

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-7-71-68>

УДК 351: 331.101.26

Немченко Т.Б.кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет**Немченко Т.А.**асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет

СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Анотація. У статті визначено суть поняття «механізм державного регулювання трудового потенціалу», його мету, напрями, принципи та складові. Виділено наступні складові механізму державного регулювання трудового потенціалу: законодавчо-нормативна, організаційна, соціально-економічна, освітньо-інноваційна, інформаційна. Виокремлено комплекс законодавчих і нормативних актів, які регулюють функціонування та розвиток трудового потенціалу промисловості. Наголошено, що в умовах сучасності набувають надзвичайної нагальності соціальна переорієнтація економіки та обов'язковість створення ефективної системи соціального партнерства, як провідного інституту узгодження інтересів агентів трудового договору. Підкреслено важливість побудови освітньо-інноваційного механізму на тісній взаємодії держави, освітніх закладів та безпосередньо виробничих підприємств.

Ключові слова: трудовий потенціал, промисловість, державне регулювання, механізм державного управління, складові механізму державного регулювання.

Nemchenko Tamara, Nemchenko Tetiana
Central Ukrainian National Technical University

THE COMPONENTS OF THE STATE REGULATION MECHANISM OF LABOUR POTENTIAL OF INDUSTRY IN UKRAINE

Summary. The essence of the concept of «the mechanism of state regulation of labour potential» as one of the components of the mechanism of regulation of the economy was defined. The objective, directions, principles and components of the mechanism have also been defined. The authors identified the following components of the state regulation mechanism of labour potential: legislative, normative, organizational, social and economic, educational and innovative, informational. A set of legislative and normative acts regulating the functioning and development of labour potential of industry was specified. The conclusion was made that the legislative and normative components of the state mechanism for regulating labour potential of industry is an urgent issue of the development of labour potential of industry. The authors described the objects, subjects and infrastructure of state regulation of labour potential of industry in Ukraine. The article defines the main directions of influence of the socio-economic component of the mechanism of state regulation of labour potential of industry, and indicates the importance of transition to knowledge economy. The authors emphasize that in today's conditions social reorientation of the economy and the obligation to create an effective system of social partnership, as a leading institution for coordinating the interests of the parties of an employment contract become extremely vital. The attention is focused on the focal problems that constitute the subject of labour agreements within the framework of social partnership. The article describes the authors' understanding of the essence of the informational component of state regulation, which consists in the implementation of information and communication technologies in the field of functioning of labour potential, integration with international information networks, application of modern information technologies in organizations and enterprises to provide prompt access to necessary data and production. The authors also emphasized the importance of working out educational and innovative mechanism in close cooperation between the state, educational institutions and directly with enterprises.

Keywords: labour potential, industry, state regulation, state administration mechanism, components of state regulation mechanism.

Постановка проблеми. В реаліях сьогодення, коли в умовах спаду вітчизняної економіки гостро постає проблема невідповідності наявного трудового потенціалу промисловості сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, зокрема через значну трудову міграцію працездатного населення за межі України, зниження кількості робочих місць, занепаду галузі в цілому через брак належного фінансування як в технічне переозброєння та модернізацію основних фондів, так і для покращення умов праці, виділення коштів для розвитку трудового капіталу, зумовлює необхідність вжиття держа-

вою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу, що і зумовлює актуальність нашого дослідження.

Вирішення завдання сталого розширеного відтворення трудового потенціалу вітчизняної промисловості неодмінно потребує трансформації і розвитку державних механізмів управління та взаємодії державного і приватного секторів економіки України з метою забезпечення збалансованого розвитку її галузей та інфраструктури, для забезпечення максимальної ефективності як промисловості, так і національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблему функціонування механізму державного регулювання трудового потенціалу неодноразово піднімали у своїх працях такі вітчизняні вчені-дослідники як Галаз Л.В., Гринкевич С.С., Левченко О.М., Старостенко Г.Г., Перегудова А.С., Шило К.М., Щербак В.Г., однак, враховуючи постійну мінливість зовнішнього середовища дане питання залишається актуальним та потребує постійної уваги.

Постановка завдання. Метою статті є вивчення теоретичних засад функціонування механізму державного регулювання трудового потенціалу, визначення його складових, дослідження їх особливостей та пошук шляхів його удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Підсумовуючи доробки вчених [3; 5; 6; 10; 11], приходимо до висновку, що механізм державного регулювання має низку особливостей. Насамперед, він є результатом діяльності групи людей, спрямований на управління соціумом, а отже має бути чітким, лаконічним та зрозумілим не лише виконавцям, а й тим, на чію діяльність він спрямований. Відтак, незаперечним є існування об'єкту та суб'єкту регулювання. Варто наголосити, що, механізм державного регулювання – це система, якій притаманна чітка мета, функції, що зумовлюють спрямованість того чи іншого механізму (економічний, соціальний, комунікаційний, тощо) та порядок виконання даних функцій, шляхом застосування відповідних методів та засобів. Для ефективного функціонування механізмів державного управління виникає потреба в динаміці, яка виливається в необхідності наявності жорстких взаємозв'язків та правил взаємодії, певної автоматичності діяльності та усталеності керованого процесу.

Розглянемо суть механізму державного регулювання трудового потенціалу, як одного з складових механізму регулювання економіки.

Ковбасюк Ю., Ващенко К. та Сурмін Ю. вважають, що механізми державного управління – це практичні заходи, засоби, важелі, стимули, за допомогою яких органи державної влади впливають на суспільство, виробництво, будь-яку соціальну систему з метою досягнення поставлених цілей [13, с. 248]. Справедливою є думка Бакуменка В. та Князева В., які підкреслюють, що схема реального механізму державного управління містить цілі, рішення, впливи, дії, результати. Комплексний механізм державного управління вони визначають як систему політичних, економічних, соціальних, організаційних і правових засобів цілеспрямованого впливу органів державного управління [3, с. 116-117].

Тож, опираючись на дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених [1; 2; 4; 6; 7; 9-11], ми можемо зазначити, що механізм державного регулювання трудового потенціалу – це система, яка направлена на забезпечення ефективного функціонування трудового потенціалу, має визначену структуру, принципи, методи, засоби, інструменти впливу на об'єкт управління для виконання поставлених цілей з відповідним правовим, нормативним, економічним, політичним та інформаційним забезпеченням.

Головним завданням механізму державного регулювання трудового потенціалу промисло-

вості – спрямованість на забезпечення ефективного процесу розширеного відтворення, а саме на формування, розподіл, використання та розвиток трудового потенціалу суспільства та сфер економічної діяльності. Даний механізм має бути невід'ємною частиною національної економічної системи та сприяти кількісному та якісному кадровому забезпеченню діяльності вітчизняних суб'єктів господарювання. Принцип дії механізму державного регулювання трудового потенціалу зображений нами на рис. 1.

Як нами зазначалось в попередніх напрацюваннях, головними напрямками процесу державного регулювання трудового потенціалу промисловості має стати, насамперед:

- забезпечення процесу регулювання приросту населення, формування ефективного системи підтримання здоров'я нації, поліпшення медичного обслуговування;

- формування інноваційної системи шкільної, професійної та післядипломної освіти, перенавчання, підвищення кваліфікації та забезпечення її доступності

- сприяння створенню цілісної системи соціального захисту населення України як працюючого, так і непрацюючого;

- формування конкурентоспроможного ринку праці та забезпечення повної зайнятості та впровадження системи гідної оплати праці та мотивації працюючих;

- створення ефективної пенсійної системи, забезпечення справедливого та сучасного механізму її функціонування.

Ключовим моментом в реалізації механізму регулювання трудового потенціалу, на нашу думку, повинні бути постійні оцінка та моніторинг процесу регулювання, виявлення певних недоліків, вузьких місць, кращих рішень у ньому та швидка реакція для усунення чи впровадження нововведень. Саме ця частина механізму спрямована на його удосконалення, оновлення, на неї покладається відповідальність за те, щоб механізм відповідав потребам як суспільства, так і економіки держави.

Загалом, механізм регулювання відтворення та розвитку трудового потенціалу здійснюється на трьох рівнях: макро, мезо та мікро рівні. Державне регулювання макrorівня пов'язане з законотворчою діяльністю та виконанням прийнятих законів, указів, актів та інших нормативно-правових документів. Мезорівень вирішує на регіональному рівні завдання щодо вдосконалення законодавчої бази щодо використання трудових ресурсів, розробки програм розвитку освітніх послуг вищих навчальних закладів, залучення населення працездатного віку до суспільного виробництва тощо. На мікрорівні вирішуються питання, пов'язані з підвищенням рівня освіти, кваліфікації кадрового складу, фінансування перепідготовки персоналу, науково-технічного рівня виробництва, здійснення інновацій, питаннями щодо використання інтелектуальної власності, інвестиціями, підвищенням продуктивності праці, підтриманням соціально-трудових відносин, укладанням колективних договорів й угод, забезпечення нормальних умов та охорони праці, формуванням корпоративної культури та ін.

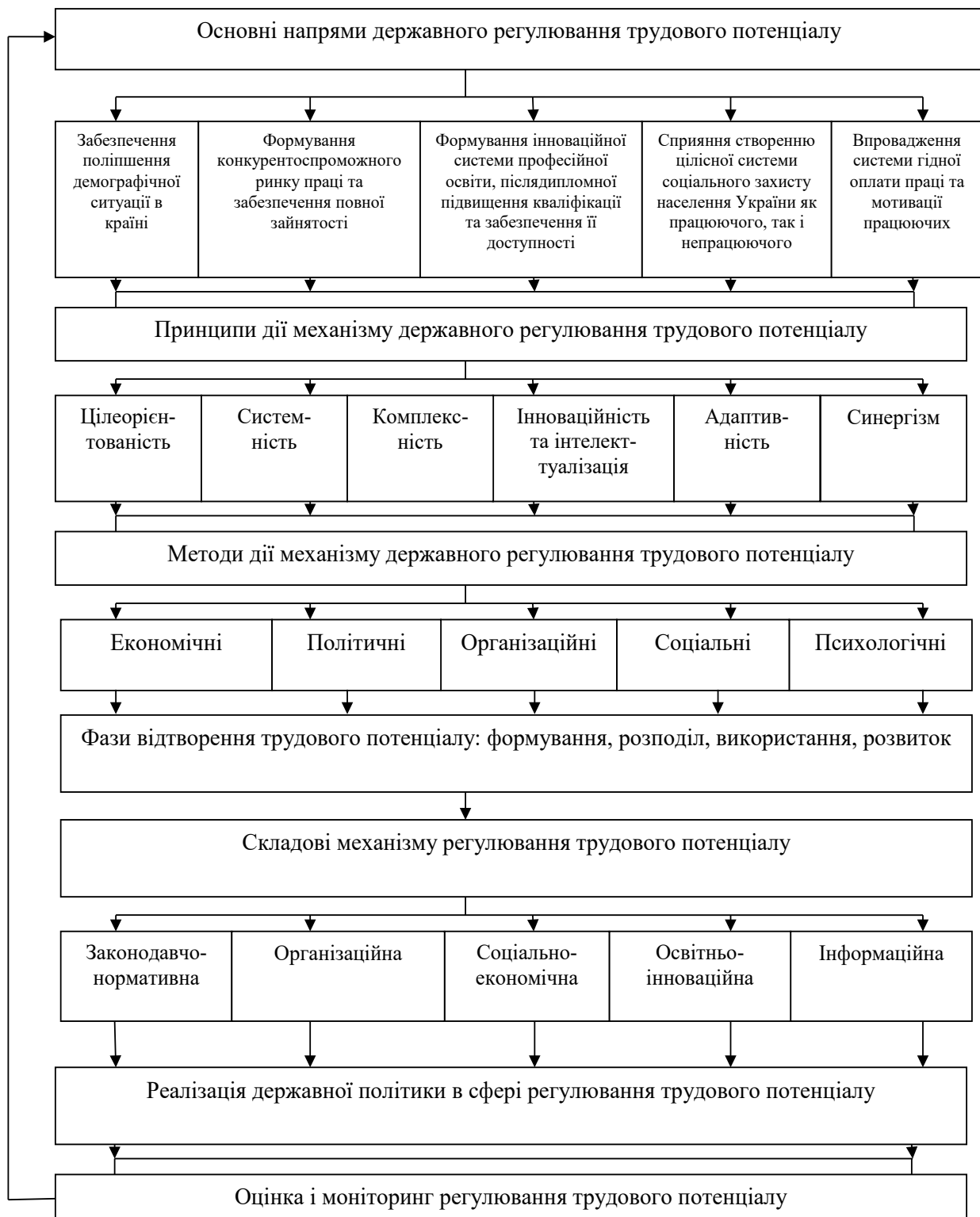


Рис. 1. Схема процесу державного регулювання трудового потенціалу промисловості

Джерело: авторська розробка

Відповідно до напрямів дії механізму державного регулювання трудового потенціалу, шляхами збереження і розвитку трудового потенціалу промисловості на державному рівні, на нашу думку є: нарощення освітньо-кваліфікаційного потенціалу, створення умов для безперервної освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, підвищення

якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами; удосконалення системи оплати та нормування праці; стабілізації зайнятості населення в умовах фінансової кризи; сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва; впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони

праці на виробництві; удосконалення трудового законодавства; підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.

Розглянемо дію механізму державного регулювання трудового потенціалу промисловості за його складовими. Спершу вважаємо за потрібне дати характеристику законодавчо-нормативній складовій механізму щодо політики збереження і розвитку трудового потенціалу.

На законодавчому рівні основним нормативним документом до 2017 року, який регулював розвиток трудового потенціалу була Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. На сьогоднішній день не видано жодного нормативного документу, який би продовжив дію вищезазначеної концепції, або ж затверджено новий щодо перспективних напрямів розвитку трудового потенціалу в Україні на майбутній період.

Звичайно, трудовий потенціал регулюється й іншими нормативно-правовими документами, однак вони не мають цільової спрямованості на збереження та розвиток трудового потенціалу. Так, до них необхідно віднести наступний комплекс законодавчих і нормативних актів: Кодекс законів про працю України; Бюджетний кодекс України; Господарський кодекс України; Закони України: «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про оплату праці», «Про професійний розвиток працівників» «Про прожитковий мінімум», «Про колективні договори і угоди», «Про

освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», «Про приватизацію державного майна», «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти», «Про спеціальні економічні зони» та інші.

Отже, можна зробити висновок про те, що наразі законодавчо-нормативна складова державного механізму регулювання трудового потенціалу промисловості є малоефективною, заходи, що проводяться є недостатніми для його розширеного відтворення, нормативна база потребує значного оновлення та осучаснення відповідно до нагальних проблем розвитку трудового потенціалу промисловості.

Організаційний механізм державного регулювання трудового потенціалу промисловості – це сукупність різних за своєю природою конкретних адміністративно-організаційних елементів у механізмі управління, що мають організовувати регулювання, управління в інтересах державної влади, діяльність державно-управлінської системи для ефективного функціонування трудового потенціалу. Схематично організаційний механізм регулювання трудового потенціалу промисловості можна відобразити на рис. 2.

Суб'єктами регулювання трудового потенціалу праці є державні установи, організації, органи державної влади, органи місцевого самоврядування та посадові особи, які формують державну політику, здійснюють цілеспрямований регулювальний вплив на процеси розширеного відтворення трудового потенціалу. До інфраструктури адміністративно-організаційної складової



Рис. 2. Організаційний механізм регулювання трудового потенціалу промисловості

Джерело: авторська розробка

механізму державного регулювання трудового потенціалу промисловості входять міжнародні установи та організації, що пов'язані прямо чи опосередковано з регулюванням трудового потенціалу, науково-дослідні інститути та організації, що мають відношення до процесів функціонування трудового потенціалу, підприємства промисловості, освітні установи, громадські організації та профспілкові комітети, а також зв'язки між ними, що пронизують усі відносини у сфері державного управління, які складають основу для формування, подальшого функціонування та розвитку системи розширеного відтворення трудового потенціалу промисловості.

Об'єктами державного регулювання трудового потенціалу є демографічні, освітні процеси, соціально-трудова відносина між працівником і роботодавцем; узгодження попиту і пропозиції робочої сили; соціальний захист населення; забезпечення зайнятості; підвищення професіонального потенціалу населення; процеси, пов'язані з організацією та охороною праці та ін.

Соціально-економічна складова механізму регулювання трудового потенціалу промисловості – це система прийомів і способів впливу та його спрямування на суспільно-господарський розвиток, яка забезпечує відтворення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу з використанням економічних та соціальних методів та засобів впливу.

Серед основних напрямів впливу даної складової механізму, можна виділити наступні:

- забезпечення справедливої та гідної системи оплати праці працівникам та стимулювання платоспроможного попиту на кваліфіковану робочу силу;
- розробка мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці та використання трудового потенціалу на підприємствах промисловості;
- забезпечення шляхом відповідної фінансової, кредитної, фінансової, інвестиційної політики сучасного техніко-технологічного, інноваційного, економічного рівня розвитку підприємства промисловості та інших галузей економіки країни;
- впровадження ефективної системи соціального та пенсійного захисту населення;
- формування гідної системи охорони здоров'я, культури та відпочинку, тощо.

На сьогоднішній день соціальна переорієнтація економіки виходить на передній план. Мова йде про безпосереднє втілення в життя завдань, що визначають довгострокову стратегію соціально-економічного розвитку держави, побудову в Україні ефективної соціально орієнтованої ринкової економіки знань. Одним із протиріч в сфері трудових відносин є існування у працівників надії на державу, яка повинна створювати робочі місця і видавати зарплату, турбуватися про працевдатну частину суспільства, і на противагу необхідності самозабезпечення, відповідальності за відтворення своїх здібностей до праці. До того ж, з урахуванням кризових явищ в економіці, можна спостерігати зниження реальної заробітної плати, посилення необґрунтованої міжгалузевої і міжрегіональної диференціації в оплаті праці, заборгованості з її

виплати. Відповідно, як наслідок, проявляється соціальне погіршення способу життя, зниження рівня споживання, зневіра в свої сили і можливості. Однак, для підвищення рівня конкурентоспроможності країни не можна користуватися застарілими механізмами розвитку виробництва. Головною метою сьогодення повинна стати орієнтація на перехід до економіки знань, розвиток трудового, професіонального та інтелектуального потенціалів країни.

Для регулювання трудових відносин, які на сьогодні в переважній більшості ґрунтуються на договірних на контрактній основі, необхідні механізми захисту працівників від можливого свавілля роботодавців. Таку роль покликані виконувати профспілки. На практиці ж, недостатня активність профспілкових організацій, їх слабка готовність відстоювати інтереси найманої праці, невміння здійснювати контроль за діяльністю роботодавців все частіше переконує працівників, які раніше відчували захист держави, що їхні інтереси не захищає ніхто.

Отже, без ефективної системи соціального партнерства, як провідного інституту узгодження інтересів агентів трудового договору, про розвиток національної економіки не може бути мови. Для цього, насамперед, необхідно визначити ролі кожної із сторін в даному процесі.

Серед основних проблем, які складають предмет трудових угод в рамках соціального партнерства є питання оплати праці, тобто загальний розмір заробітної плати, її відповідність величині прожиткового мінімуму, низький рівень індивідуальних заробітків відносно вартості відтворення робочої сили, вчасна виплата заробітної плати, питання зайнятості і уникнення безробіття; а також питання участі працівників в управлінні підприємствами.

Вирішувати дані проблеми з боку працівників покликані: профспілки, напівпрофспілкові утворення, які фактично виконують роль соціальних відділів адміністрації підприємств, багатифункціональні громадські рухи робітників; з боку роботодавців: директори і керівники державних підприємств, власники і управлінці приватних підприємств, громадсько-політичні організації господарських керівників, промисловців і підприємців; з боку держави: загальносоціальні та загальнополітичні органи державного управління, які не включені безпосередньо у виробництво і прямо не зв'язані ні з працівниками, ні з роботодавцями, галузеві міністерства і відомства, що ще несуть безпосередню відповідальність за хід виробництва, а тому є одночасно і органами держави, і роботодавцями [8, с. 13].

Загалом за законами ринкової економіки відносини між роботодавцями та працівниками повинні налагоджуватися шляхом саморегуляції. Функція держави полягає у повсякчасному моніторингу ситуації на ринку праці, контролі за дотриманням прав та виконанням обов'язків обох сторін, усуненні «вузьких місць» у існуванні системи, запуску чи навпаки стриманні певних процесів для ефективної діяльності ринкового механізму.

Суть інформаційної складової державного регулювання полягає у впровадженні інформаційно-комунікаційних технологій у сферу

функціонування трудового потенціалу, інтеграція з міжнародними та створення власних інформаційних мереж, використання в організаціях та підприємствах сучасних інформаційних технологій для забезпечення оперативного доступу до необхідних даних та випуску конкурентоспроможної продукції на світовий ринок.

Особливо важливою, на нашу думку, є освітньо-інноваційна складова, яка відповідає, насамперед, за забезпечення належного рівня загальної та професійної освіти, налагодження системи підвищення кваліфікації, післядипломної освіти, зміни професії, а також на озброєння виробництва сучасними технологіями, на яких передбачено використання трудового потенціалу з передовими знаннями.

Реалізація освітньо-інноваційного механізму побудована на тісній взаємодії держави, освітніх закладів та безпосередньо виробничих підприємств. Гнучка політика розвитку промисловості заснована на використанні висококваліфікованої робочої сили. Відповідно вимоги для персоналу, який повинен бути задіяний на виробництві постійно зростають. Освітні заклади, які повинні підготувати кадри, не можуть функціонувати без зв'язку з підприємствами та якісно виконувати свою роботу. З іншого боку, не задоволене існуючими стандартами життя та рівнем оплати праці населення, яке володіє професіональними знаннями, виїжджає закордон, де працює не завжди за спеціальністю, отримуючи бажані доходи, а країна, таким чином, втрачає кваліфіковані кадри та знижує свою конкурентоспроможність.

Для розв'язання даного питання, на нашу думку, необхідно, перш за все забезпечити якісний діалог у системі «освіта – держава – виробництво». Як показує наукова практика, плідна співпраця підприємств та навчальних закладів різного рівня призводить до відповідності навчальних програм до реальних потреб вироб-

ництва; надання організаціями необхідного обладнання, яке безпосередньо використовується у виробництві, для процесу навчання, ширше залучення студентів до реальної роботи на підприємствах, шляхом проведення занять та екскурсій, у результаті дає змогу на виході отримати працівника з необхідними практичними навичками та скоротити час його професійної адаптації; оплата підприємствами навчання певних осіб гарантує забезпечення себе кваліфікованими кадрами та дає право контролю за роботою освітнього закладу. Зацікавленість освітян у такій співпраці обумовлене підвищенням рейтингу закладу з випуску конкурентоспроможних та, що саме головне, затребуваних фахівців, а отже підвищення свого статусу, збільшення бажаних навчатися, а також можливість співпраці з найкращими вузами за кордоном. Роль держави в цьому ланцюзі обумовлена допомогою в регуляції даного тандему. Для того, щоб розпочати масову співпрацю навчальних закладів та підприємств, необхідно наладити її шляхом надання певних пільг, зменшення податкового тиску, компенсації витрат підприємствам, які допомагають в організації навчального процесу, а також контролю за виконанням передбачених заходів.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи наше дослідження, можна зробити висновок, що лише модель злагодженого функціонування державних органів, підприємств-виробників та освітніх установ може дати позитивний результат, який посилить конкурентні позиції як промисловості, так всієї країни в цілому на світовому ринку. В подальших дослідженнях ми приділимо увагу дослідженню сучасного стану функціонування трудового потенціалу промисловості України та проаналізуємо фактори, які здатні вплинути на покращення його використання та розвитку.

Список літератури:

1. Галаз Л.В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства : автореф. дис. ... канд.екон.наук.: 08.00.04 / Приват. вищ. навч. закл. «Львів. ун-т бізнесу та права». Львів. 2011. 20 с.
2. Гринкевич С.С., Лупак Р.Л., Цицеля А.С. Структура факторів формування, розвитку і використання трудового потенціалу України та напрямів підвищення ефективності її державного регулювання. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна*. Львів. 2015. Вип. 49. С. 88-93.
3. Державне управління: Словник-довідник / Українська Академія держ. управління при Президенті України; Інститут проблем держ. управління та місцевого самоврядування / В.М. Князев (заг.ред.), В.Д. Бакуменко (уклад.). В.Д. Бакуменко (заг.ред.). Київ : Видавництво УАДУ. 2002. 228 с.
4. Дмитрієв І. А., Шевченко І.Ю. Механізм державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону. *Економіка та держава*. 2013. № 4. С. 115-119.
5. Ковбасюк Ю.В. Державне управління: підручник у 2 т. /ред. кол.: Ю.В. Ковбасюк (голова), К.О. Ващенко (заст. голови), Ю.П. Сурмін (заст. голови) та ін. Дніпропетровськ: НАДУ, 2012. Т. 1. 564 с.
6. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія. Кіровоград : КОД, 2009. 375 с.
7. Левченко О.М. Якість трудового потенціалу регіону : монографія. Кіровоград : КОД. 2002 р. 136 с.
8. Петровський О.І. Роль соціального партнерства в становленні найманої праці в трансформаційній економіці : автореф. дис. ... канд.екон.наук.: 08.01.01 / Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна. Харків. 2002. 18 с.
9. Старостенко Г.Г., Перегудова А. С. Підвищення ефективності державного регулювання трудового потенціалу в умовах глобалізації. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 6. С. 155-160.
10. Шило К.М. Механізм державного регулювання формування трудового потенціалу. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1-2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2014_1-2_45 (дата звернення: 03.07.2019).
11. Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ. 2009. 320 с.

References:

1. Ghalaz L.V. (2011). Formuvannja ta ocinjuvannja vykorystannja trudovogho potencialu promyslovogho pidpryjemstva [Formation and evaluation of use of labour potential at industrial enterprise] (PhD Thesis), Ljviv: Pryvat. vyshh. navch. zakl. «Ljviv. un-t biznesu ta prava»
2. Ghrynkevych S.S., Lupak R.L., Cicjala A.S. (2015). Struktura faktoriv formuvannja, rozvytku i vykorystannja trudovogho potencialu Ukrainy ta naprjamy pidvyshhennja efektyvnosti jiji derzhavnogho rehuljuvannja [The structure of the factors of formation, development and use of labour potential of Ukraine and directions of increase of efficiency of its state regulation]. *Visnyk Ljvivs'koji komercijnoji akademiji. Serija ekonomichna*, vol. 49, pp. 88-93.
3. Knjazjev V.M. (ed.), Bakumenko V.D. (ed.) (2002). Derzhavne upravlinnja: Slovnyk-dovidnyk [Public administration: Dictionary reference book] Ukrainijska Akademiya derzh. upravlinnja pry Prezydentovi Ukrainy; Instytut problem derzh. upravlinnja ta miscevogho samovrjaduvannja, Kyjiv : Vydavnytstvo UADU. (in Ukrainian)
4. Dmytrijev I.A., Shevchenko I.Ju. (2013). Mekhanizm derzhavnogho rehuljuvannja rozvytku trudovogho potencialu rehionu [State regulation mechanism of the regional labor potential development]. *Ekonomika ta derzhava*, vol. 4, pp. 115-119.
5. Kovbasjuk Ju.V. (2012). Derzhavne upravlinnja: pidruchnyk u 2 t. [Public administration: textbook in 2 vol.]. Dnipropetrovsk : NADU, vol.1. (in Ukrainian).
6. Levchenko O.M. (2009). Profesionalnyj potencial: rehuljatorni mekhanizmy innovacijnogho rozvytku [Professional potential: regulatory mechanisms of innovation development]. Kirovohrad : KOD. (in Ukrainian).
7. Levchenko O.M. (2002). Jakistj trudovogho potencialu rehionu [The quality of the labor potential of the region]. Kirovohrad : KOD. (in Ukrainian).
8. Petrovs'kyj O.I. (2002). Rolj socialnogho partnerstva v stanovlenni najmanoji praci v transformacijnij ekonomici [The role of social partnership in the formation of hired labor in the transformational economy] (PhD Thesis), Kharkiv: Kharkivs'kyj nacionalnyj universytet im. V.N. Karazina.
9. Starostenko Gh.Gh., Pereghudova A.S. (2018). Pidvyshhennja efektyvnosti derzhavnogho rehuljuvannja trudovogho potencialu v umovakh. [Increasing the efficiency of state regulation of labor potential in the conditions of globalization] *Biznes-navighator*, no. 6, pp. 155-160.
10. Shylo K.M. (2014). Mekhanizm derzhavnogho rehuljuvannja formuvannja trudovogho potencialu [Mechanism of state regulation of the formation of labor potential]. *Ekonomika i orghanizacija upravlinnja*, no. 1-2. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2014_1-2_45 ((accessed 03 July 2019).
11. Shherbak V.Gh. (2009). Innovacijni aspekty upravlinnja trudovogho potencialu [Innovative aspects of labor potential management]. Kharkiv: Vyd. KhNEU. (in Ukrainian).