

Results. As a result of the structural elements' study in terms of institutional framework for regulating international trade in dual-use goods, the theoretical and methodological foundations for the export control of dual-use goods were detailed, the legal framework was defined, the mechanisms, tools and information links of the DUG export control system, as a key element of the institutional basis regulation. The subjects of the export control system of the DUG have been revealed. The systematization of objects of state control in international transfers of dual-use goods was proposed. The institutional framework for regulating international trade in dual-use goods is presented by a system for regulating the international exchange of specific goods and services. This regulatory system consists of a set of interrelated principles, norms, rules and procedures for influencing the formation of regional and commodity structures for the export and import of dual-use goods through political, economic, financial, legal and administrative instruments. Export control is one of the basic institutions regulating international trade in dual-use goods, the availability of which makes it possible to conduct regulated trade with industrialized countries, is a prerequisite for access of Ukrainian commodity producers to Western high-tech markets.

Key words: institutions, export control of the DUG, dual-use goods, mechanisms of export regulation.

Надійшла до редакції 20.04.2018

УДК 331.522

Якимова Н. С.,
канд. екон. наук

Донецький національний університет імені Василя Стуса,
м. Вінниця, Україна
e-mail: n. yakimova@donnu.edu.ua

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ
КВАЛІФІКОВАНОГО І ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ В АСПЕКТІ
УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ МІСТА**

UDC 331.522

Yakymova N. S.,
Ph D in Economic sciences

Vasyl` Stus Donetsk National University,
Vinnitsa, Ukraine
e-mail: n. yakimova@donnu.edu.ua

**ENSURING THE EFFICIENT REALIZATION THE POTENTIAL
OF QUALIFIED AND HIGHLY QUALIFIED PERSONNEL IN TERMS
OF IMPROVING THE SOCIAL URBAN POLICY**

Мета. Мета статі полягає у визначенні напрямів забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу в аспекті удосконалення соціальної політики міста.

Методу. У процесі дослідження використано методи аналізу, синтезу, порівняння, системного аналізу, абстрагування та логічного узагальнення — для розробки напрямів забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу в аспекті удосконалення соціальної політики міста.

Результати. За результатами проведеного дослідження встановлено, що за сучасних умов розвитку економіки для забезпечення удосконалення соціальної політики у напрямі забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу важливим є посилення ролі і значення людського фактору, зміни структури трудових ресурсів, і саме освіта постає як високотехнологічний процес, спрямований на безперервне оновлення знань і компетенцій, та є найважливішою економічною галуззю, формою життєдіяльності людини. Доведено, що важливе значення в підвищенні ефективності освіти має розв'язання проблеми підготовки кадрів для ефективного функціонування ринку праці. Об-

грунтовано, що система професійної освіти є ключовою ланкою у формуванні якісних параметрів робочої сили, оскільки відповідає за формування професійних знань, вмінь і навичок індивіда, його культурного рівня, розвиває здатність до творчого мислення, продукування новаторських ідей та реалізації інновацій, визначає професійну спрямованість особистості майбутнього працівника. Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості їх використання при прийнятті ефективних та своєчасних управлінських рішень у сфері забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу, що сприятиме удосконаленню соціальної політики міста.

Ключові слова: кваліфікований персонал, висококваліфікований персонал, потенціал, соціальна політика, безперервне оновлення знань, компетенції, професійно-технічні навчальні заклади.

Постановка проблеми. Сучасні дослідження соціальної політики потребують вирішення проблем забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу. Важливу роль у формуванні та реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу відіграє система професійної освіти, що є ключовою ланкою у формуванні якісних параметрів робочої сили, оскільки відповідає за формування професійних знань, вмінь і навичок індивіда, його культурного рівня. Професійна освіта формує освітній потенціал міста, регіону, країни, сприяє особистісному та професійному становленню індивіда в процесі навчання, забезпечує накопичення необхідних для професійної діяльності знань, навичок та кваліфікацій. За таких умов система професійної освіти має бути зорієнтована на сьогоденні й перспективні потреби людини, суспільства, роботодавців, місцевих громад та державного управління.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Визначення напрямів удосконалення соціальної політики та забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу є достатньо поширеною тематикою досліджень вітчизняних науковців. Зокрема, проблеми забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу у своїх роботах досліджували С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Геєць [1], О. Грішнова, А. Колот, В. Онікієнко [2], І. Петрова, Л. Шаульська [3]; тенденції розвитку ринку освітніх послуг — Л. Безтелесна [4], С. Гринкевич [5], Л. Ільч [6], Л. Лісогор, В. Петюх, Л. Семів [7]; дослідження проблем державної соціальної політики — І. Гнибіденко, Т. Кір'ян, Е. Лібанова [8], О. Макарова [9], С. Мочерний, О. Палій, В. Скуратівський, П. Шевчук та інші. Разом з цим, проблема забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу залишається актуальною та потребує розробки ефективних напрямів взаємодії професійної освіти та ринку праці.

Мета статті полягає у визначенні напрямів забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу в аспекті удосконалення соціальної політики міста.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному суспільстві спостерігається тенденція посилення ролі і значення людського фактору, зміни структури трудових ресурсів, а освіта постає як високотехнологічний процес, спрямований на безперервне оновлення знань і компетенцій, та є найважливішою економічною галуззю, формою життєдіяльності людини. У сучасних умовах змінюються зміст і структура освітнього процесу, все більш популярними стають інтелектуальні системи та технології управління знаннями, іншими стали й учасники педагогічного процесу. Тому необхідно осмислити ці зміни, проаналізувати теоретичні та методологічні аспекти удосконалення процесу освіти. Необхідно не тільки розглянути сучасний стан освітнього процесу, а й запропонувати шляхи його подальшого розвитку.

Важливе значення в підвищенні ефективності освіти має розв'язання проблеми підготовки кадрів для ефективного функціонування ринку праці. В системі освіти є суперечності між потребами суспільства, що зацікавлене у підвищенні якості підготовки фахівців, і відсутністю механізмів реалізації підготовки кадрів високого рівня кваліфіка-

ції у різних типах навчальних закладів; між запитами виробництва, якому потрібні спеціалісти різних кваліфікаційних рівнів та робітничих професій, і браком механізмів зміни змісту освіти в умовах поширення інноваційних процесів в науці, техніці і виробництві; між потребами та інтересами особистості, розвитком її освіченості та відсутністю необхідних умов та фінансових можливостей набуття бажаної кваліфікації.

Система професійної освіти є важливим інструментом формування якісних параметрів робочої сили, оскільки відповідає за формування професійних знань, вмінь і навичок індивіда; розвиває здатність до творчого мислення, продукування новаторських ідей та реалізації інновацій; визначає професійну спрямованість особистості майбутнього працівника. Але, незважаючи на це, професійно-технічну освіту, як і раніше, продовжують недооцінювати. Попри те, що у молодому віці шанси працевлаштування, розмір заробітної плати та інші важливі параметри зайнятості на робочих місцях, що вимагають професійно-технічної кваліфікації, часто бувають кращими, ніж умови робочих місць з вищою освітою, переважна більшість молодих людей, які планують завершити вищу освіту (73,2 %), не погодилися б змінити її на професійно-технічну [10].

У 2017 році 9 професійно-технічних навчальних закладів знаходяться у підпорядкуванні Департаменту освіти Вінницької міської ради та фінансуються за рахунок бюджету міста. Крім того, система професійно-технічної освіти м. Вінниці включає інші підприємства, установи, організації, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників. Усього зареєстровано 12 державних, 1 комунальний та 6 приватних ліцензованих навчальних закладів, що здійснюють підготовку кваліфікованих робітників за різними спеціальностями в м. Вінниця, але статистика ведеться лише по 9 ПТНЗ (табл. 1).

Таблиця 1 — Перелік професійно-технічних навчальних закладів міста
(джерело: Департамент освіти Вінницької міської ради)

№	Назва ПТНЗ	Кількість учнів, що навчаються в 2016–2017 н. р.
1	ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг»	839
2	ДПТНЗ «Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище»	825
3	Державний навчальний заклад «Вінницький центр професійно-технічної освіти технологій та дизайну»	673
4	Вище професійне училище № 11 м. Вінниця	646
5	Заклад «Центр професійно-технічної освіти № 1 м. Вінниці»	626
6	Вище художнє професійно-технічне училище № 5 м. Вінниця	598
7	Державний навчальний заклад «Вище професійне училище № 7 м. Вінниці»	594
8	Державний навчальний заклад «Центр професійно-технічної освіти торгівлі та харчових технологій»	373
9	Державний навчальний заклад «Вінницький центр професійно-технічної освіти переробної промисловості»	344
	Всього	5518

Професійно-технічні навчальні заклади готують фахівців в сфері промисловості, будівництва, транспорту, торгівлі та громадського харчування, сфері послуг. Деякі робітничі професії можна здобути в декількох ПТНЗ міста.

Якщо аналізувати кількість студентів закладів професійно-технічної освіти, то слід зазначити, що починаючи з 2010 року, статистичні дані свідчать про постійне скорочення чисельності студентів ВНЗ I-II рівнів акредитації — з 11 046 осіб в 2010 році до 6 629 осіб

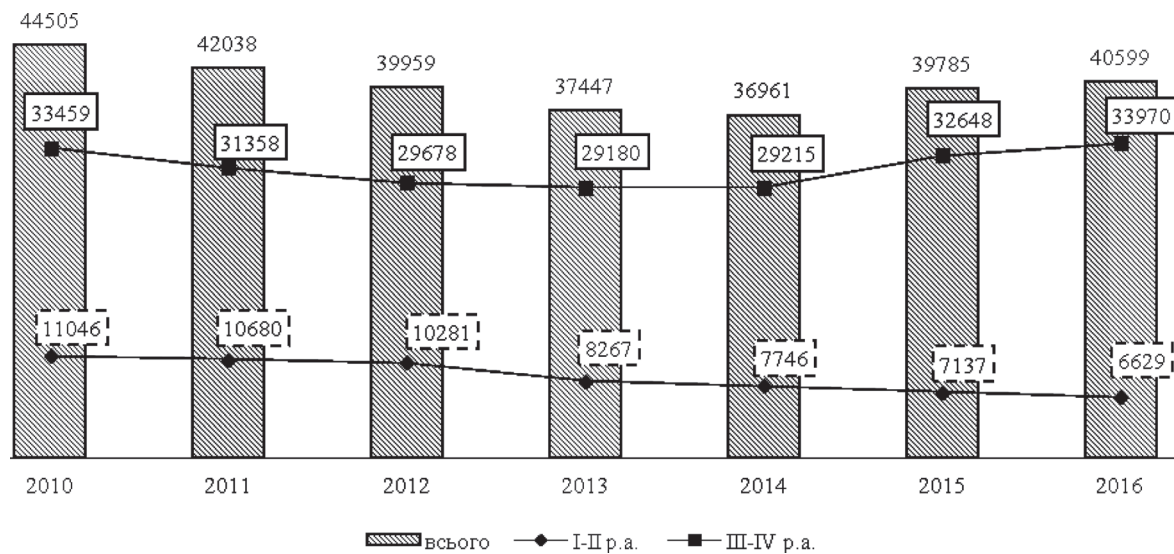


Рисунок 1 — Кількість студентів навчальних закладів м. Вінниці, 2010–2016 рр., осіб (джерело: департамент освіти Вінницької міської ради)

у 2016 році (рис. 1; табл. 2). Як бачимо, підвищення престижності робітничої професії є проблемою, яка озвучується і в засобах масової інформації, і в політичних колах. Це проблема не кожного окремого професійно-технічного навчального закладу, а загальнодержавного характеру.

Незважаючи на те, що одним із визначальних чинників у виборі професії для молоді та незайнятого населення дотепер є рівень заробітної плати, престижність робітничих професій має підвищуватися, у першу чергу, шляхом змін змісту та умов праці. Досягнення цієї мети передбачає не тільки реформування системи професійної освіти, а й підвищення рівня автоматизації та механізації праці кваліфікованих робітників, покращення умов їх праці.

Таблиця 2 — Перелік вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації міста (джерело: департамент освіти Вінницької міської ради)

№	Назва ВНЗ I-II р. а.	Кількість студентів, що навчаються в 2016–2017 н. р.
1	Вінницький технічний коледж (є заочна форма навчання)	1 124
2	Вінницький транспортний коледж (є заочна форма навчання), студенти отримують робітничу професію	993
3	Комунальний ВНЗ «Вінницьке училище культури і мистецтв ім. М. Д. Леонтовича»	362
4	Вінницький медичний коледж ім. акад. Д. К. Заболотного	1 147
5	Вінницький обласний комунальний гуманітарно-педагогічний коледж (є заочна форма навчання)	1 457
6	Приватний ВНЗ «Вінницький інститут конструювання одягу і підприємництва»	199
7	Вінницький кооперативний інститут	1 243
8	ТОВ «Вінницький коледж менеджменту»	104
	Всього:	6 629

Аналізуючи випуск фахівців з коледжів, технікумів, училищ Вінницької області у 2016 році, слід зазначити, що зазначеними навчальними закладами була випущена 3571 особа (у т. ч. 2201 жінка), з них закладами державної форми власності — 1171 особа, комунальної форми власності — 1925 осіб, приватної форми власності — 475 осіб.

З метою контролю працевлаштування випускників ПТНЗ Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти Департаменту освіти і науки Вінницької облдержадміністрації проводиться моніторинг стану працевлаштування та закріплення випускників на робочих місцях шляхом анкетування випускників ПТНЗ Вінницької області. Станом на 2014 рік показник працевлаштування серед опитаних випускників (опитано 74 % випускників) склав 84 %. За даними Державної служби зайнятості, 87 % випускників ПТНЗ працевлаштовуються.

Що стосується кадрового потенціалу, слід зазначити, що на початок 2016/2017 навчального року серед викладацького складу коледжів, технікумів, училищ Вінницької області науковий ступінь кандидата наук мала 91 особа, доктора наук — 9 осіб, а учене звання доцента — 22 особа, а професора — 5 осіб. Тобто, потребують вирішення проблеми кадрового забезпечення навчального процесу, що знаходять своє вираження у старінні кадрового потенціалу ПТНЗ та необхідності наближення викладачів до реального виробництва. Вирішення цієї проблеми можливе на основі створення мотиваційних механізмів, заснованих на матеріальному стимулюванні та забезпеченні відповідного соціального статусу викладача ПТНЗ.

Підвищення професійно-освітнього рівня населення також залежить від покращення фінансового, кадрового, інформаційного, науково-методичного забезпечення системи освіти, її матеріально-технічної бази, змісту та методів навчання. Необхідним є покращення механізмів підготовки, розміщення і контролю за державним замовленням на підготовку кваліфікованих кадрів закладами вищої та професійно-технічної освіти. Доцільним є забезпечення відповідності та збалансованості між професійно-кваліфікаційною структурою підготовки кадрів та потребами ринку праці. Важливо забезпечити безперервне оновлення знань і навичок протягом усього трудового періоду робітника. Доцільно значно збільшити роль і відповідальність роботодавців для створення і підтримки рівня здібностей, умінь та навичок робітників.

Вищезазначені вектори розвитку професійно-технічної освіти прямо чи опосередковано передбачають розвиток співробітництва ПТНЗ та підприємств, що актуалізує пошук ефективних шляхів створення сприятливих умов такої співпраці. Проте, перш за все, необхідно сформулювати систему стимулів (і не обов'язково економічних) щодо підвищення зацікавленості роботодавців, серед яких чільне місце повинен займати мотив їх забезпечення кваліфікованими працівниками. Співпраця підприємств та закладів професійно-технічної освіти може відбуватися у двох напрямках: по-перше, це інвестування у розвиток ПТНЗ; по-друге, організація навчального процесу. Тобто, важливим є впровадження нових форм і механізмів для залучення підприємств до участі в розвитку професійної освіти.

Висновки. Таким чином, за сучасних умов розвитку економіки для забезпечення удосконалення соціальної політики у напрямі забезпечення ефективної реалізації потенціалу кваліфікованого і висококваліфікованого персоналу важливим є посилення ролі і значення людського фактору, зміни структури трудових ресурсів, і саме освіта постає як високотехнологічний процес, спрямований на безперервне оновлення знань і компетенцій, та є найважливішою економічною галуззю, формою життєдіяльності людини. Доведено, що важливе значення в підвищенні ефективності освіти має розв'язання проблеми підготовки кадрів для ефективного функціонування ринку праці. Обґрунтовано, що система професійної освіти є ключовою ланкою у формуванні якісних параметрів робочої сили, оскільки відповідає за формування професійних знань, вмінь і навичок індивіда, його культурного рівня, розвиває здатність до творчого мислення, продукування новаторських ідей та реалізації інновацій, визначає професійну спрямованість особистості майбутнього працівника.

Список літератури /References

1. Геєць, В. М. Бар'єри на шляху розвитку промисловості на інноваційній основі та можливості їх подолання / В. М. Геєць // Економіка України. — 2015. — № 1. — С. 4–25.
Heiets, V. M. (2015). *Bariery na shliakhu rozvytku promyslovosti na innovatsiinii osnovi ta mozhyvosti yikh podolannia* [Barriers to the development of industry on an innovative basis and the possibilities of overcoming them]. *Ekonomika Ukrainy* [Economy of Ukraine], vol. 1, pp. 4–25.
2. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: науково-аналітична монографія / В. В. Онікієнко. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2013. — 456 с.
Onikiienko, V. V. (2013). *Rynok pratsi ta sotsial'nyj zakhyst naseleння Ukrainy: retroanaliz, problemy, shliakhy vyrishennia* [Labour market and social protection of population of Ukraine: retro analysis, problems, solutions]. Kyiv, Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine Publ., 456 p.
3. Шаульська Л. В. Проблеми та можливості активізації освітнього потенціалу у становленні соціальної відповідальності в Україні / Л. В. Шаульська // Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки) : монографія / О. Ф. Новікова, М. Є. Дейч, О. В. Панькова та ін. — Донецьк : ІЕП НАН України, 2013. — С. 100–110.
Shaulska, L. V., Novikova, O. F., Dejch, M. Ye., Pan'kova, O. V. (2013). *Problemy ta mozhyvosti aktyvizatsii osvith'oho potentsialu u stanovlenni sotsial'noi vidpovidal'nosti v Ukraini* [Problems and opportunities enhance the educational potential in the development of social responsibility in Ukraine]. In *Diahnostyka stanu ta perspektyv rozvytku sotsial'noi vidpovidal'nosti v Ukraini (ekspertni otsinky)* [Diagnostics state and prospects of social responsibility in Ukraine (expert evaluation)]. Donetsk, IEP NAN Publ., p. 100–110.
4. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. — Рівне : НУВГП, 2010. — 222 с.
Beztelesna, L. I., Yurchyk, H. M. (2010). *Prohnozuvannya ta rehulyuvannya zaunyatosti naseleння rehionu* [Forecasting and regulation of employment in the region]. Rivne, NUVHP Publ., 222 p.
5. Гринкевич, С. С. Державне регулювання трансформації використання інтелектуальної та освітньої складових трудового потенціалу / С. С. Гринкевич // Науковий вісник НЛТУ України. — 2013. — Вип. 23.13. — С. 397–403.
Hrynkevych, S. S. (2013). *Derzhavne rehuliuвання transformatsii vykorystannia intelektual'noi ta osvith'oi skladovykh trudovoho potentsialu* [State regulation of the transformation of the use of intellectual and educational components of labor potential]. *Naukovyy visnyk NLTU Ukrainy* [Scientific Bulletin of NLTU in Ukraine], vol. 23.13, pp. 397–403.
6. Ільч, Л. М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти / Л. М. Ільч // Вчені записки Харківського інституту управління. — 2013. — Вип. 34. — Т. 1. — С. 363–370.
Ilich, L. M. (2013). *Derzhavne rehuliuвання vzaiemodii rynkiv pratsi ta osvity* [Government regulation of interaction between labor and educational markets]. *Vcheni zapysky Kharkivskoho instytutu upravlinnya* [Scientific notes of the Kharkov Institute of Management], vol. 34, pp. 363–370.
7. Семів, Л. К. Освітні детермінанти та механізми формування й збереження соціально-демографічного потенціалу Карпатського регіону / Л. К. Семів // Регіональна економіка. — 2013. — № 1. — С. 82–89.
Semiv, L. K. (2013). *Osvitni determinanty ta mekhanizmy formuvannia j zberezhenia sotsialno-demohrafichnogo potentsialu Karpatskoho rehionu* [Educational determinants and mechanisms of formation and preservation of socio-demographic potential of the Carpathian region]. *Rehional'na ekonomika* [Regional economy], vol. 1, pp. 82–89.
8. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. — К., 2015. — 356 с.

Libanova, E. (2015). *Liudskiy rozvytok v Ukraini. Modernizatsiia sotsialnoi polityky: rehionalnyi aspekt: kolektyvna monohrafiia* [Human development in Ukraine. Modernization of social policy: regional aspect]. Kyiv, In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy Publ., 356 p.

9. Макарова, О. В. Соціальна політика в Україні : монографія / О. В. Макарова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. — К., 2015. — 244 с.

Makarova, O. V. (2015). *Sotsialna polityka v Ukraini* [Social policy in Ukraine]. Kyiv, In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy Publ., 244 p.

10. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження «School-to-work transition surveys» в Україні у 2013 та 2015 роках / Елла Лібанова, Олександр Цимбал, Олег Ярош та Лариса Лісогор ; Міжнародне бюро праці. — Женева : МОП, 2016. — 123 с.

Libanova, E., Tsybmal, O., Yarosh, O., Lisohor, L. (2016). *Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy: rezultaty mizhnarodnoho doslidzhennia «School-to-work transition surveys» v Ukraini u 2013 ta 2015 rokakh* [The transition to the labor market of young people in Ukraine: the results of the international study «School-to-work transition surveys» in Ukraine in 2013 and 2015]. Zheneva, Mizhnarodne biuro pratsi Publ., 123 p.

Цель. Цель статьи заключается в определении направлений обеспечения эффективной реализации потенциала квалифицированного и высококвалифицированного персонала в аспекте совершенствования социальной политики города.

Методика. В процессе исследования использованы методы анализа, синтеза, сравнения, системного анализа, абстрагирования и логического обобщения — для разработки направлений обеспечения эффективной реализации потенциала квалифицированного и высококвалифицированного персонала в аспекте совершенствования социальной политики города.

Результаты. По результатам проведенного исследования установлено, что в современных условиях развития экономики для обеспечения совершенствования социальной политики в направлении обеспечения эффективной реализации потенциала квалифицированного и высококвалифицированного персонала важным является усиление роли и значения человеческого фактора, изменения структуры трудовых ресурсов, а образование выступает как высокотехнологичный процесс, направленный на непрерывное обновление знаний и компетенций, и является важнейшей экономической отраслью, формой жизнедеятельности человека. Доказано, что важное значение в повышении эффективности образования имеет решение проблемы подготовки кадров для эффективного функционирования рынка труда. Обосновано, что система профессионального образования является ключевым звеном в формировании качественных параметров рабочей силы, поскольку отвечает за формирование профессиональных знаний, умений и навыков индивида, его культурного уровня, развивает способность к творческому мышлению, выработки новаторских идей и реализации инноваций, определяет профессиональную направленность личности будущего работника. Практическое значение полученных результатов заключается в возможности их использования при принятии эффективных и своевременных управленческих решений в сфере обеспечения эффективной реализации потенциала квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что будет способствовать совершенствованию социальной политики города.

Ключевые слова: квалифицированный персонал, высококвалифицированный персонал, потенциал, социальная политика, непрерывное обновление знаний, компетенции, профессионально-технические учебные заведения.

Objective. The objective of the article is to determine the directions for ensuring the effective realization of the potential of qualified and highly qualified personnel in the aspect of improving the social policy of the city.

Methods. The main research results are obtained applying the complex general scientific and special methods of investigation: the methods of analysis, synthesis, comparison, system

analysis, abstraction and logical generalization — to develop ways of ensuring the effective realization of the potential of qualified and highly qualified personnel in the aspect of improving the city's social policy.

Results. *The results of the study have established that in the current conditions of economic development, in order to ensure the improvement of social policy in the direction to ensure the effective realization of the potential of qualified and highly qualified personnel, it is important to strengthen the role and importance of the human factor, change the structure of labor resources, and education is a high-tech process aimed at the continuous updating of knowledge and competencies, and is the most important economic sector, the form of human life. It is proved that the problem of training personnel for the effective functioning of the labor market is of great importance in improving the effectiveness of education. It is substantiated that the system of vocational education is the key link in the formation of qualitative parameters of the workforce, since it is responsible for the formation of the professional knowledge, skills and habits of the individual, his cultural level, develops the ability to think creatively, develop innovative ideas and implement innovations, determine the professional orientation of the personality of the future employee. The practical significance of the results is the ability to use them during making effective and timely management decisions in the area of ensuring effective implementation of the potential of qualified and highly qualified personnel, which will contribute to the improvement of the city's social policy.*

Key words: *qualified personnel, highly qualified personnel, potential, social policy, continuous updating of knowledge, competencies, vocational and technical educational institutions.*

Надійшла до редакції 27.04.2018