

Nataliia Shalimova, Professor, Doctor in Economics (Doctor of Economic Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

Olena Magopets, Associate Professor, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

State Financial Support for the Development of Innovation Activities in Ukraine

The purpose of this publication is to investigate the current state of remuneration and to evaluate the degree of its relationship with the results of innovation activities and to determine on this basis the priority areas for improving the organization of remuneration aimed at enhancing innovation.

It is substantiated that the development of innovative activity in Ukraine is complicated by the imbalance between the declared state goals and the real actions for their realization, which hinders the transition of Ukraine from the outdated traditional model of economy to the new - innovative. The inconsistent innovation policy of Ukraine has caused: technological backwardness of Ukraine from the leading countries of the world, structural imbalance of the economy and leveling of the role of the innovation factor in the economic growth of the country.

Human capital is a decisive factor in the development of innovative activity in Ukraine, as the human capital potential, as confirmed by international ratings, is high. Human capital is a catalyst for the implementation of innovations, but the effectiveness of its use in Ukraine is low. The problem is the lack of interest of the employed population in the work of innovative content due to the low remuneration of such work, the use of imperfect and ineffective tools for its motivation and stimulation. It is established that in the Ukrainian economy there is no close correlation between the amount of wages and indicators of innovation activity. It has been proved that in the industries where the largest number of innovative enterprises is concentrated, the wage level does not significantly exceed its national average. In industries where a small number of innovative enterprises operate, there is both a significant excess of the average wage and a rather low level of wages.

The results of the cluster analysis of the regions of Ukraine by the level of wages and the level of innovative development indicate the inconsistency of the studied indicators in most regions, which allows concluding that the incentive effect of remuneration on the development of innovation activity is not adequate.

In order to stimulate the employed population to innovation activity, it is proposed to improve approaches to the organization of remuneration of innovative labor, which are based on determination of the personal professional rating of the employee and adjustment of the tariff system of remuneration in terms of the extension of tariff rates within one qualification category to ensure maximum consideration of individual characteristics of a particular employee and the results of his work.

remuneration, innovative activity, innovation development, wages, human capital, economic activities, regions, clusters, tariff system, personal professional rating

Одержано (Received) 15.05.2019

Прорецензовано (Reviewed) 21.05.2019

Прийнято до друку (Approved) 04.06.2019

УДК 331.101.262

JEL Classification: J11, J24, O15, P25

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.2\(35\).90-106](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.2(35).90-106)

М.В. Бугаєва, доц., канд. екон. наук

Центральнoукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

Аналіз перешкод у збереженні та розвитку трудового потенціалу підприємств в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів в Україні

У статті висвітлений вплив євроінтеграційних процесів, а також внутрішніх чинників на формування, розвиток та збереження трудового потенціалу України? в цілому, і Кіровоградської області, зокрема, а також підприємств регіону. Визначені сучасні деструктивні процеси і недоліки у формуванні, збереженні та розвитку трудового потенціалу України в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів. Здійснений пошук прийнятних шляхів розв'язання цих проблем на рівні підприємств, регіону та країни в цілому. Запропоновано комплексний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу підприємства в умовах євроінтеграції.

економіка регіону, євроінтеграційні процеси, населення, трудовий потенціал, соціально-економічний розвиток, регіональні соціально-економічні чинники, соціодемографічні трансформації трудових ресурсів регіону

© М.В. Бугаєва, 2019

М.В. Бугаєва, доц., канд. екон. наук

Центральнoукраїнський національний технічний університет, з. Кропивницький, Україна

Анализ препятствий в сохранении и развитии трудового потенциала предприятий в контексте углубления евроинтеграционных процессов в Украине

В статье освещено влияние евроинтеграционных процессов, а также внутренних факторов влияния на формирование, развитие и сохранение трудового потенциала Украины, в целом, и Кировоградской области, в частности, а также предприятий региона. Определены современные деструктивные процессы и недостатки в формировании, сохранении и развитии трудового потенциала Украины в контексте углубления евроинтеграционных процессов. Осуществлен поиск путей решения этих проблем на уровне предприятий, регионов и страны в целом. Предложен комплексный механизм сохранения и развития трудового потенциала предприятия в условиях евроинтеграции

економіка регіона, евроінтеграційні процеси, населення, трудовий потенціал, соціально-економічне розвиток, регіональні соціально-економічні фактори, соціодемографічні трансформації трудових ресурсів регіона

Постановка проблеми. Якісні зрушення в економіці регіонів України та підвищення добробуту населення неможливі без цілеспрямованого та ефективного залучення трудових ресурсів, створення сприятливих умов для продуктивної праці, соціальної захищеності працюючих, їх освітньо-професійного розвитку упродовж трудового життя. Однак, разом із поглибленням євроінтеграційних процесів в Україні, які мають свої позитивні і негативні наслідки для процесів збереження та розвитку трудового потенціалу країни, спостерігається і непослідовність ринкових реформ, економічна криза, занепад виробництва, безробіття у поєднанні з активізацією міграційних процесів внаслідок анексії Криму та військових дій Росії на Сході, суттєве зниження рівня та якості життя населення в регіонах та країні в цілому. Перераховані процеси зумовили послаблення керованості процесами збереження та розвитку трудового потенціалу України, її регіонів та окремих підприємств. Наслідками, як поглиблених євроінтеграційних процесів, так і внутрішніх впливових чинників на формування, розвиток та збереження трудового потенціалу стало не лише кількісне скорочення трудових ресурсів у переважній більшості галузей економіки України, а й погіршення їх якості, поглиблення невідповідності між обсягами та структурою попиту і пропозиції робочої сили на регіональних ринках праці, неефективне та нераціональне використання трудового потенціалу підприємств.

Незадовільний характер процесів формування, збереження та розвитку трудового потенціалу регіонів та України в цілому, негативно впливає на підвищення конкурентоспроможності української економіки, гальмує реалізацію завдань прискореного економічного та інноваційного розвитку держави, знижує темпи євроінтеграції.

Важливо зазначити, що актуальність зазначеної проблематики зумовлена, в першу чергу, не тільки зростаючими швидкими темпами процесами євроінтеграції, але й внутрішніми соціально-економічними та соціально-демографічними факторами впливу такими, як від'ємний демографічний приріст населення України протягом останніх років, нестабільність структури зайнятості населення, невідповідність попиту і пропозиції на ринку праці та зовсім неєвропейська оплата праці найманих працівників всіх галузей економіки України.

Необхідність подолання сучасних деструктивних процесів і недоліків у формуванні, збереженні та розвитку трудового потенціалу України на рівні регіонів і підприємств в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів потребує, в першу чергу, своєчасного об'єктивного аналізу перешкод у збереженні та розвитку трудового потенціалу на мікрорівні та, відповідно, пошуку прийнятних шляхів розв'язання цієї проблеми на рівні окремих підприємств, регіонів та країни в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню сутності, характеристик та умов розвитку трудового потенціалу присвятили свої роботи такі вітчизняні науковці, як О.І. Амоша, В.П. Антонюк [14], Д.М. Богиня [1], О.А. Грішнова [3; 2], М.І. Долішній [5; 6], А.М. Колот [7], О.М. Левченко [10; 11], Е.М. Лібанова [12], Л.С. Лісогор [13], О.Ф. Новікова [15; 16], В.В. Онікієнко [17], І.Л. Петрова [19], С.І. Пирожков [26], М.В. Семикіна [25], Л.В. Шаульська [27] та ін.

Однак недостатньо розробленими залишаються питання збереження і розвитку трудового потенціалу на мікро рівні (підприємства) в умовах євроінтеграції України, а отже розробки комплексних заходів щодо розвитку персоналу з урахуванням специфіки окремих підприємств та європейських вимог.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення сучасних ключових перешкод у збереженні та розвитку трудового потенціалу підприємств в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів з урахуванням національних впливових чинників та пошук прийнятних шляхів розв'язання цієї проблеми на рівні підприємств, регіонів та країни в цілому, зокрема розробка комплексного механізму збереження і розвитку трудового потенціалу підприємства в умовах євроінтеграції.

Виклад основного матеріалу. Основним фактором ефективного соціально-економічного розвитку будь-якого регіону, безперечно, є трудовий потенціал, його кількісний та якісний склад, ефективна структура і раціональне використання. Інвестиції в людину та її розвиток стають передумовою забезпечення економічного зростання країни в довгостроковій перспективі. Всесвітній банк дослідив економічні результати 192 країн і з'ясував, що тільки 16 % економічного зростання в країнах з перехідною економікою обумовлені виробничим потенціалом (матеріальною складовою), 20% – природними ресурсами, а решта 64% пов'язані з трудовими ресурсами [29]. Іншими словами, на даному етапі розвитку перспективи матимуть лише ті країни, регіони та підприємства, що здатні приділити достатню увагу формуванню і реалізації трудового потенціалу задля ефективного економічного зростання.

Основною складовою трудового потенціалу є молодь працездатного віку, основним джерелом формування – населення країни. Джерело формування трудового потенціалу окремого підприємства залежить від кількісних та якісних показників економічно активного населення регіону, де це підприємство розташоване. Збереження і розвиток наявного трудового потенціалу підприємства залежить, в першу чергу, від впливу регіональних соціально-економічних чинників, соціодемографічних трансформацій трудових ресурсів регіону та умов реалізації трудових можливостей працівників конкретного підприємства.

Кількісні характеристики населення формуються під впливом його природного та механічного руху. Останній пов'язаний з міграційними процесами. Аналіз статистичних даних [4] свідчить, що за останні 26 років (з 1990 по 2015 р.) населення України скоротилося на 17,68 % (у тому числі міське – на 15,68%, сільське – на 21,85%) і на 01.01.2016 р. складало 42760,5 тис. осіб. Чисельність населення у віці 16-59 років за цей же період скоротилася на 12,94%, хоча його частка в загальній чисельності збільшилася з 58,56% у 1990 р. до 61,79% у 2015 р. Чисельність людей похилого віку (старше 65 років) зростала до 2007 р., а потім почала зменшуватися, тому в цілому за розглянутий період зросла лише на 6,95%, склавши у загальній чисельності наявного населення 15,89% (у 1990 р. – 12,26%). Населення старше 60 років мало частку 22,11% у 2015 р. (у 1990 р. – 18,66%). Такий суттєвий розрив у вікових групах старшого населення країни свідчить, у першу чергу, про високу смертність людей похилого віку і досить низьку тривалість життя (розрив у розмірі частки 60-річних та 65-річних – 6,2%).

Зазначимо, що населення України зменшується втричі швидшими темпами ніж в Європі. За оптимістичним прогнозом ІДСД ім М.В. Птухи НАН України до 2050 р. населення країни має скоротитися до 36 млн. осіб. Частка осіб старше 60 років зростає до 32,2%. Отже, населення України швидко старітиме [22] (рис. 1).



Рисунок 1- Сучасні демографічні тенденції в Україні

Джерело: побудовано автором на основі даних Державної служби статистики України [24].

Для нашого дослідження важливо прослідкувати демографічні тенденції не тільки України, але й на регіональному рівні, а саме Кіровоградщини. Порівняно з багатьма іншими регіонами України чисельність населення Кіровоградщини скорочується значно швидше внаслідок більш високої смертності і низької народжуваності. Тільки за 2000-2017 рр. населення зменшилося майже на 200 тис. осіб (втрати становлять понад 12 тис. осіб щорічно, що у 1,2 рази перевищує аналогічні середньоукраїнські показники) (рис. 2.).



Рисунок 2 - Динаміка кількості населення Кіровоградської області 2000-2017 рр.

Джерело: побудовано автором за даними Головного управління статистики Кіровоградської області [23].

За умов збереження сучасних тенденцій чисельність населення Кіровоградської області зменшиться на 67,5 тис. осіб і складатиме близько 898,1 тис. осіб (92,9% від показників 2017 р.) (рис. 3) [18].



Рисунок 3 - Прогноз чисельності населення Кіровоградської області до 2025 р.

Джерело: побудовано автором за даними джерел [18; 21].

Основною причиною подібних структурних зрушень, в першу чергу, стали демографічні процеси природного руху населення.

Упродовж 2000-2017 рр. кількість померлих щорічно перевищувала кількість народжених в країні в середньому на 200 тис. осіб. У 2016 р. в Україні коефіцієнт народжуваності становив 9,45, а коефіцієнт смертності – 13,7 осіб на 1 тис. населення (в Кіровоградському регіоні - 9,1 і 16,8 відповідно) (рис. 4).

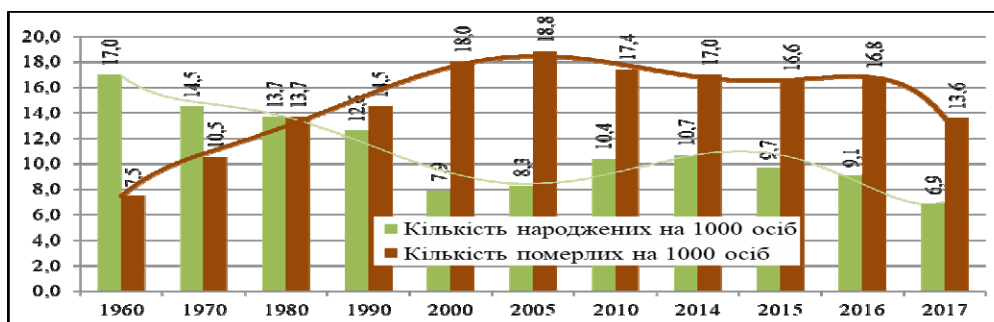


Рисунок 4 - Кількість народжених і кількість померлих в Кіровоградській області (на 1000 наявного населення)

Джерело: побудовано автором за даними Головного управління статистики Кіровоградської області [23].

Отже можемо констатувати наявність тенденції до старіння і вимирання населення як Кіровоградщини, так і країни в цілому і, як наслідок, – перспективи різкого скорочення трудового потенціалу країни та регіонів в майбутньому.

Зростання частки людей похилого віку відбувається за рахунок зменшення частки населення у віці від 0 до 15 років, тобто дітей, яка скоротилася з 22,78% у 1990 р. до 16,1% у 2015 р. Чисельність дітей скоротилася за 26 років на 41,71%, що свідчить про зниження резервів трудового потенціалу в доступному для огляду майбутньому. Іншими словами, його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру.

Для аналізу кількісного складу трудового потенціалу країни ключове значення має динаміка чисельності економічно активного населення у віці 15-70 років, що є основною його складовою. За останні 10 років кількість цієї категорії населення зменшилася на 18,6%. Причиною тому стали як об'єктивні процеси природного скорочення населення, що спостерігаються в Україні протягом останніх 25 років, так і воєнні дії та втрата частини території, в межах якої на даному етапі неможливо вести облік.

Економічно активне населення у працездатному віці складає 71-73% від населення відповідної вікової групи. У віковій структурі економічно активного населення найбільшу частку займають особи у віці 40-49 років (25%) та 50-59 років (20,4%), іншими словами трудовий потенціал країни майже на 50% складається з осіб старше 40 років [8].

Роки становлення ринкової економіки з непомірним зниженням рівня оплати праці і соціального захисту материнства, дитинства, малозабезпечених, пенсіонерів, зростаючого безробіття стали роками розгортання медико-демографічної кризи. Як наслідок, в цей період відбувається стрімке зниження народжуваності, зумовлене поширенням зубожіння населення, зростання зареєстрованого і незареєстрованого безробіття, вкрай низьким рівнем пенсійного забезпечення. В цих умовах стало неможливим навіть просте відтворення населення.

Порівняно з 2001 р. середня очікувана тривалість життя українців підвищилася на 5 років і становить за обома статями 71,7 рік (проте чоловіки живуть 66,7 років, жінки – 76,5 років). Проте мешканці Кіровоградської обл. живуть менше: в середньому 70,30 років, зокрема чоловіки – 65,39 років, жінки - 75,10 років [23]

Поряд с процесами природного руху населення спостерігається і його механічний рух, тобто міграція, що не може не відобразитися на складі та структурі трудового потенціалу регіону.

Дуже поширеною є тимчасова трудова міграція українських громадян на заробітки. З цією метою з України щороку виїздить близько 2 млн. чол. За експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн. українців. На сьогодні, за даними ООН, за кордоном працюють 8 млн. українців. Що стосується Кіровоградської області, то кількість прибулих зменшується в середньому на 680 осіб щороку, а кількість вибулих зменшується в середньому на 766 особи щороку. Таким чином, кількість вибулих переважає кількість прибулих щорічно в середньому більше, ніж на 700 осіб. (рис. 5).

Основною мотиваційною причиною масових трудових міграцій українських громадян є економічна: наднизький рівень заробітної плати, безробіття, деформація ринку праці тощо. Країна ж при цьому втрачає найбільш продуктивну, найбільш мобільну, активну і, як правило, молоду й освічену частину свого трудового потенціалу. За показником чисельності емігрантів Україна сьогодні займає п'яте місце у світі після Мексики, Індії, Китаю, Росії. Посилення тенденції до міжнародних трудових міграцій погіршує і без того складну демографічну ситуацію, закручуючи спіраль депопуляції, що в кінцевому підсумку руйнівно діє на трудовий потенціал нашої країни, його склад і структуру.

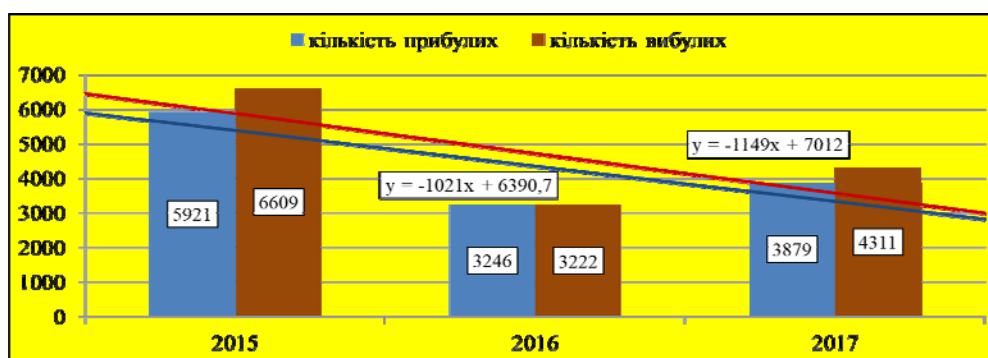


Рисунок 5 - Міграційний рух населення Кіровоградської області 2015-2017 рр.

Джерело: побудовано автором за даними Головного управління статистики Кіровоградської області [23].

З огляду на таку ситуацію, Г.В. Задорожний зауважує, що Україна не зможе забезпечити економічне зростання шляхом приросту чисельності зайнятих в економіці, а тому має зростати значущість якісних характеристик трудового потенціалу: рівня освіти, кваліфікації, прагнення до отримання нових знань протягом трудового життя [9].

Розглянемо в цьому контексті параметри людського розвитку Кіровоградської області у 2016 р. (рис. 6).

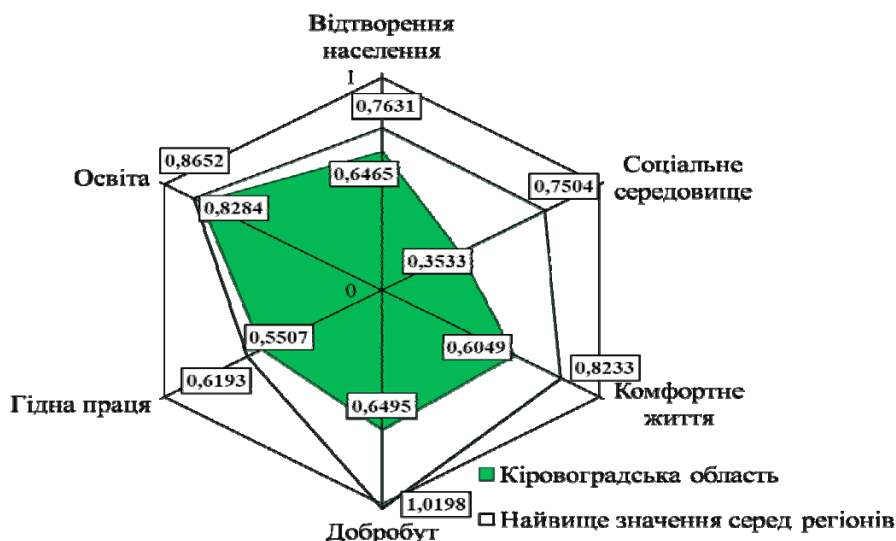


Рисунок 6 - Параметри людського розвитку Кіровоградської області у 2016 році
Джерело: побудовано автором за даними регіонального людського розвитку [20].

Отже, Кіровоградська область останніми роками дещо покращила рейтингові позиції за низкою найважливіших показників людського розвитку, однак за загальним індексом регіонального людського розвитку у 2016 р. посідає 20-е місце. Найбільше відставання від інших регіонів України спостерігається за показниками соціального середовища, відтворення населення, комфортності життя та добробуту. Це свідчить про несприятливі умови для збереження і розвитку якісних характеристик трудового потенціалу Кіровоградської області.

Як відомо, мотиваційною основою підвищення продуктивності праці, нарощування трудового потенціалу, поліпшення його якісних характеристик є заробітна плата, що уособлює в собі винагороду за виконану працю та вартість відтворення робочої сили. В Україні та Кіровоградській області рівень заробітної плати є вкрай низьким. Зокрема, проаналізуємо і порівняємо динаміку середньої заробітної плати в Україні, Кіровоградській області та на прикладі підприємства ТДВ «М'ясокомбінат «Ятрань» (табл. 1).

Таблиця 1 – Динаміка середньої заробітної плати в Україні, Кіровоградській області та на ТДВ «М'ясокомбінат «Ятрань»

Середня заробітна плата у 2015-2017 рр. (грн.)			
Роки	Україна	Кіровоградська область	ТДВ «М'ясокомбінат «Ятрань»
2015	5230	4149	4468
2016	6475	4927	5698
2017	8777	6798	7356

Джерело: складено автором на основі фінансової звітності підприємства та джерела [4].

Як бачимо з таблиці, середня заробітна плата на ТДВ «М'ясокомбінат «Ятрань» протягом досліджуваних років була постійно вищою, ніж середня заробітна плата в Кіровоградській області (у 2017 році на 8% вища ніж по Кіровоградській області, а в

2016 році на 15%). Якщо порівнювати її величину із середньою по Україні, то вона стабільно нижча (у 2017 році на 16%, у 2016 році на 12%). Як бачимо існує суттєве відставання від загальноукраїнського рівня і цей розрив ще збільшився на 4% протягом року. Зрозуміло, що така тенденція негативно позначається на бажанні працівників залишатися в регіоні, на підприємствах міста і області. Якщо ж порівнювати середню заробітну плату працівників в Україні із європейською заробітною платою в умовах євроінтеграції, враховуючи відкриті ринки робочої сили і попит в Європі на дешеву робочу силу, то ситуація є ще гіршою.

Оскільки ТДВ «М'ясокомбінат Ятрань» - це підприємство харчової промисловості, то важливо порівняти середню заробітну плату по підприємству і середню заробітну плату в харчовій промисловості Кіровоградської області і України (табл. 2).

Таблиця 2 – Динаміка середньої заробітної плати в харчовій промисловості України, Кіровоградської області та на ТДВ «М'ясокомбінат «Ятрань»

Середня заробітна плата у 2015-2017 рр. (грн.)			
Роки	Харчова промисловість України	Харчова промисловість Кіровоградської області	ТДВ «М'ясокомбінат «Ятрань»
2015	4897	3256	4468
2016	5182	4022	5698
2017	7734	5368	7356

Джерело: складено автором на основі фінансової звітності підприємства та джерела [4].

Як бачимо з табл. 2, середня заробітна плата на ТДВ «М'ясокомбінат Ятрань» є трохи меншою, ніж середня в галузі по Україні (виключенням є тільки показник 2016 року) і стабільно вищою, ніж в даній галузі по Кіровоградській області. Причому у 2015 році на 37,2%, у 2016 році – на 41,7%, у 2017 році – 37,03%. Це є вагомим матеріальним стимулом для працівників підприємства залишатись працювати й надалі на підприємстві.

Загалом в Україні рівень середньої заробітної плати є вкрай низьким порівняно із європейським. В цілому за останні 11 років реальна заробітна плата зросла на 42,1%. У перерахунку на долари США її загальне зростання відбулось лише на 22% порівняно із 2005 р. (рис. 7).

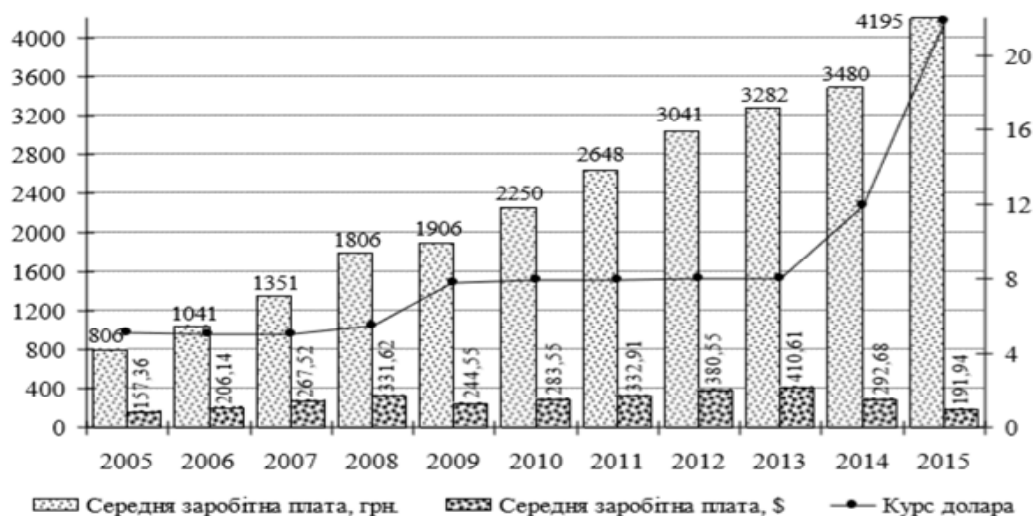


Рисунок 7 - Динаміка середньої заробітної плати в Україні

Джерело: складено автором на основі джерела [4].

Поступове збільшення заробітної плати було перервано кризою 2008 р., а потім за 2013-2014 рр. її рівень впав більш ніж у 2 рази порівняно із 2013 р., коли він був найвищим за весь розглянутий період – 410,61 дол. США. Зрозуміло, що мотиваційна функція заробітної плати в Україні та її регіонах зводиться майже нанівець, оскільки такий її рівень не здатен забезпечити навіть простого відтворення робочої сили. Для порівняння: середня заробітна плата у Швейцарії складає 6301 дол., Австралії – 3780, Данії – 3269, США – 3258, Великобританії – 2960, Німеччині – 2851 дол. Навіть якщо знехтувати даними щорічних лідерів рейтингу, пристойний рівень заробітної плати, порівняно з Україною, мають такі країни Східної Європи, як Чехія (1020 дол.), Словенія (1275), Польща (905). Вищу заробітну плату ніж Україна, має Бразилія (757 дол.), Китай (731), Росія (686) і навіть Єгипет (264 дол.) [28].

Україна опинилася серед таких країн, як В'єтнам, Індонезія, Нігерія і т.п. Суттєвий розрив в оплаті праці між нашою країною та іншими країнами світу, занадто низький її рівень не лише демотивує працівників, а і поглиблює кризові явища в економіці, посилює проблеми бідності, причому серед економічно активного населення, міграції, демографічної кризи.

Якщо ж зауважити, що 51,3% своїх доходів (2017 р.) українці витрачають лише на продукти харчування, то стає зрозумілою неможливість повноцінного відтворення трудового потенціалу: відсутній доступ до нормального медичного обслуговування, раціонального харчування, навчання, підвищення кваліфікації. В результаті гальмується особистий розвиток працівників, що негативно впливає на кількісний та якісний склад трудового потенціалу і, в кінцевому підсумку, на конкурентоспроможність країни та її регіонів. Негативним є також той факт, що заробітна плата складає менше половини сукупних доходів домогосподарств (47,2% у 2017 р.), тобто не забезпечує всіх потреб відтворення.

Зрозуміло, що в умовах прискореної євроінтеграції відбувається швидкий розвиток науки й техніки, впровадження інформаційних систем і технологій, що призводить до відсторонення працівника від безпосереднього виробництва, створюючи таким чином більше можливостей для розвитку його потенціалу з метою здійснення складніших видів трудової діяльності. Дослідження довело, що перехід до ринкових відносин, відмова від принципів загальної обов'язковості праці, формування багатовекторної економіки, реструктуризація підприємств, зменшення чисельності населення і його працездатної частини, безробіття, неформальна зайнятість, низька продуктивність праці зумовили ускладнення проблем збереження і розвитку трудового потенціалу підприємств.

Актуальність вирішення проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу на підприємстві є базовою і вона обумовлена низкою чинників, що були нами виявлені, а саме: старінням трудових ресурсів та відсутністю кваліфікаційної заміни; відсутності достатньої кваліфікаційної підготовки та перепідготовки робітничих кадрів на підприємстві; якщо звернути увагу на сучасні демографічні процеси в Україні та її регіонах, то їх можна охарактеризувати зниженням народжуваності та зростанням смертності населення внаслідок погіршення здоров'я людей, їх старінням, яке спричиняє скорочення чисельності населення працездатного віку, та збільшенням кількості постійного населення у віці старшому за працездатний. До того ж кількість постійного населення у віці молодшому за працездатний з кожним роком зменшується. Виходячи з цього, можна констатувати той факт, що сьогодні в Україні спостерігається глибока демографічна криза, реальний розмір наслідків якої для країни важко передбачити.

Не зважаючи на стрімкий розвиток науково-технічної революції, повсякденне та повсюдне застосування новітніх технологій, ефективного забезпечення збереження і

розвитку кваліфікованого трудового потенціалу залишається головним фактором конкурентоспроможності підприємства в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів України. А від ефективності функціонування системи формування, збереження, розвитку та використання трудового потенціалу безпосередньо залежить соціальний та економічний розвиток не тільки підприємства, але й країни в цілому.

Однак демографічна криза не є першою і останньою проблемою підприємства щодо збереження наявного трудового потенціалу, тому має сенс розглянути всі етапи цього процесу та на основі проведеного дослідження запропонувати комплексний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу в умовах євроінтеграції.

На першому етапі – формування трудового потенціалу підприємства – мають важливе значення ті процеси, які пов'язані з підготовкою висококваліфікованого конкурентоспроможного персоналу, який би відповідав вимогам ринку праці. На основі проведеного моніторингу визначаються потреби підприємства у працівниках (кваліфікація та професійний рівень необхідних спеціалістів), нові тенденції розвитку різних видів діяльності тощо. Для вдосконалення етапу формування необхідно запровадити механізм швидкої переорієнтації навчальних закладів на забезпечення потреб економіки регіону та його підприємств, які мають бути орієнтовані на випередження часу.

Реалізація наступного етапу збереження трудового потенціалу підприємства має своєю метою оптимізацію структури персоналу на підприємстві за рахунок управління внутрішньою мобільністю персоналу підприємства, моделювання процесу навчання та перенавчання персоналу безпосередньо на підприємстві та створення центру дистанційної освіти та його взаємодії з підрозділами підприємства. Це сприятиме забезпеченню задоволення роботодавця та самих працівників, ефективному використанню трудового потенціалу, що закономірно веде до збільшення обсягів виробництва підприємства.

Оскільки ринок праці є динамічною системою, а його обсяги визначаються наявністю робочих місць в економіці регіону у визначений період та попитом на такі місця. З розвитком ринкових відносин зростає роль стадії обміну у відтворенні трудового потенціалу, яка характеризується продажем власниками робочої сили своїх здатностей до праці, внаслідок чого відбувається переміщення працівників із сфери обігу до сфери матеріального виробництва. Важливою задачею на цьому етапі стає наближення ціни робочої сили до її вартості. Забезпечення трудових відносин між роботодавцем та працівником є основною метою етапу використання трудового потенціалу, тобто забезпечення з одного боку відповідальної продуктивної праці, а отже якості продукції, від якої залежать кінцеві результати господарської діяльності підприємства, а з другого – винагорода, оплата праці, рівень матеріального забезпечення, кар'єрного зростання, пільг та інші.

Організаційно-економічні засади реалізації розвитку трудового потенціалу на етапі його використання мають бути спрямовані на забезпечення стратегічної відповідності бізнесу та спрямованості його у сферу людських ресурсів.

Враховуючи нові європейські умови та тенденції економічного, соціального розвитку, а також входження України в світове співтовариство можна виділити проблеми, вирішення яких дозволить побудувати комплексний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу на рівні підприємства.

На даний момент розвитку України існуючий загальний механізм формування, збереження і розвитку трудового потенціалу має багато проблем реалізації та недоліки у його складі. Цей механізм базується на політиці розвитку та збереження трудового потенціалу та забезпечується рядом законодавчо-нормативних документів, на основі яких відбувається його формування, реалізація та модернізація. Базова політика цього

механізму має декілька складових і основними є: демографічна політика, освітня політика, політика у сфері охорони праці та здоров'я, політика у сфері зайнятості та регулювання ринку праці.

Таким чином ми можемо сформулювати пропозиції щодо створення конкретного механізму збереження і розвитку трудового потенціалу на рівні підприємства з урахуванням впливу ендогенних та екзогенних чинників, а також із врахуванням виявлених перешкод у збереженні та розвитку трудового потенціалу на рівні підприємства і регіону в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів.

На нашу думку, даний механізм необхідно розглядати як систему компонент реалізації складових політики підприємства щодо розвитку та збереження трудового потенціалу: природно-демографічна компонента та освітньо-професійна компонента. Дані компоненти обов'язково повинні мати соціальний характер, так як основою трудового потенціалу є людина.

Сучасний етап трансформаційного розвитку України, децентралізація владних повноважень та підвищення ролі регіональних органів влади є вагомим аргументом для розробки та запровадження програм формування, збереження і розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні, зокрема на рівні окремих підприємств.

Отже, на основі проведеного аналізу стану трудового потенціалу країни та регіону, а також проведеного аналізу перешкод у збереженні та розвитку трудового потенціалу в контексті поглиблення євроінтеграційних процесів, пропонуємо комплексний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу (ТП) підприємства, який представлено на рис. 8.

Вважаємо, що в сучасних трансформаційних умовах метою механізму збереження і розвитку трудового потенціалу підприємства є оцінка стану трудового потенціалу, виявлення перешкод у його збереженні і розвитку з урахуванням внутрішніх та зовнішніх чинників впливу, розробка дієвих заходів для збалансування його кількісних і якісних характеристик в умовах євроінтеграції.

Для досягнення вказаної мети діяльність всього механізму повинна спиратись на ряд принципів, базовими серед яких можна вважати: принцип гармонізації визначає обов'язковість урахування інтересів всіх учасників при виборі методів та інструментів збереження і розвитку трудового потенціалу; принцип комплексності вимагає різноаспектного підходу до процесів управління трудовим потенціалом на мікрорівні, урахування його складної структури, всього різноманіття факторів та взаємозв'язків; принцип ефективності передбачає порівняння отриманих ефектів соціального, економічного чи іншого характеру з витратами на їх досягнення у процесі прийняття управлінських рішень та реалізації запропонованих заходів щодо збереження і розвитку трудового потенціалу підприємства; принцип збалансованості прав і обов'язків вимагає оптимального розподілу керівних повноважень щодо регулювання соціально-економічних відносин сфери збереження і розвитку трудового потенціалу між усіма рівнями управління відповідного узгодження регламентованої відповідальності всіх учасників; принцип наукової обґрунтованості означає обов'язковість використання при прийнятті управлінських рішень наукових положень сучасної теорії та передового методичного інструментарію, обчислювальної техніки, прийомів економіко-математичного моделювання та висококваліфікованого персоналу.

Дотримання визначених принципів дозволить сформулювати передумови поліпшення як кількісних, так і якісних параметрів трудового потенціалу підприємства. Використання відповідних форм впливу, котрі органічно поєднують правовий, економічний, соціальний, інформаційний та організаційний інструментарій, що обираються з урахуванням виявлених першочергових проблем стану трудового потенціалу в межах відповідного підприємства, дозволить комплексно підійти до їх

вирішення та мінімізувати витрати.

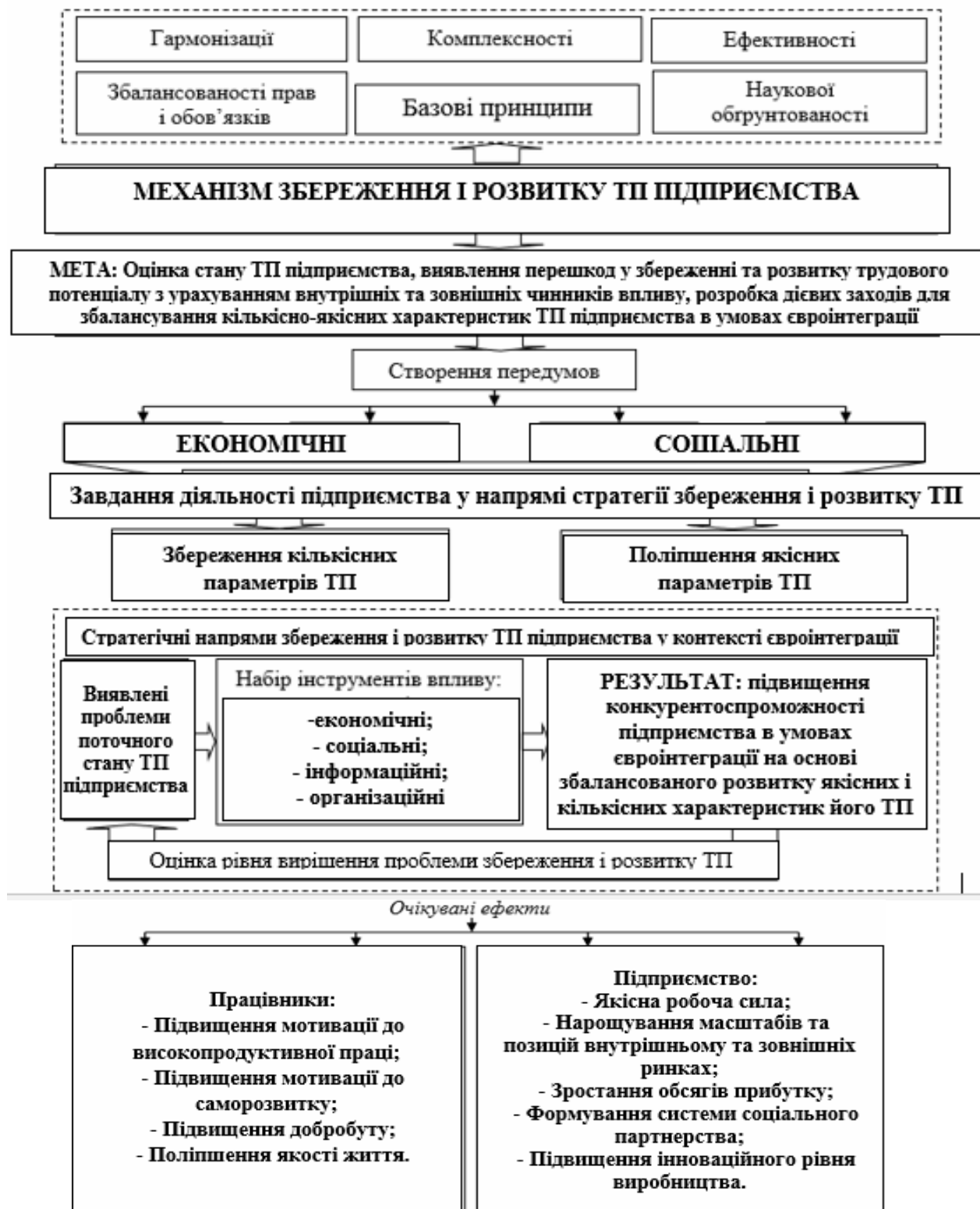


Рисунок 8 - Комплексний механізм збереження і розвитку трудового потенціалу підприємства
 Джерело: розроблено автором.

Запропонований механізм збереження і розвитку трудового потенціалу на мікрорівні дозволить забезпечити позитивні інтерналиї та екстерналиї, отримувачами

котрих виявляться не лише працівники підприємства, а й, в цілому, підприємство та регіон, загалом. Отже, в основу практичних дій щодо реалізації даного механізму збереження і розвитку трудового потенціалу має бути покладено такі пріоритети як: створення належних економічних і соціальних умов для повноцінного професійно-інтелектуального розвитку трудового потенціалу; забезпечення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне і наукове підґрунтя, збалансований якісний розвиток, впровадження системи стимулів до продуктивної праці, а також реалізація соціальних гарантій для працівників, що в євроінтеграційних умовах сприятиме його збереженню, поліпшенню параметрів розвитку трудового потенціалу та підвищенню рівня життя працівників підприємства в цілому.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Виявлені загальнонаціональні та регіональні тенденції формування та використання трудового потенціалу мають специфічні форми прояву на рівні підприємства. Такі особливості визначаються місцем даного підприємства в галузі економіки, його територіальною дислокацією, рівнем соціально-економічного розвитку Кіровоградського регіону. Тому для підприємства важливо в контексті збереження і розвитку наявного трудового потенціалу, а також в процесі його оновлення, проводити оцінку тенденцій стану трудового потенціалу в регіональному розрізі, а саме враховувати виявлені нами тенденції:

1. В умовах хронічного недоінвестування в людський капітал, недосконалої соціально-економічної і демографічної політики на рівні держави і регіону чисельність населення України та Кіровоградської області зменшується швидкими темпами, тобто кількісне поновлення трудового потенціалу не має перспектив на найближчі роки, і відповідно підприємства регіону повинні звернути увагу на збереження і розвиток наявного трудового потенціалу.

2. В свою чергу, наявний трудовий потенціал використовується в економіці країни, регіонів та підприємств лише частково, більша його частина є незатребуваною, залишається в резервному, прихованому стані, не працюючи повною мірою на інтереси легальної економіки регіону, тому підприємства повинні активно надавати можливості перенавчання та підвищення кваліфікації працівникам, а також підтримувати регіональні та місцеві програми підвищення кваліфікації та перенавчання, надання нових професій тощо.

3. В зв'язку з тим, що відбувається швидке старіння населення, зменшується частка молоді на підприємствах. Така ситуація вимагатиме переорієнтації кадрової політики підприємств в частині активного використання трудового потенціалу людей похилого віку, їх перепідготовка, підвищення кваліфікації.

4. Україні та її регіонам, зокрема Кіровоградській області, загрожують подальші кількісно-якісні втрати трудового потенціалу, зокрема за рахунок відтоку освіченої молоді в регіони і країни з більш привабливими оплатою та умовами праці. Це зумовить (у найближчі 3-5 років) загострення кадрової кризи на багатьох підприємствах регіону, в т.ч. на досліджуваному підприємстві. Таким чином, в контексті прискорених євроінтеграційних процесів відбувається орієнтація молоді при виборі місця роботи, в першу чергу на матеріальну складову. Оскільки цілком очевидно, що середня заробітна плата в Україні зовсім не відповідає європейській, то вибір молоді буде на користь пошуку роботи за кордоном. Українські підприємства повинні залучати не тільки європейські стандарти якості продукції, технології виготовлення та покращувати умови праці, але якнайскоріше підтягувати оплату праці до середньоевропейської у аналогічних галузях економіки.

5. Утримати освічену молодь, яка отримала освіту в Україні або навіть за кордоном, в межах України та, зокрема, Кіровоградського регіону неможливо без

створення нових сучасних робочих місць з конкурентною оплатою праці та високими стандартами і умовами праці, підвищення соціально-економічної привабливості регіону, подолання відставання від інших регіонів України за показниками соціального середовища, комфортності життя та добробуту.

6. Існує значний взаємозв'язок між характеристиками якісної сторони трудового потенціалу та кількісними його параметрами. Оскільки більшість якісних характеристик трудового потенціалу підприємства зумовлюється поведінкою держави та механізмами її дії в конкретному регіоні.

Перспективи подальших наукових розробок мають бути пов'язані з формуванням комплексних підходів до управління розвитком трудового потенціалу підприємства в умовах євроінтеграції, зокрема удосконаленням управління внутрішньою мобільністю персоналу підприємства в контексті євроінтеграційних процесів та моделюванням процесу навчання персоналу підприємства в умовах євроінтеграції.

Список літератури

1. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми терії та практики. Київ: Шторм, 2003. 382 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: монографія. Київ: Т-во «Знання», КОО. 2004. 254 с.
3. Грішнова О.А., Пасека С.Р., Пасека А.С. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія / за наук. ред О.А. Грішнкової. – Черкаси: «Маклаут», 2011. 360 с.
4. Державна служба статистики України: сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення 10.05.2019).
5. Долішній М.І., Алушко С.М., Злупко Г.С. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці: Теорія і практика. Львів: Видавництво "Наук.– дослід. та редакційно–видавничий відділ Львівського ін-ту внутр. справ при нац. акад. внутрішніх справ України", 1997. 340 с.
6. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудовий потенціал : теорія і практика. К.: Наукова думка, 1994. 263с.
7. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
8. Економічна активність населення України 2015. Статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2016. 201 с.
9. Задорожний Г.В., Мельник Л.О., Козуб В.О. Оцінка національного трудового потенціалу в умовах розвитку європейського ринку праці. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2009. Вип. 2. С. 414-421.
10. Левченко О. М. Економіка знань : управління розвитком людських ресурсів Великобританії. К. : Корпорація, 2005. 291 с.
11. Левченко О.М. Якість трудового потенціалу регіону : монографія. Кіровоград: «КОД», 2002. 136 с.
12. Лібанова Е.М. Нас давно пора переписать. URL : <http://timeua.info/post/obshchestvo/nas-davno-pora-perepisat-07878.html>. (дата звернення: 10.05.2019).
13. Лісогор Л.С., Ратніков Д.Г. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації. *Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки*: [Зб. наук. пр.]. Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. С. 130-132.
14. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2011. 308 с.
15. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України. *Україна : аспекти праці*. 2005. № 2. С. 3–12.
16. Новікова О.Ф., Гріневська С.М., Шамілева Л.Л. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: моногр. НАН України. Ін-т економіки пром-ті. Донецьк, 2009. 220 с.
17. Онікієнко В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону. *Зайнятість та ринок праці*. Випуск 2. К. :1994. С. 45-58.
18. Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень ім. В.Птухи. URL : <http://www.idss.org.ua/> (дата звернення 10.05.2019).
19. Петрова Т.П. Ринок праці України : регулювання процесів підготовки та використання робочої

- сили. *Ринок праці та освіта : пошук взаємодії* : [Зб. наук. ст] під ред. І.Л. Петрової. К. : Таксон, 2007. с. 53-60.
20. Регіональний людський розвиток. 2018. Статистичний збірник. К.: Державна служба статистики України, 2018. 72 с. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf (дата звернення 10.05.2019).
 21. Семикіна А. В., Мельник А.В. Людський капітал: реалії та перспективи відтворення та використання в економіці регіон. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2017. № 4 (32). С. 60-68. URL : <https://economics.opu.ua/files/archive/2017/No4/60.pdf> (дата звернення 10.05.2019).
 22. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій : монографія. "Атлант" ВОИ СОІУ, Одеса, 2018. 272 с.
 23. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2017 рік. Головне управління статистики у Кіровоградській області. 2018. 489 с.
 24. Статистичний щорічник України за 2017 рік. К.: Державна служба статистики України, 2018. 541 с.
 25. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / за ред. М.В. Семикіної. Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. 304 с.
 26. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков; АН Украины, Ин-т экономики. К.: Наук. думка, 1992. 180 с.
 27. Шаульська, Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. НАН України, Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2005. 502 с.
 28. Earnings. ILOSTAT International Labour Organization. URL : <http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx>. (дата звернення 10.05.2019).
 29. Human Development Report 1990. N.Y. : Oxford University Press, 1990. 116 p. URL : <http://hdr.undp.org> (дата звернення 10.05.2019).

References

1. Hrishnova, O.A. (2004). *Liuds'kyj kapital: formuvannia v systemi osvity i profesijnoi pidhotovky: monohrafiia [Human capital: formation in the system of education and training: monograph]*. K.: T-vo «Znannia», KOO [in Ukrainian].
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>. [in Ukrainian].
3. Dolishnij, M.I., Zlupko, S.M., & Zlupko, H.S. (1997). *Trudovyj potentsial, zajniatist' i rynek pratsi: Teoriia i praktyka [Labor potential, employment and the labor market: Theory and practice]*. Lviv: Publishing house "Scientific-research and editorial-publishing department of the Lviv Institute of Internal Affairs at the National Academy of Internal Affairs of Ukraine"[in Ukrainian].
4. Dolishnij, M.I., & Zlupko S.M (1994). *Zlupko S.M. Sotsial'no-trudovyj potentsial : teoriia i praktyka [Socio-Labor Potential: Theory and Practice]*. K.: Naukova dumka [in Ukrainian].
5. Kolot, A.M., Hrishnova, O.A., Herasymenko, O.O., et al (2009). *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: pidruchnyk [Economics of Labor and Social-Labor Relations: Textbook]*. K.: KNEU [in Ukrainian].
6. *Economic activity of the population of Ukraine in 2015. Statistical collection*. (2016). K.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
7. Zadorozhnyj, H.V., Mel'nik, L.O., & Kozub, V.O. (2009). Otsinka natsional'noho trudovoho potentsialu v umovakh rozvytku ievropejs'koho rynku pratsi [Estimation of national labor potential in the conditions of development of the European labor market]. *Ekonomichna stratehiia i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh - Economic strategy and prospects for the development of trade and services*, 2, 414-421 [in Ukrainian].
8. Levchenko, O.M. (2005). *Ekonomika znan' : upravlinnia rozvytkom liuds'kykh resursiv Velykobrytanii [Knowledge economics: management of human resources development in Great Britain]*. K. : Korporatsiia [in Ukrainian].
9. Levchenko, O.M. (2002). *Yakist' trudovoho potentsialu rehionu. Monohrafiia. [The quality of the labor potential of the region. Monograph.]*. Kirovohrad: «KOD» [in Ukrainian].
10. Libanova, E.M. (n.d). *Nas davno pora perepysat'.* [It's time for us to make population census]. *timeua.info*. Retrieved from <http://timeua.info/post/obshchestvo/nas-davno-pora-perepysat-07878.html> [in Russian].
11. Lisohor, L.S., & Ratnikov, D.H. (2008). Pidvyschennia konkurentospromozhnosti trudovoho potentsialu v umovakh posylennia hlobalizatsii [Increasing the competitiveness of labor potential in a context of increasing globalization]. *Monitorynh, modeliuvannia ta menezhment emerdzhentnoi ekonomiky -*

- Monitoring, modeling and management of the emerging economy*, 130-132. Cherkasy: ChNU im. B. Khmel'nyts'koho; Brama [in Ukrainian].
12. Antoniuk, V.P., O.I. Amosha, O.I., & Mel'tser, L.H. et.al (2011). Liuds'kyj kapital rehioniv Ukrainy v konteksti innovatsijnoho rozvytku [Human capital of the regions of Ukraine in the context of innovation development]. Donets'k: NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti [in Ukrainian].
 13. Semykina, A.V. (2018). *Liuds'kyj kapital: pidvyschennia konkurentospromozhnosti na osnovi sotsial'nykh innovatsij* [Human Capital: Increasing Competitiveness Based on Social Innovations]. Odessa: Atlant" VOY SOYU [in Ukrainian].
 14. Bohynia, D.P., & Semykina, M.V. (2003). *Mental'nyj chynnyk u sferi pratsi: problemy terii ta praktyky* [Mental labor factor: problems of the theory and practice]. Kyiv: Shtorm [in Ukrainian].
 15. Novikova, O. (2005). Napriamy vdoskonalennia derzhavnogo ta rehional'nogo upravlinnia schodo zberezhenia ta rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy [Directions of improvement of state and regional management on preservation and development of labor potential of Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi - Ukraine: aspects of labor*, 2, 3-12 [in Ukrainian].
 16. Novikova, O.F. (2009). *Sotsial'na oriantatsiia ekonomiky: mekhanizmy derzhavnogo rehuliuвання* [Social orientation of the economy: mechanisms of state regulation]. Donets'k: NAN Ukrainy. In-t ekonomiky promsti [in Ukrainian].
 17. Onikiienko, V. (1994). Metodolohichni pytannia doslidzhennia vidtvorennia trudovykh resursiv rehionu [Methodological issues of research of reproduction of labor resources of the region]. *Zajniatist' ta rynek pratsi - Employment and labor market*, 2. Kyiv [in Ukrainian].
 18. Ofitsijnyj sajt Instytutu demografii ta sotsial'nykh doslidzhen' im. V.Ptukhy [Official site of the Institute of Demography and Social Studies named after. V.Ptukhi]. *idss.org.ua*. Retrieved from <http://www.idss.org.ua/> [in Ukrainian].
 19. Petrova, T.P. (2007). Rynek pratsi Ukrainy : rehuliuвання protsesiv pidhotovky ta vykorystannia robochoi syly [Labor Market in Ukraine: Regulating the Processes of the Preparation and Use of the Labor Force]. *Rynek pratsi ta osvita : poshuk vzaiemodii - Labor market and education: Search for interaction*, 53-60. K. : Takson [in Ukrainian].
 20. Rehional'nyj liuds'kyj rozvytok. 2018: Statystychnyj zbirnyk [Regional human development. 2018: Statistical collection.]. (2018). K.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf [in Ukrainian].
 21. Semykina, A.V., & Mel'nik, A.V. (2017). Liuds'kyj kapital: realii ta perspektyvy vidtvorennia ta vykorystannia v ekonomitsi rehionu [Human Capital: Realities and Prospects for Reproduction and Use in the Region's Economy]. *Ekonomika: realii chasu. Naukovyj zhurnal – Economy: Realities of Time. Scientific Journal*, 4 (32), 60-68. Retrieved from <https://economics.opu.ua/files/archive/2017/No4/60.pdf> [in Ukrainian].
 22. *Statystychnyj schorichnyk Ukrainy za 2017 rik* [Statistical Yearbook of Ukraine for 2017]. (2018). K.: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [in Ukrainian].
 23. Statystychnyj schorichnyk Kirovohrads'koi oblasti za 2017 rik [Statistical yearbook of Kirovograd region for 2017]. (2018). *Holovne upravlinnia statystyky u Kirovohrads'kij oblasti* [in Ukrainian].
 24. Pyrozhkov, S.Y. (1992). *Trudovoj potentsyal v demografycheskom yzmereniyi* [Labor potential in the demographic dimension]. K.: Nauk. Dumka [in Ukrainian].
 25. Semykina, M.V. (Eds.). (2008). *Labor potential of the Kirovograd region: the state and prospects of development*. Kirovograd: VAT Kirovohrads'ke vydavnytstvo.
 26. Hrishnova, O.A., Pasiaka, S.R., & Pasiaka, A.S. (2011). *Labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of use, strategic directions of development*. O.A. Hrishnova (Ed.). Cherkasy: «Maklout».
 27. Shaul's'ka, L.V. (2005). *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [Strategy of development of labor potential of Ukraine]. Donets'k: NAN Ukrainy, In-t ekonomiky promyslovosti [in Ukrainian].
 28. Earnings. ILOSTAT. International Labour Organization. *ilo.org*. Retrieved from <http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp> [in English].
 29. *Human Development Report* (1990). N. Y. : Oxford University Press. Retrieved from : <http://hdr.undp.org> [in English].

Maria Buhaieva, PhD in Economics (Candidate of Economic Sciences)
Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

The Analysis of Barriers in Preserving and Developing Labor Potential of Enterprises in the Context of Deepening of European-Integration Processes in Ukraine

Qualitative changes in the economy of the regions of Ukraine and the welfare of the population can not be achieved without the purposeful and effective attraction of labor resources, creation of favorable conditions for productive labor, social protection of workers, their educational and professional development during their working life. However, along with the deepening of European integration processes in Ukraine, that have their

positive and negative consequences for the processes of preserving and developing the labor potential of the country, inconsistency of market reforms, the economic crisis, decline in production, unemployment combined with the intensification of migration processes as a result of the annexation of the Crimea and hostilities Russia in the East, a significant decrease in the level and quality of life of the population in the regions and the country as a whole. As a result of deepening of European integration processes and internal influential factors on the formation, development and preservation of labor potential, not only quantitative reduction of labor resources in the vast majority of sectors of the national economy of Ukraine, but also deterioration of their quality, deepening the discrepancy between volumes and the structure of supply and demand labor force in regional labor markets, inefficient and inefficient use of labor potential of enterprises.

The purpose of the study is to identify the current key obstacles in preserving and developing the labor potential of enterprises in the context of deepening of European integration processes taking into account national influential factors and finding acceptable ways of solving this problem at the level of enterprises, regions and the country as a whole, in particular, to develop a comprehensive mechanism of preservation and development of labor potential of the enterprise in the conditions of European integration.

The article highlights the influence of European integration processes, as well as internal influential factors on the formation, development and preservation of labor potential of Ukraine as a whole, Kirovograd region, enterprises of the region. The modern destructive processes and deficiencies in the formation, preservation and development of Ukraine's labor potential in the context of deepening of European integration processes are determined. We were looking for solutions these problems at the level of enterprises, region and country as a whole. The complex mechanism of preservation and development of the labor potential of the enterprise in the conditions of European integration is offered. We have identified national and regional trends in the formation and use of labor potential and they have specific forms of manifestation at the enterprise level.

economy of the region, European integration processes, population, labor potential, socio-economic development, regional socio-economic factors, socio-demographic transformations of labor supply of the region

Одержано (Received) 08.05.2019

Прорецензовано (Reviewed) 21.05.2019

Прийнято до друку (Approved) 04.06.2019

УДК 331.522:331.56:331.545

JEL Classification: E24, O10

DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.2\(35\).106-115](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2019.2(35).106-115)

А.А. Орлова, доц., канд. екон. наук

Центральнoукраїнський національний технічний університет, м.Кропивницький, Україна

Проблеми та перспективи розвитку ринку праці України в контексті структурних зрушень в економіці

У статті систематизовано сучасні негативні тенденції функціонування ринку праці в Україні, проаналізовано основні показники стану ринку праці. Порівняння кількості безробітних та кількості вакансій у розрізі професійних груп та видів економічної діяльності виявило суттєвий дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. З-поміж ряду причин виявлено, що суттєвий вплив на негативні тенденції розвитку ринку праці здійснюють структурні зрушення в економіці країни, які з часом будуть поглиблюватися. Запропоновано рекомендації, спрямовані на нівелювання негативного впливу структурних змін в економіці на перспективи розвитку вітчизняного ринку праці.

ринку праці, зайнятість, безробіття, дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили, структурні зрушення, професії, науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства

А.А. Орлова, доц., канд. екон. наук

Центральнoукраїнський національний технічний університет, м.Кропивницький, Україна

Проблемы и перспективы развития рынка труда Украины в контексте структурных сдвигов в экономике

В статье систематизированы современные негативные тенденции функционирования рынка труда в Украине, проанализированы основные показатели состояния рынка труда. Сравнение количества