розвиток політики сприяння зайнятості населення на основі принципів зеленої економіки. Відмітна ознака такої політики — формування екологічно орієнтованого ринку праці шляхом створення зелених робочих місць, що сприяють зниженню негативного впливу на навколишнє середовище і оздоровлення екологічної ситуації.

Зміни, що відбуваються на ринку праці в умовах посилення взаємозв'язку економічної і екологічної систем, вивчаються в сучасній літературі в різних аспектах, а саме: вплив забруднення навколишнього середовища на здоров'я населення і відтворення трудових ресурсів; створення нових зелених робочих місць за рахунок розвитку екологічно орієнтованої підприємницької діяльності і реалізації заходів з охорони навколишнього середовища; зв'язок рівня зайнятості, добробуту працюючого населення, умов праці та збереження природного капіталу навколишнього середовища та ін. У сучасних умовах актуалізуються питання економічної поведінки соціальних суб'єктів на ринку праці при виборі місця роботи з урахуванням екологічного іміджу фірми, соціальної відповідальності бізнесу і екологічної культури. Політика зайнятості населення, що базується на дотриманні принципів екологічного імперативу суспільного розвитку, може забезпечити не тільки стабілізацію на ринку праці, а й зниження екологічних і соціально-демографічних ризиків та пом'якшення соціальної напруженості в суспільстві.

ВИСНОВКИ

Здійснено автором структурування факторів впливу на стан трудового потенціалу України за сучасних умов дозволяє визначити необхідність удосконалення демографічної, соціально-економічної політики, політики зайнятості, запровадження принципів сталого розвитку на засадах соціальної справедливості. Це потребує розробки певних контрольних інструментів в частині виконання прийнятих рішень, створення умов щодо самореалізації та можливостей працевлаштування та гідної праці. Таким чином, розвиток трудового потенціалу відбувається в площині ринку праці та зайнятості. Саме державна політика, спрямована на забезпечення інституційних змін ринку праці має забезпечити як умови розвитку трудового потенціалу, так і його розширеного відтворення. Розробка і впровадження конкретних інструментів потребує формалізації управлінської моделі розвитку трудового потенціалу країни, що має стати об'єктом подальших наукових досліджень автора.

Література:

1. Державний Центр Зайнятості — Аналітична та статистична інформація [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>
2. Близнюк В., Яценко Л. Безробіття в Україні: соціально-економічні аспекти [Електронний ресурс] // Ринок праці та зайнятості. — Режим доступу: <http://ekmaif.ukma.edu.ua/handle/123456789/16899>
3. Unemployment rate [Електронний ресурс] — ILO modeled estimates, Nov. 2018 — Режим доступу: <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf>
4. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання [Електронний ресурс] // В.В. Близнюк // Український соціум. — 2016. — № 3. —

С. 58—71. — Режим доступу: <https://ukr-socium.org.ua/uk/archive/no-3-58-2016/ukrainskij-rinok-praci-istorichni-vikliki-ta-novi-zavdannja/>

5. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін [Електронний ресурс] // збірник наукових праць. Заснований Інститутом соціології НАН України. Вип. 5. — (19), 2018. — 525 с. — Режим доступу: <https://i-soc.com.ua/ua/edition/ukrainske-suspilstvo/issues/>

6. Позняк О.В. Оцінювання наслідків зовнішньої трудової міграції в Україні [Електронний ресурс] // О.В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. — 2016. — № 2. — С. 169—182. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_15

7. Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation. [Електронний ресурс]. — Pricewaterhouse Coopers, 2018. — 43 pp. — Режим доступу: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/assets/international-impact-of-automation-feb-2018.pdf>

8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm

9. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]; за наук. ред. О.А. Грішнкової. — Черкаси: Маклаут, 2011. — 360 с.

References:

1. State Employment Center (2020), "Analytical and statistical information", available at: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> (Accessed 30 May June 2020).
2. Blyzniuk, V. and Yatsenko, L. (2019), "Unemployment in Ukraine: socio-economic aspects", Rynok pratsi ta zajniatist', available at: <http://ekmaif.ukma.edu.ua/handle/123456789/16899> (Accessed 30 May June 2020).
3. ILO (2018), "ILO modelled estimates — methodological overview", available at: <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf> (Accessed 30 May June 2020).
4. Blyzniuk, V.V. (2016), "Ukrainian labor market: historical challenges and new challenges", Ukrains'kyj sotsium, vol. 3, pp. 58—71, available at: <https://ukr-socium.org.ua/uk/archive/no-3-58-2016/ukrainskij-rinok-praci-istorichni-vikliki-ta-novi-zavdannja/> (Accessed 30 May June 2020).
5. Institute Sociology NAS of Ukraine (2018), Ukrains'ke suspilstvo: monitorynh sotsial'nykh zmin. zbirnyk naukovykh prats', vol. 5 (19), available at: <https://i-soc.com.ua/ua/edition/ukrainske-suspilstvo/issues/> (Accessed 30 May June 2020).
6. Pozniak, O.V. (2016), "Assessment of the consequences of external labor migration in Ukraine", Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika, vol. 2, pp. 169—182, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_2_15 (Accessed 30 May June 2020).
7. Pricewaterhouse Coopers (2018), "Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation", available at: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/assets/international-impact-of-automation-feb-2018.pdf> (Accessed 30 May June 2020).
8. State Statistics Service of Ukraine (2020), "Employed population by type of economic activity in 2012-2018", available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2013_u.htm (Accessed 30 May June 2020).
9. Hrishnova, O.A. Pasieka, S.R. and Pasieka, A.S. (2011), Trudovyj potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist' vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku: monohrafiia [Labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of use, strategic directions of development], Maklout, Cherkasy, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 09.06.2020 р.