

УДК 331.5 : 338.124.4

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РЕГІОНАЛЬНИЙ РИНОК ПРАЦІ: ТЕНДЕНЦІЇ Й ПЕРСПЕКТИВИ

Шваб Л.І.

Розкрито проблеми відтворення, формування й використання трудового потенціалу підприємств Житомирщини в сучасних ринкових умовах та запропоновано механізм адаптації ринку праці до структурних змін в економіці регіону.

Ключові слова: *трудова потенція, людський капітал, ринок праці, трудові ресурси, безробіття, зайнятість.*

ВСТУП

Перехід до ринкових відносин, відмова від принципів загальної обов'язковості праці, формування багатосторонньої економіки, реструктуризація підприємств, зменшення чисельності населення і його працездатної частини, безробіття, неформальна зайнятість, низька продуктивність праці зумовили ускладнення проблем відтворення трудового потенціалу суб'єктів господарювання.

На сучасному етапі зміни, які відбуваються у технології виробництва та організації праці, висувають принципово нові вимоги до трудового потенціалу підприємства. У соціально орієнтованій ринковій економіці розвиток особистості, її загальної та моральної культури, професійного та творчого потенціалу, підвищення добробуту і зміцнення здоров'я населення, є найважливішою умовою й одночасно рушійною силою науково-технічного та соціально-економічного розвитку, надійною основою стабільності та процвітання суспільства.

Однак в Україні спостерігаються небезпечні процеси зниження кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, деформація попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, знизився рівень якості освіти та охорони здоров'я, відбуваються вкрай небезпечні процеси депопуляції української нації.

Проблеми відтворення трудових ресурсів, формування і використання трудового потенціалу розглянуто у наукових працях багатьох зарубіжних та вітчизняних учених.

Д.П. Богиня та О.А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [1]. Р.П. Колосова відмічає, що трудовий потенціал є трудовими ресурсами в якісному вимірі [2]. В.С. Васильченко вказаному терміну дає більш широке визначення: трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [3]. О.С. Федонін, І.М. Репіна та О.І. Олексюк розглядають трудовий потенціал як існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства. Трудовий потенціал підприємства – це сукупність можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів [4]. Л.А. Янковська визначає трудовий потенціал підприємства як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних,

Шваб Людмила Іллівна, к.е.н., доцент Житомирського державного технологічного університету

енергетичних, трудових, фінансових. Тобто поняття трудового потенціалу (і його розвитку) містить у собі не тільки освітній і кваліфікаційний рівні працівників, а й ту частину працівників, яка впроваджує новітні досягнення НТП. Вона вважає, що трудовий потенціал стає реальною матеріальною силою тоді, коли він втілюється в нову техніку та технологію [5]. В Економічній енциклопедії категорія "трудоий потенціал" формулюється як "наявна та передбачена в майбутньому кількість та якість праці, яким володіє суспільство (трудоий колектив) при даному рівні розвитку науки та техніки, який визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем тощо" [6]. В.В. Онікієнко вважає, що трудовий потенціал становить сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням технологічної та технічної оснащеності [7]. Б.М. Генкін трудовий потенціал розуміє як трудовий потенціал людини, тому він розглядає його як часткове поняття в системі категорій "потенціал людини", "робоча сила", "людський капітал", "трудоий потенціал". Згідно із цим підходом він відмічає, що трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, тобто щодо індивідуума трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду. Б.М. Генкін запропонував ієрархію вказаних категорій, в основі якої категорія "робоча сила", що розглядається як здатність людини до праці на ринку. Далі – людський капітал як сукупність якостей, які визначають продуктивність та дохід. Далі – трудовий потенціал як кількісний та якісний критерій трудової діяльності. Завершує ієрархію людський потенціал, який включає всі можливості людини здійснювати будь-які дії, виявляти будь-яку активність. При цьому вплив на формування перелічених складових людського потенціалу здійснюють природні здібності, освіта, виховання та життєвий досвід. Трудоий потенціал він характеризує як сукупність таких компонентів, як здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [8]. О.С. Панкратов вважає, що "трудоий потенціал" – це можливість суспільства використовувати живу працю у просторі та часі. Він визначає трудовий потенціал як інтегральну форму, що кількісно та якісно характеризує спроможність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку [9]. Б.А. Райзберг та Л.Ш. Лозовський розглядають трудовий потенціал як наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [10]. І.О. Джаїн під трудовим потенціалом розуміє сукупні здібності економічно активного населення даної території

забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах [11]. В.І. Лишиленко, Н.О. Остролицький та К.І. Якуба вважають, що трудовий потенціал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності [12]. О.А. Грیشнова підкреслює, що трудовий потенціал є вихідною категорією для вивчення людського капіталу, виявом цілісного, інтегрального підходу до людини [13]. Різні тлумачення поняття "трудоий потенціал", наведені в економічній літературі, зумовлені визнанням важливості трудового потенціалу у забезпеченні ефективного функціонування підприємства, розвитку людського фактору. Переважна більшість авторів наголошує на необхідності врахування при оцінці процесу виробництва не лише кількісної сторони забезпечення його трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру, передусім освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки, стану здоров'я, фізичного розвитку, психологічних особливостей людини та ін. Однак, трудовий потенціал людини визначається не стільки переліком та кількістю окремих її якостей, скільки раціональністю їх поєднання.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

1 розділ. Формування трудового потенціалу в умовах сучасних тенденцій регіонального ринку праці
Ринок праці – це сфера реалізації права громадян на працю. Він враховує усіх зайнятих економічною діяльністю, незалежно від статусу та пошуків іншої чи додаткової роботи, і усіх безробітних, які шукають оплачувану роботу чи намагаються організувати власний бізнес.

У 2009р. активність населення на ринку праці області майже залишалась на рівні попереднього року. За даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності середньомісячна чисельність економічно активного населення Житомирщини віком 15-70 років у 2009р., порівняно з попереднім роком, скоротилась на 0,3 тис. осіб і становила 621,8 тис. осіб, з яких 89,3% були зайняті економічною діяльністю, а решта – відповідно до методології МОП класифікувалися як безробітні. Динаміка чисельності економічно активного та економічно неактивного населення у 2008-2009 рр. показано на рис. 1 [14].

У розподілі економічно активного населення за статтю у 2009р. переважали жінки (50,4%, або 313,2 тис. осіб), хоча у 2008р. в області була більшість економічно активних чоловіків (50,4%, або 313,4 тис. осіб). Як і раніше, міське населення проявило вищу економічну активність, ніж сільське (334,8 тис. осіб та 287,0 тис. осіб відповідно).

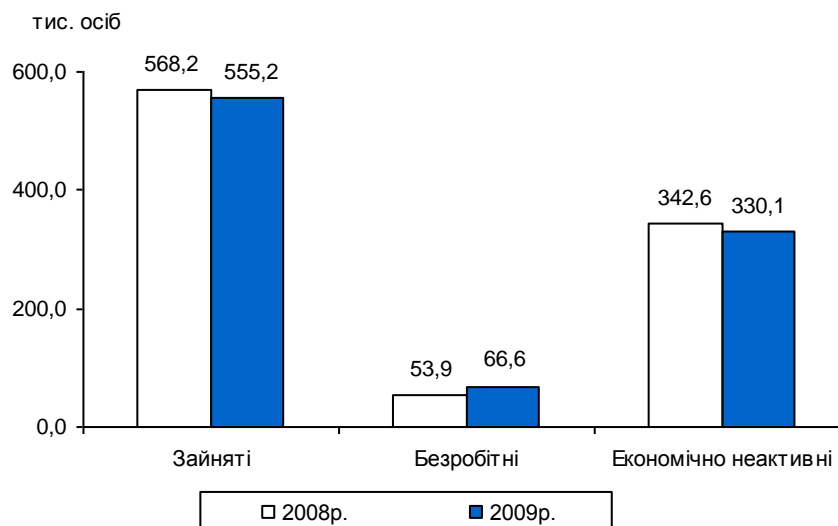


Рис. 1 Економічно активне населення у віці 15-70 років у 2008-2009 рр. (в середньому за період)

Найбільшою економічно активною віковою групою в області, як і рік тому, були жінки та чоловіки віком від 40 до 49 років (25,4% та 22,4% відповідно). Цю тенденцію можливо частково пояснити тим, що в такому віці здатність адекватно оцінювати себе вища та, обтяжені соціальними обов'язками, люди відповідальніше ставляться до роботи. Частка молоді у віці 15-34 років у структурі економічно активного населення, хоча й скоротилась, однак залишилась високою – 40,3% (у 2008р. – 40,8%), серед жінок – 38,2%, серед чоловіків – 42,4%. У міських поселеннях економічно активної молоді більше, ніж у сільській місцевості (45,2% проти 34,7%). Питома вага осіб у віці 60-70 років збільшилась проти 2008р. на 1,4 в.п. і склала 7,7%.

Повну, базову або неповну вищу освіту мали більше половини (52,6%) міського та майже чверть (24,4%) сільського економічно активного населення Житомирщини, повну середню – 46,2% та 62,3% відповідно.

Чисельність економічно активного населення працездатного віку за 2009р. скоротилась на 2,2% до 556,2 тис. осіб (в цілому по Україні – на 1,7% до 20321,6 тис. осіб). Разом з тим, в області серед

економічно активного населення спостерігалось зменшення частки громадян працездатного віку на 2,0 в.п. до 89,4%. Складна демографічна ситуація на Житомирщині, яка особливо гостро відчувається в сільській місцевості, призвела до скорочення питомої ваги сільського населення на 3,4 в.п. та міського – на 0,2 в.п.

У 2009р., як і в попередні роки, на формування робочої сили значною мірою вплинули прогресуюча тенденція старіння населення, природне скорочення, низький рівень народжуваності, відносно високий рівень смертності. Суттєвий вплив мали й міграційні процеси – у 2009р. частка міграційного скорочення у загальному зменшенні чисельності населення становила 18,1%, або 1,5 тис. осіб.

У структурі постійного населення на 1 січня 2010р. на населення у працездатному віці припадало 58,2%. За минулий рік чисельність осіб працездатного віку зменшилась на 4,9 тис. осіб, а питома вага зросла на 0,1 в.п., це відбулося за рахунок зменшення у загальній кількості населення частки осіб молодших працездатного віку (на 0,2 в.п.). Розподіл населення за віковими групами представлено в табл. 1 [14].

Таблиця 1 Розподіл постійного населення за окремими віковими групами на 1 січня 2009-2010 рр.

	2009		2010	
	осіб	%	осіб	%
Все населення	1294994	100,0	1286618	100,0
у тому числі у віці				
молодшому за працездатний	220850	17,1	217975	16,9
працездатному	752834	58,1	747910	58,2
старшому за працездатний	321310	24,8	320733	24,9

На зменшення населення працездатного віку впливають як міграційні процеси (у минулому році у від'ємному сальдо міграції 88,7% склали особи працездатного віку), так і висока смертність населення цієї вікової групи.

За даними вибіркового обстеження населення

(домогосподарств) з питань економічної активності рівень економічної активності населення області віком 15-70 років у 2009р., порівняно з 2008р. збільшився з 64,5% до 65,3%, а для населення працездатного віку скоротився з 73,4% до 72,2%. Зростання рівня економічної активності

спостерігалось серед жінок та у сільській місцевості. Натомість цей показник скоротився серед чоловіків та у міських поселеннях.

Рівень економічної активності залежно від віку

значно відрізняється, що показано в табл. 2 [14]. У минулому році максимальним він був для осіб віком 25-29 років (89,9%), а мінімальним, як і у 2008р., для 60-70-річних (34,6%).

Таблиця 2 Рівень економічної активності населення за віковими групами, статтю та місцем проживання у 2008-2009 роках, %

	Усього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку	
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59		60-70
2008р.									
Все населення	64,5	49,3	85,0	83,5	86,9	83,7	64,7	26,1	73,4
жінки	60,6	47,0	82,4	80,9	86,0	83,4	55,6	25,2	71,9
чоловіки	68,9	51,4	87,7	86,3	87,8	84,0	75,6	27,7	74,8
міські поселення	61,2	42,9	88,5	83,6	85,3	81,2	61,3	11,0	71,3
сільська місцевість	69,4	59,1	78,4	83,4	89,2	87,5	70,2	42,4	76,7
2009р.									
Все населення	65,3	47,3	89,9	85,6	85,5	81,5	58,1	34,6	72,2
жінки	62,7	43,8	87,3	86,7	83,8	84,8	51,7	33,5	72,0
чоловіки	68,2	50,6	92,4	84,5	87,2	78,0	65,7	36,5	72,4
міські поселення	58,6	40,8	91,1	86,1	83,9	75,6	46,3	10,6	68,0
сільська місцевість	75,4	56,9	87,5	84,7	87,8	90,3	76,9	61,4	78,8

Житомирщина вирізняється високим рівнем економічної активності населення віком 15-70 років. Цей показник виявився вищим, ніж у цілому по Україні (63,3%), а серед областей Поліської економічної зони – ніж у Волинській (63,4%) та Рівненській (63,5%) областях.

У 2009р., як і у попередньому році, в області спостерігалось подальше зменшення складової економічної активності населення – його зайнятості. Під зайнятістю населення розуміється ступінь залучення людей до трудової діяльності, забезпечення їх робочими місцями.

Чисельність населення у віці 15-70 років, зайнятого економічною діяльністю, зменшилась торік на 2,3% і склала 555,2 тис. осіб. У цілому по Україні зайнятих стало менше на 3,7% і їх нараховувалось 20191,5 тис. осіб. Слід зазначити, що погіршення цього показника відбулось за рахунок осіб працездатного віку. У минулому році чисельність таких громадян на Житомирщині скоротилась на 4,9% до 489,6 тис. осіб, у цілому по Україні – відповідно на 4,6% до 18365,0 тис. осіб.

Серед зайнятих громадян області віком 15-70 років жінки та особи, які проживали у міських поселеннях становили по 52,2%. Динаміка зайнятого населення у 2008-2009 рр. показана на рис. 2 [14].

У 2009р. суттєвих змін у структурі зайнятості населення за видами економічної діяльності не відбулося. Серед кожних 100 зайнятих економічною діяльністю 26 осіб працювали в торгівлі, готелях та ресторанах, 16 – у промисловості, 14 – у сільському, лісовому та рибному господарстві, 9 – в освіті, 8 – на транспорті та зв'язку, по 7 – в охороні здоров'я, наданні соціальної допомоги та у державному управлінні, 5 – у будівництві, решта – у наданні комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту, операціях з нерухомістю, фінансовій діяльності. Аналіз вікової структури

кадрового потенціалу Житомирщини свідчить про те, що 28,3% облікової кількості штатних працівників, зайнятих на великих та середніх підприємствах були у віці від 15 до 34 років і на 31 грудня 2009р. їх нараховувалось 74,8 тис. осіб. Значною часткою молодих кадрів відзначаються лісове господарство, державне управління, промисловість, охорона здоров'я та соціальна допомога – кожний третій, оптова та роздрібна торгівля, фінансова діяльність – кожний другий працівник.

За віковими категоріями найчисленнішою групою в структурі робочої сили є особи „середнього віку“ (жінки у віці 35–49 років, чоловіки 35–54 роки). Саме вони мають основне трудове навантаження і складають майже половину (48,0%) облікової кількості штатних працівників. Особливістю найманих працівників цієї групи є вже достатній професійний досвід і навички, висока працездатність.

Кількість працівників передпенсійного віку (жінки у віці 50-54 роки, чоловіки у віці 55-59 років) на кінець 2009р. становила 32,0 тис. осіб (12,1% облікової кількості штатних працівників), майже дві третини з них – жінки. Найбільша питома вага працівників зазначеного віку серед зайнятих у наукових установах (16,0% працюючих у зазначеному виді діяльності), на підприємствах, які здійснюють операції з нерухомим майном, оренду, інжиніринг та надання послуг підприємцям (15,9%), у будівництві (15,1%).

Останнім часом відбувалось поступове скорочення обсягів зайнятості пенсіонерів в економіці області. До попереднього року їх кількість зменшилась на 0,7 тис. осіб (1,9%) і наприкінці минулого року складала 47,4 тис. осіб (майже кожний шостий зайнятий на великих і середніх підприємствах), з них кожний четвертий працював в освіті, п'ятий – у промисловості, шостий – в охороні здоров'я та соціальній допомозі. Серед зазначеної

категорії працівників – дві третини складають пенсіонери, які отримують пенсії за віком, 7,7% – за

вислугу років, кожний четвертий – з причин інвалідності.

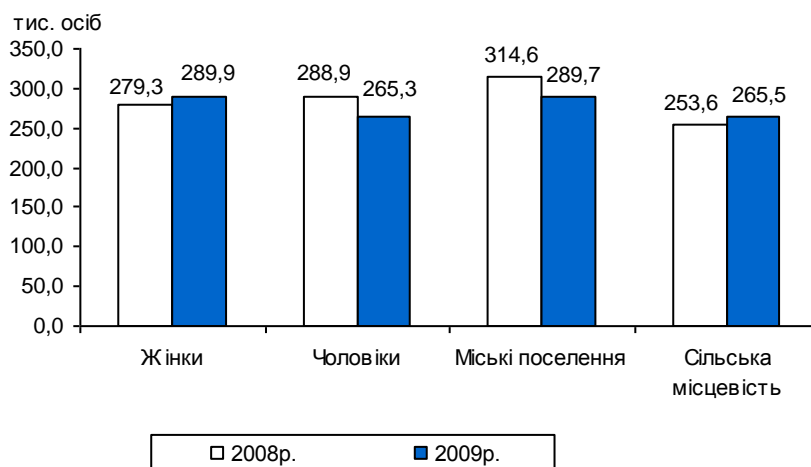


Рис. 2 Динаміка зайнятого населення у віці 15-70 років за статтю та місцем проживання у 2008-2009 рр.

Дослідження показують, що збереження та поглиблення негативних ознак у відтворенні трудового потенціалу здатне загрожувати соціальній стабільності регіону та формувати потужний обмежуючий чинник для суспільного розвитку в майбутньому. Тому збереження й розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу є стратегічним завданням щодо забезпечення сталого розвитку підприємств Житомирщини.

Пі розділ. Професійно-освітній рівень трудового потенціалу та тенденції у працевлаштуванні випускників навчальних закладів

Як і раніше, велике значення має професійно-освітній рівень кадрів, який дає можливість конкурувати на ринку праці. Аналіз статистичних даних свідчить про досить високий рівень освіти в регіоні. Серед фахівців, які закінчили у 2009р. вищі навчальні заклади, отримали кваліфікацію магістра – 0,7 тис. осіб, спеціаліста – 3,7 тис., бакалавра – 0,7 тис., молодшого спеціаліста – 6,1 тис. осіб. Одночасно з освітньо-кваліфікаційним рівнем 2,2 тис. осіб, або 20,0%, отримали робітничу професію.

Незважаючи на це працевлаштування випускників залишається проблемним. Торік отримали направлення на роботу лише 3,6 тис. випускників вузів, або кожний другий випускник денного відділення.

У 2009р. ринок праці поповнили 5,5 тис. кваліфікованих працівників – випускників професійно-технічних навчальних закладів, що на 1,2 тис., або на 17,5% менше, ніж у 2008р. та на 1,4 тис., або на 20,7% менше, ніж у 2005р. У 2008/2009 навчальному році отримали робітничу професію з двох та більше спеціальностей 3,1 тис., або 56,1% випускників.

Позитивні тенденції відмічаються у питанні працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. Так, у 1999/2000 навчальному році працевлаштовано за професією 68,0%, у 2004/2005 році – 78,6%, у 2005/2006 році – 82,2%, у 2006/2007 році – 85,2%, у 2007/2008 році – 83,1%,

2008/2009 році – 84,1% від загальної чисельності випускників. Проте 0,5 тис. випускників, або 8,7%, не були працевлаштовані, що на 1,1 в.п. менше, ніж у попередньому навчальному році.

В економіці області протягом останніх років спостерігалось зростання частки працівників, які закінчили вищі навчальні заклади освіти I-IV рівнів акредитації. Так, на кінець минулого року 136,8 тис. осіб, або 51,9% всіх працюючих мали вищу освіту різного рівня акредитації, у тому числі I-II рівня – 69,5 тис. осіб (26,4%), III-IV рівня – 67,3 тис. (25,5%). Розподіл працівників за рівнем освіти показано на рис. 3 [14].

Найвищим рівнем освіти відзначаються такі види діяльності, як охорона здоров'я та соціальна допомога, освіта, державне управління, фінансова діяльність, де вищу освіту різних рівнів акредитації мають від 65,1% до 89,6% працівників (у 2008р. відповідно від 65,3% до 87,5%). Натомість, у сільському, лісовому та рибному господарствах, наземному транспорті, промисловості, будівництві лише 18,2–35,2% працівників мають вищу освіту.

Жінкам притаманний більш високий освітній рівень. Так, більшість жінок (59,8%) мала вищу освіту I-IV рівня акредитації, в той час як серед чоловіків – 40,6%.

Дані вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності підтверджують, що традиційно вищий рівень освіти у жінок, ніж у чоловіків, та у міських мешканців, ніж у сільських. У 2009р. проти попереднього року спостерігалось збільшення на 7,0% чисельності зайнятого населення, яке має повну вищу освіту. Зокрема, серед жінок – на 17,8% та серед сільських мешканців – на 38,5%.

Загалом повну, базову та неповну вищу освіту мали кожна друга зайнята жінка та мешканець міських поселень, кожний третій зайнятий чоловік та кожний четвертий зайнятий трудовою діяльністю селянин.

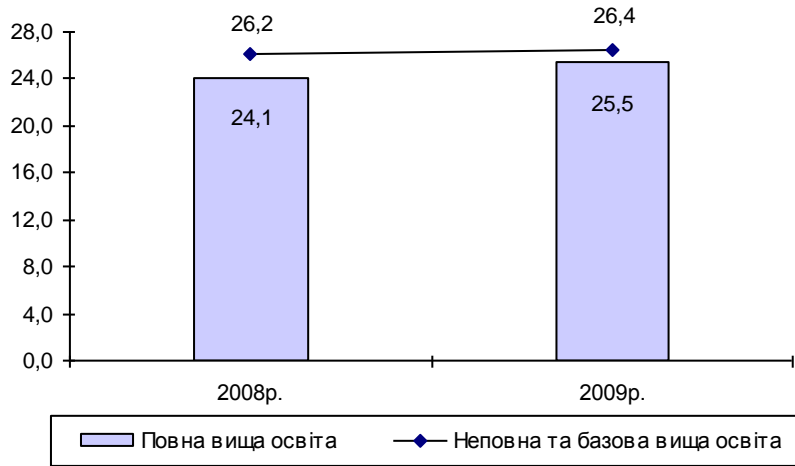


Рис. 3 Розподіл працівників за рівнем освіти на 31 грудня 2008-2009 рр. (у % до облікової кількості штатних працівників)

Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років у 2009 році, порівняно з 2008р., зменшився в цілому по області з 58,9% до 58,3% та виявився вищим у чоловіків (58,6%), ніж у жінок (58,1%), та серед сільського населення (69,8%) проти міського (50,7%).

Для населення області у працездатному віці цей показник склав 63,6%. Найвищий рівень зайнятості населення спостерігався у осіб віком від 25 до 29 років (77,0%), вдвічі меншим він був у молоді віком 15-24 років (37,8%) та 60-70-річних (34,6%), що показано в табл. 3 [14].

Таблиця 3 Рівень зайнятості населення за віковими групами, статтю та місцем проживання у 2008-2009 роках

	Усього	У тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
2008р.									
Все населення	58,9	37,9	76,4	78,0	84,0	78,4	61,4	26,1	66,4
жінки	54,8	34,5	75,8	72,7	82,0	78,5	51,8	25,2	64,1
чоловіки	63,5	41,2	77,1	83,8	86,2	78,2	72,8	27,7	68,7
міські поселення	54,6	30,4	76,3	78,8	81,7	75,1	57,2	11,0	63,2
сільська місцевість	65,3	49,4	76,8	76,8	87,5	83,3	68,0	42,4	71,5
2009р.									
Все населення	58,3	37,8	77,0	74,2	76,6	74,3	54,9	34,6	63,6
жінки	58,1	39,5	76,5	75,3	74,9	80,7	50,1	33,5	65,7
чоловіки	58,6	36,2	77,4	73,3	78,2	67,5	60,8	36,5	61,6
міські поселення	50,7	29,4	75,2	72,8	73,5	68,8	44,6	10,6	58,5
сільська місцевість	69,8	50,3	80,4	76,8	81,1	82,5	71,5	61,4	71,6

Житомирщина у минулому році за показником рівня зайнятості для осіб у віці 15-70 років серед областей Поліської економічної зони, випереджала Рівненську (55,5%) та Волинську (57,4%) області, а з Чернігівською областю мала однакове значення (58,3%). У цілому по Україні цей показник становив 57,7%. У 2009р. в області загострилась ситуація на ринку праці, кількість громадян у віці 15-70 років, які через різні причини стали безробітними, збільшилась на 23,6% і їх чисельність досягла 66,6 тис. осіб. У цілому по Україні чисельність безробітних означеної вікової групи зросла ще більше – на 37,5% до 1958,8 тис. осіб. У статтевому розподілі безробітних на Житомирщині у 2009р. переважали чоловіки (65,0%), а за місцем проживання – мешканці міських поселень (67,7%). У 2008р. спостерігалось інше співвідношення

– більшість безробітних склали жінки (54,5%) та городяни (70,7%). Слід відмітити, що упродовж минулого року значно (в 1,8 раза) зросла кількість безробітних чоловіків.

Отже, для підвищення якісних характеристик людського капіталу необхідно призупинити занепад факторів формування трудового потенціалу і перейти до його активного відтворення.

Висновки. В сучасних умовах господарювання пріоритетними завданнями у сфері регіональної політики зайнятості слід визнати адаптацію ринку праці до структурних змін в економіці, підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіонів і країни в цілому та розвиток людського капіталу як чинника зміцнення конкурентоспроможності підприємства, регіону та

держави з метою їх соціально-економічного зростання. Для вирішення вказаних проблем невідкладними слід визначити такі першочергові завдання: розроблення державних і галузевих програм, які забезпечать створення якісних і високотехнологічних робочих місць для

збалансування попиту й пропозиції на ринку праці та підвищення рівня зайнятості за рахунок стимулювання економічної активності та ефективного використання наявного трудового потенціалу.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П.Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання – Прес, 2002. – 313 с.
2. Экономика труда и социально – трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. – 623 с.
3. Управління трудовим потенціалом / [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П.]. - Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
4. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І.: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
5. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №9. – С. 200-203.
6. Экономическая энциклопедия / Научно-редакционный совет издательства "Экономика", Институт Экономики РАН; Гл. ред. Л.И. Абалкин. – М.: Экономика, 1999. – 1055 с.
7. Онікієнко В.В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми // Зайнятість та ринок праці. – К.: НЦЗРП, 1996. – Вип. 3. – С. 31-34.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: Изд. группа "НОРМА-ИНФРА-М", 1998. – 384с.
9. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: МГУ, 1988. – 279 с.
10. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш. Учебный экономический словарь. – М.: Рольф: Абрис-пресс, 1999. – 416 с.
11. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. – 250 с.
12. Лишиленко В.І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері / Лишиленко В.І. Остролуцький Н.О., Якуба К.І. / Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. За ред. Богуцького О.А. – К.: ТОВ "Комплекс Віта", 1996. - С. 77-104.
13. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во "Знання", 2001. – 254 с.
14. Ринок праці Житомирської області у 2009 році. – Житомир: Головне управління статистики у Житомирській області, 2010. - 248 с.