

Khalevinskaiia, E. D. *Mirovaia ekonomika i mezhdunarodnye ekonomicheskie otnosheniia* [World economics and international economic relations]. Moscow: Ekonomist, 2004.

Pavlov, K. V. *Intensifikatsiia ekonomiki v usloviakh neopredelennosti rynochnoy sredy* [Intensification of the economy in the face of uncertainty of the market environment]. Moscow: Magistr, 2007.

Pavlov, K. V. *Modernizatsiia i innovatsionnoe razvitie ekonomiki na raznykh urovniakh upravlencheskoy ierarkhii* [Modernization and innovative development of the economy at different levels of the administrative hierarchy]. Izhevsk: Institut kompiuternykh issledovaniy, 2014.

Pichugin, B. "Import kapitala: mirovoy opyt i praktika Rossii" [Imports of capital: world experience and practice in Russia]. *Mirovaia ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniia*, no. 12 (1996): 43-49.

Prokofev, K. Yu. "Innovatsionnyu potentsial regiona: sushchnost, struktura" [The innovative potential of the region: the nature, structure]. *Regionalnaia ekonomika: teoriia i praktika*, no. 30 (2013): 12-19.

Rube, V. A. *Malyy biznes: istoriia, teoriia, praktika* [Small Business: History, Theory, Practice]. Moscow: TEIS, 2000.

Selin, V. S. "Rol prognozirovaniia v formirovani strategii regionalno-go razvitiia" [The role of forecasting in the formation of a regional development strategy]. *Problemy prognozirovaniia*, vol. 117, no. 6 (2009): 95-104.

Selin, V. S. "Severnye regiony Rossii: ekonomicheskaia dinamika i problemy razvitiia" [The northern regions of Russia: economic dynamics and development problems]. *Region: ekonomika i sotsiologiia*, no. 4 (2011): 3-18.

Sotsialno-ekonomicheskoe razvitie slavianskikh stran SNG: sravnitel'nyy analiz [Socio-economic development of the Slavic CIS countries: a comparative analysis]. Izhevsk: Mitra, 2012.

Stroeva, O. A. *Razvitie innovatsionnoy deiatel'nosti v regione: teoriia, metodologiia i praktika* [Development of innovative activity in the region: theory, methodology and practice]. Tambov: TGU, 2013.

Zhemchuzhnikova, A. V. et al. *Gosudarstvennoe finansirovanie nauchno-tekhnicheskogo progressa v razvitykh kapitalisticheskikh stranakh* [Public funding of scientific and technical progress in the developed capitalist countries]. Moscow: Finansy i statistika, 1989.

Zasukhin, A. T. *Intensifikatsiia proizvodstva* [Intensification of production]. Moscow: Ekonomika, 1975.

УДК 331.108

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

© 2014 ЧЕРНЯЄВА А. О.

УДК 331.108

Черняєва А. О. Проблеми формування та розвитку робітничих кадрів на регіональному рівні

Метою статті є виявлення проблем формування та розвитку робітничих кадрів на регіональному рівні та обґрунтування шляхів їх вирішення. На основі проведеного кластерного аналізу виявлено ключові характеристики, які відрізняють регіони України за рівнем формування та розвитку робітничих кадрів. Окрім цього, було виділено такі кластери: за формуванням – кластер із найвищим рівнем із недосконалою системою первинної професійної підготовки, кластер із високим рівнем і найкращою системою первинної професійної підготовки, кластери із середнім, низьким і найнижчим рівнями; за розвитком – кластер із найбільшим рівнем особливо за підсистемою підвищення кваліфікації, кластери із високим середнім, низьким і найнижчим рівнями. Розподіл досліджуваних регіонів України за рівнем формування та рівнем розвитку робітничих кадрів дозволив сформувати такі сегменти: малочисельний сегмент з високим і дуже високим рівнями формування та розвитку робітничих кадрів, найменший сегмент із середнім рівнем досліджуваних ознак, чисельний сегмент аутсайдерів – регіонів з низькими та дуже низькими показниками.

Ключові слова: формування робітничих кадрів, розвиток робітничих кадрів, кластерний аналіз, кластер, регіон.

Рис.: 3. **Бібл.:** 8.

Черняєва Анна Олександрівна – аспірантка, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України (пл. Свободи, 5, Держпром, 7 під'їзд, 8 поверх, Харків, 61022, Україна)

E-mail: anna2588@bk.ru

УДК 331.108

Черняєва А. А. Проблемы формирования и развития рабочих кадров на региональном уровне

Целью статьи является выявление проблем формирования и развития рабочих кадров на региональном уровне и обоснование путей их решения. На основе проведенного кластерного анализа выявлены ключевые характеристики, которые отличают регионы Украины по уровню формирования и развития рабочих кадров. Кроме этого, были выделены следующие кластеры: по формированию – кластер с самым высоким уровнем с несовершенной системой первичной профессиональной подготовки, кластер с высоким уровнем и лучшей системой первичной профессиональной подготовки, кластеры со средним, низким и наиболее низким уровнями; по развитию – кластер с наибольшим уровнем особенно подсистемы повышения квалификации, кластеры с высоким средним, низким и наиболее низким уровнями. Распределение исследуемых регионов Украины по уровню формирования и уровню развития рабочих кадров позволило сформировать следующие сегменты: немногочисленный сегмент с высоким и очень высоким уровнями формирования и развития рабочих кадров, наименьший сегмент со средним уровнем исследуемых признаков, многочисленный сегмент аутсайдеров – регионов с низкими и очень низкими показателями.

Ключевые слова: формирование рабочих кадров, развитие рабочих кадров, кластерный анализ, кластер, регион.

Рис.: 3. **Библ.:** 8.

Черняєва Анна Александровна – аспірантка, Науково-дослідницький центр індустріальних проблем розвитку НАН України (пл. Свободи, 5, Госпром, 7 під'їзд, 8 етаж, Харків, 61022, Україна)

E-mail: anna2588@bk.ru

UDC 331.108

Chernyayeva A. O. Problems of Formation and Development of the Regular Labor Force at the Regional Level

The article is aimed at identifying the problems of formation and development of the regular labor force at the regional level as well as grounding of solutions. Based on cluster analysis, the key characteristics were identified, that distinguish regions of Ukraine in the level of formation and development of regular labor force. In addition, the following clusters were highlighted: in the formation – the highest level cluster with the imperfect system of the initial professional training, the high level cluster with a better system of the initial professional training, the medium, low, and the lowest level clusters; in the development – the highest level cluster, especially in the subsystem of the advanced training, the high-average, low and the lowest level clusters. The distribution of the Ukrainian regions in terms of the formation and the development of regular labor force allowed to form the following segments: small segment with the high and very high levels of formation and development of regular labor force, the smallest segment with the average level of the studied signs, the large segment of the outsiders – regions with the low and very low indicators.

Key words: formation of regular labor force, regular labor force development, cluster analysis, cluster, region.

Рис.: 3. **Bibl.:** 8.

Chernyayeva Anna O. – Postgraduate Student, Research Centre of Industrial Problems of Development of NAS of Ukraine (pl. Svobody, 5, Derzhprom, 7 pidyizd, 8 poverkh, 61022, Ukraine)

E-mail: anna2588@bk.ru

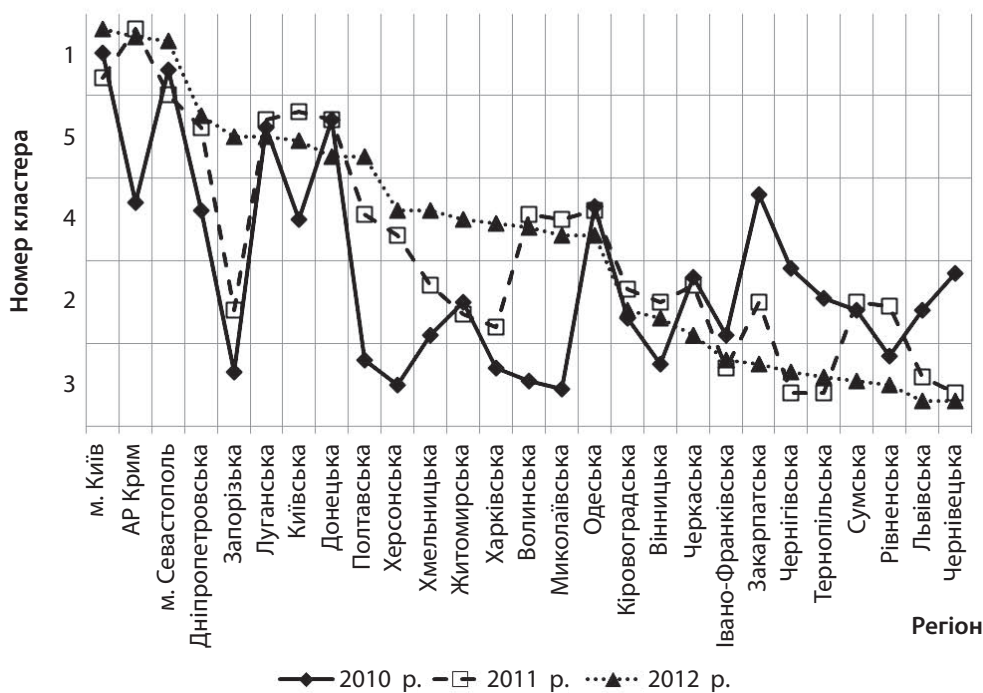
Забезпечення виробництва робітничими кадрами високої кваліфікації є одним із першочергових завдань стратегії сталого розвитку України. Але низький рівень зацікавленості робітничих кадрів у покращенні виробничих результатів діяльності, відсутність налагодженого зв'язку між промисловими підприємствами, професійними навчальними закладами та регіональними центрами зайнятості, недофінансування професійного навчання на виробництві вказують на існування проблем у сфері формування та розвитку робітничих кадрів. Враховуючи це, набувають особливої актуальності питання ґрунтовного аналізу існуючих проблем формування та розвитку робітничих кадрів у регіональному розрізі.

Дослідженню питань формування та розвитку робітничих кадрів присвячено праці вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких М. Бахтін [1], М. Дрозач [2], В. Колпаков [3], Ю. Одегов [4], А. Орлова [5], А. Петрова [6], В. Савченко [7], В. Якобінчук [8] та інші. З іншого боку, аналіз науково-практичних напрацювань дозволяє акцентувати увагу на неоднозначності деяких аспектів щодо особливостей формування та розвитку робітничих кадрів і виявлення існуючих проблем на регіональному рівні. Тому метою даної статті є окреслення проблем формування та розвитку робітничих кадрів на регіональному рівні та обґрунтування шляхів їх вирішення. Об'єкт: процеси формування та розвитку робітничих кадрів.

Ключовим етапом аналізу формування та розвитку робітничих кадрів є отримання комплексної оцінки, яка дозволить визначити існуючі проблеми в досліджуваній області. На основі проведеного кластерного аналізу було виявлено ключові характеристики, які відрізняють

регіони України за рівнем формування та розвитку робітничих кадрів. Так, на рис. 1 представлено відношення регіонів України за досліджувані роки до отриманих кластерів за рівнем формування робітничих кадрів.

Аналіз рис. 1 дозволяє зробити такі висновки. По-перше, у цілому за обраний період має місце значна динаміка переміщення більшості регіонів із одного кластера в інший. Варто зауважити таку тенденцію: сформувалася група регіонів із відчутною позитивною та негативною динамікою. Найсприятливіша ситуація склалася в м. Києві, м. Севастополі та АР Крим, хоча в останньому на початку дослідження формування робітничих кадрів було на середньому рівні. Наступну групу формують такі області: Дніпропетровська, Київська, Луганська, Донецька. Ці області за досліджуваний період знаходилися переважно в кластері із середнім і високим рівнем формування робітничих кадрів і найкращою системою первинної професійної підготовки. Найліпшим варто визнати 2010 р. із незначним погіршенням у 2011 р. Найбільш стала ситуація у Донецькій та Луганській областях, що відображає високу залежність регіонального ринку праці робітничих кадрів від галузей промисловості, які домінують в цих регіонах: добувна промисловість та металургійне виробництво і виробництво готових металевих виробів, енергетика. З одного боку, це відображення стійких зв'язків, з іншого – незначні зміни на ринках відповідної продукції можуть суттєво відобразитися на діяльності підприємств зазначених сфер, що призведе до відчутних коливань на регіональних ринках праці. Усе ж варто зауважити, що на чотири вищезазначені області приходить 44% загальноукраїнського обсягу реалізації промислової продукції України. А саме в цих регіонах має місце



Умовні позначення: 1 – кластер із найвищим рівнем формування робітничих кадрів із недосконалою системою первинної професійної підготовки; 5 – кластер із високим рівнем формування робітничих кадрів і найкращою системою первинної професійної підготовки; 4 – кластер із середнім рівнем формування робітничих кадрів; 2 – кластер із низьким рівнем формування робітничих кадрів, 3 – кластер із найнижчим рівнем формування робітничих кадрів.

Рис. 1. Розподіл регіонів за рівнем формування робітничих кадрів

найкраща система первинної професійної підготовки. Отже, можна стверджувати, що цей факт обумовлений високим рівнем розвитку промисловості.

Групу флагманів промислового виробництва доповнюють Полтавська та Запорізька області, на які припадає близько 13% загального обсягу по Україні. На відміну від попередніх тут спостерігається значна динаміка – переміщення з кластера з найнижчим рівнем до середнього (низького в Запорізькій обл.), потім – до середнього, а у 2012 р. – до високого. Це відображає більш поступові тенденції відновлення працездатності підприємств після кризи та характерні для них зміни ринку праці.

Наступна група підприємств (Херсонська, Хмельницька, Житомирська, Харківська, Волинська та Миколаївська обл.) характеризується суттєвою позитивною динамікою – усі ці регіони із кластера з найнижчим рівнем (крім Житомирської) перемістилися до кластера із середнім рівнем формування робітничих кадрів. Це обумовлено різними тенденціями: підвищенням рівня первинної професійної підготовки (у Хмельницькій і Житомирській областях), збільшенням складової «оцінка, планування та прогнозування потреби в працівниках» (у Харківській обл.), покращенням пошуку кандидатів і добору робітників на вакантні робочі місця (Херсонська, Миколаївська і Волинська області).

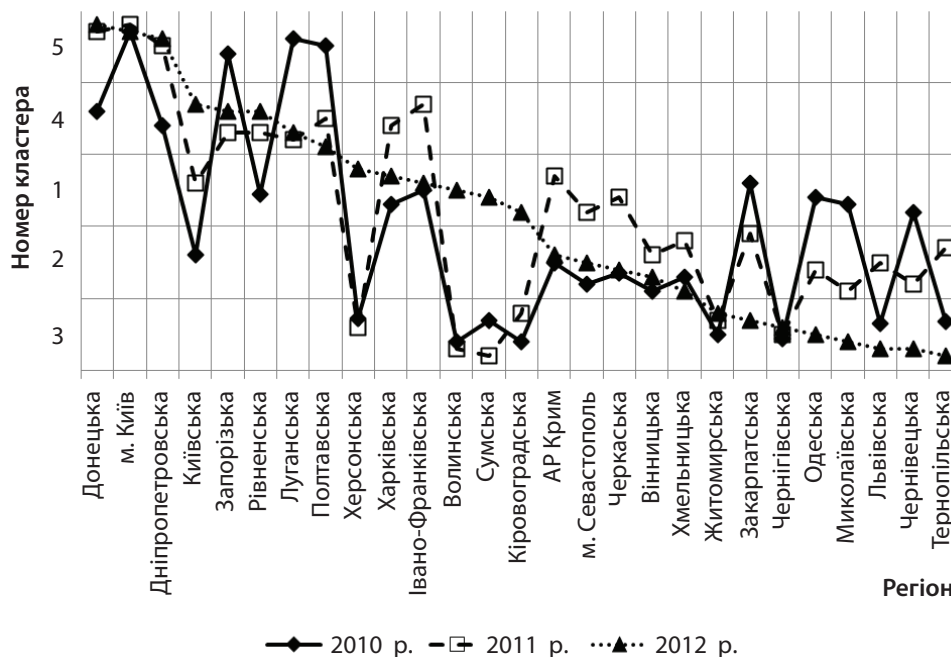
В Одеській обл. за весь період дослідження має місце середній рівень формування робітничих кадрів. На жаль, усі інші регіони України відрізняються низьким і дуже низьким рівнями формування робітничих кадрів. Особливо негативною тенденцією є те, що в більшості з цих регіонів на початок дослідження рівень був вищий, ніж на кінець. Закарпатська обл. поступово перемістилася

з кластера із середнім рівнем до кластера з низьким і дуже низьким, що переважно обумовлено суттєвим зниженням рівня первинної професійної підготовки. Чернігівська, Тернопільська, Львівська та Чернівецька з кластерів із середнім рівнем у 2010 р. перемістилися до найнижчого у 2012 р. через загальне погіршення стану ринку праці, що спровокувало зниження рівня прогнозування та планування потреби в персоналі. У цілому, у цій групі аутсайдерів необхідно комплексно вдосконалювати механізм функціонування регіонального ринку праці, особливо в аспектах планування потреби в персоналі та первинній професійній підготовці. На рис. 2 надано розподіл регіонів за рівнем розвитку робітничих кадрів.

Порівнюючи ці два розподіли, можна відзначити, що в деяких регіонах ситуація є подібною, але в більшості стан справ не співпадає, що свідчить про наявність дисбалансу між формуванням і розвитком робітничих кадрів.

Так, абсолютним лідером залишається м. Київ, яке за досліджуваний період знаходилося у кластері з найбільшим середнім значенням всіх складових з особливо високим значенням за підсистемою підвищення кваліфікації та професійною перепідготовкою. Сприятлива ситуація в Донецькій та Дніпропетровській областях, які у 2011 р. з кластера з високим рівнем розвитку перемістилися до найвищого, де закріпилися на наступний рік. Стала позитивна динаміка має місце в Київській області, яка з кластера з низьким рівнем перемістилася у 2011 р. до кластера із середнім рівнем, а потім – з високим.

Це обумовлено збільшенням значень складових стимулювання робітничих кадрів і підвищення кваліфікації та професійною перепідготовкою за рахунок збіль-



Умовні позначення: 5 – кластер із найбільшим середнім значенням всіх складових з особливо високим значенням за підсистемою підвищення кваліфікації та професійною перепідготовкою; 4 – високий рівень розвитку робітничих кадрів; 1 – середній рівень розвитку робітничих кадрів з низьким вивільненням працівників; 2 – кластер із низьким рівнем розвитку робітничих кадрів, 3 – кластер із найнижчим рівнем розвитку робітничих кадрів.

Рис. 2. Розподіл регіонів за рівнем розвитку робітничих кадрів

шення кількості працівників, які підвищили кваліфікацію за професійними групами, на виробництві, яких навчено новим професіям, і збільшення заробітної плати: основної та додаткової, надбавок, доплат і премій. Натомість у Запорізькій обл. спостерігається погіршення ситуації у 2011 р. порівняно з 2010 р., через що підприємство з кластера з найвищим рівнем розвитку персоналу перемістилося до кластера із середнім. Така ж ситуація в Луганській та Полтавській областях. Протилежна ситуація склалася в Рівненській області, яка з кластера із середнім рівнем перемістилася до кластера з високим.

Окрему групу склали такі регіони: Херсонська, Волинська, Сумська, Кіровоградська області, які з кластера з найнижчим рівнем розвитку робітничих кадрів перемістилися до кластера із середнім. Такі значні зміни обумовлені збільшенням значення таких складових, як: соціальний розвиток робітників та їх вивільнення. Це обумовлено переважно впливом саме соціального розвитку, оскільки внесок цієї складової в розподіл регіонів за рівнем розвитку робітничих кадрів є значно більшим, ніж вивільнення працівників.

Близькі ситуації склалися в таких областях, як: Харківська та Івано-Франківська області, а також АР Крим, м. Севастополь та Черкаська обл. У перших двох у 2011 р. рівень збільшився до високого із середнього, а потім у 2012 р. повернувся до середнього. В інших трьох регіонах у 2011 р. рівень збільшився до середнього з низького, а у 2012 р. знову ж таки повернувся до попереднього рівня. Така ситуація в Харківській та Івано-Франківській областях обумовлена значним збільшенням значення складової «підвищення кваліфікації та професійна перепідготовка» у 2011 р., чому сприяло збільшення кількості робітників і технічних службовців, які пройшли підвищення кваліфікації. У трьох інших регіонах така ситуація склалася через збільшення підготовки кадрів у 2011 р. та зменшення рівня соціального розвитку у 2012 р.

Стабільно низьким рівнем розвитку робітничих кадрів відрізняються Вінницька та Хмельницька обл., а абсолютними аутсайдерами є Житомирська та Чернігівська обл., оскільки в них протягом всього періоду дослідження має місце найнижчий рівень розвитку. Це свідчить про відсутність дієвих інструментів розвитку робітничих кадрів, особливо мало уваги приділяється стимулюванню та підвищенню кваліфікації.

В інших регіонах також склалася несприятлива ситуація з розвитком робітничих кадрів. Так, у Закарпатській, Одеській, Миколаївській та Чернівецькій областях спостерігається поступове зниження рівня розвитку, що проявилось в переміщенні цих регіонів із середнього рівня до низького у 2011 р. і найнижчого – у 2012 р. Подібна ситуація і у Львівській та Тернопільській областях з тією різницею, що там мав місце найнижчий рівень у 2010 р., який покращився у 2011 р., а потім знову змістився до найнижчого. Така ситуація обумовлена скороченням фінансування програм розвитку робітничих кадрів, більш помірним збільшенням оплати праці порівняно з іншими регіонами України та високим рівнем вивільнення робітників. У цілому, у по-

ловині регіонів України склалася несприятлива ситуація з розвитком робітничих кадрів, оскільки вони знаходяться в кластері з низьким і найнижчим рівнем.

Наступним етапом є співставлення рівня формування робітничих кадрів в окремих регіонах та їх рівня розвитку за 2010 – 2012 рр. На рис. 3 представлено розподіл регіонів за рівнем формування та розвитку робітничих кадрів у 2012 р.

Як видно з рис. 3, у цілому розподіл підприємств свідчить про несприятливу ситуацію із формуванням і розвитком робітничих кадрів, адже у вісім квадрантів, яким відповідають кластери з високим і найвищим рівнем досліджених ознак, потрапили лише 7 регіонів: Донецька, Дніпропетровська, Луганська, Київська, Запорізька, Полтавська області та м. Київ, яке стало абсолютним лідером дослідження за даний період.

У центральному квадранті знаходяться три регіони: Херсонська, Харківська та Волинська області, в яких для поліпшення ситуації необхідно реалізовувати систему заходів як з формування, так і з розвитку персоналу, особливо у сфері стимулювання та підвищення кваліфікації, оскільки саме ці складові мають вирішальний вплив на розподіл підприємств між кластерами.

Місто Севастополь та АР Крим увійшли до сектора з найвищим рівнем формування із недосконалою системою первинної професійної підготовки та з низьким рівнем розвитку робітничих кадрів, що свідчить про високу невірноваженість між формуванням і розвитком кадрів. У цих регіонах не приділяється достатньо уваги саме розвитку кадрів, а недосконала система первинної професійної підготовки це підтверджує.

Таким чином, можна стверджувати, що для вирівнювання формування та розвитку робітничих кадрів варто зосередитися саме на підготовці та перепідготовці фахівців. Дуже великий розкид значень у Рівненській області, де має місце найнижчий рівень формування робітничих кадрів і високий рівень їх розвитку. Такий дисбаланс відображає ту ситуацію, що зазначений регіон є переважно реципієнтом робітничих кадрів, тобто в цей регіон більше мігрує кадрів з інших, що і обумовлює таку ситуацію. Тому для підтримки симетрії регіонального ринку праці доречно приділити більше уваги плануванню та прогнозуванню та первинній професійній підготовці.

Хмельницька область у 2012 р. увійшла до сектора із середнім рівнем формування та низьким рівнем розвитку робітничих кадрів, що свідчить про несприятливу ситуацію на ринку праці. Найбільшої уваги вимагає розробка заходів із стимулювання персоналу, що дозволить значно підвищити рівень розвитку робітничих кадрів. Зворотна ситуація в Кіровоградській області, де середній рівень розвитку робітничих кадрів супроводжується низьким рівнем їх формування, що вимагає реалізації комплексу заходів, особливо щодо первинної професійної підготовки.

Івано-Франківська та Сумська області увійшли до сектора з найнижчим рівнем підготовки та середнім рівнем розвитку робітничих кадрів, що пов'язано переважно зі скороченням чисельності навчальних закладів, які ведуть відповідну професійну підготовку, і недоско-

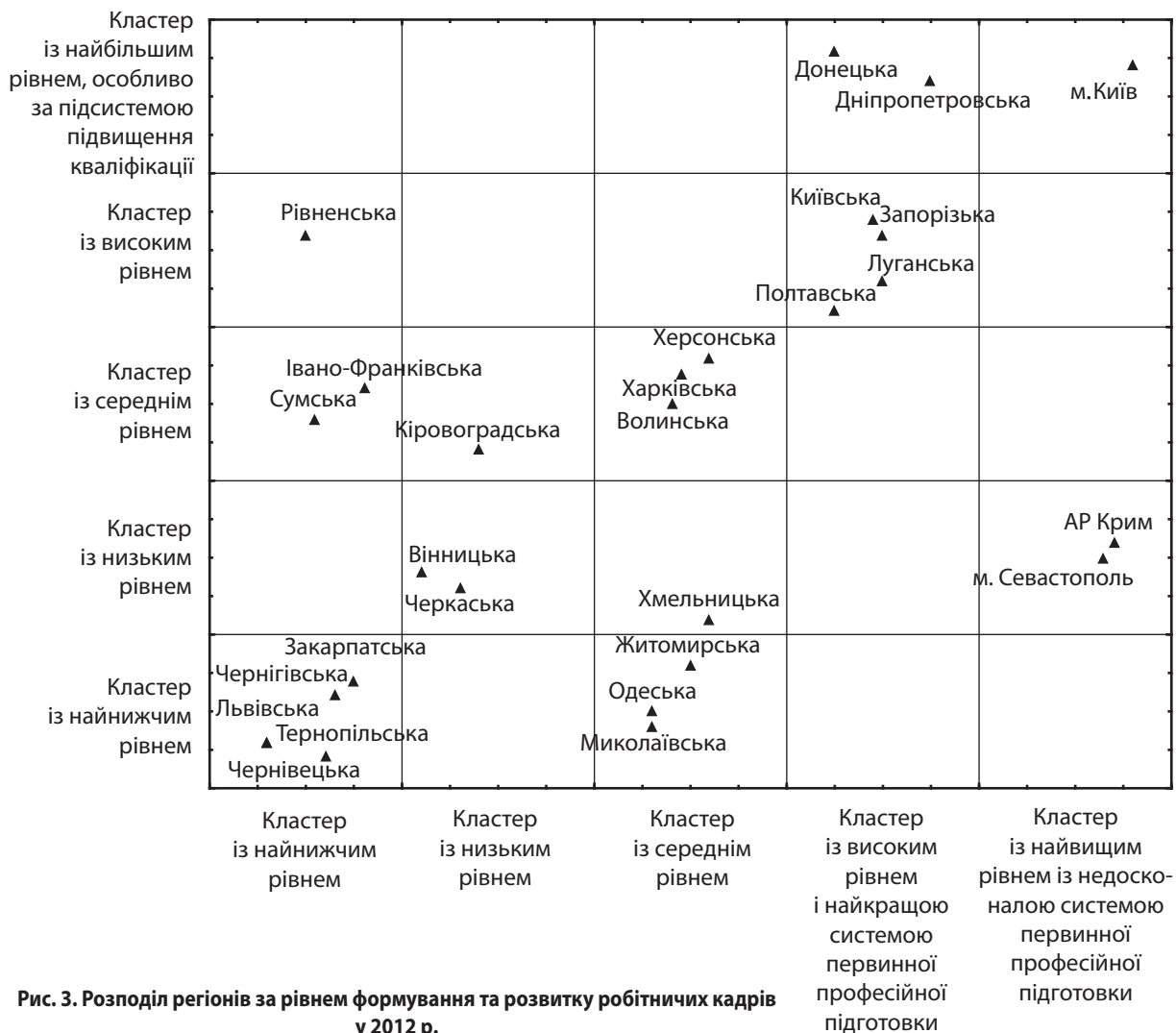


Рис. 3. Розподіл регіонів за рівнем формування та розвитку робітничих кадрів у 2012 р.

налою системою прогнозування та планування кількості кадрів. Враховуючи відчутну потребу в робітничих кадрах, це стимулює приток фахівців із інших регіонів, які проходять належну перепідготовку та підвищення кваліфікації. На жаль, недостатньо високий рівень заробітної плати не дозволяє зазначеним регіонам увійти до груп із вищим рівнем розвитку. Отже, для покращення ситуації необхідно підтримувати та розвивати систему професійно-технічних училищ і коледжів.

Усі інші регіони (7 областей України) увійшли до сектора аутсайдерів, тобто регіонів із низьким і найнижчим рівнями формування та розвитку робітничих кадрів. У цих районах необхідно реалізовувати комплексний підхід щодо поліпшення стану ринку праці, який повинен включати такі напрями, як: прогнозування та планування потреби в кадрах, первинна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів, удосконалення системи стимулювання персоналу та вивільнення працівників.

У ракурсі дослідження динаміки переміщення регіонів на запропонованій матриці необхідно визначити, що позитивною тенденцією відмітилися Полтавська, Київська та Запорізька області, які у 2012 р. поступово перемістилися до квадранта з високим рівнем формування та розвитку робітничих кадрів, вирівнявши дис-

баланс, який мав місце у 2010 р., а також Харківська, Волинська та Херсонська області, які до 2012 р. перемістилися до центру матриці, що свідчить про поступову реалізацію заходів із збільшення кількості підготовлених робітничих кадрів відповідно до потреб народного господарства. Незважаючи на цю динаміку, в Івано-Франківській, Хмельницькій, Житомирській, Одеській, Сумській, Кіровоградській та Миколаївській областях за весь досліджуваний період з 2010 по 2012 рр. склалася несприятлива ситуація, що приводить до значного відтоку робітничих кадрів в інші області та проковує асиметрію регіональних ринків праці.

ВИСНОВКИ

Таким чином, розподіл регіонів на п'ять груп відповідно до середнього значення досліджуваних складових дозволив дати характеристику кожному кластеру. Таким чином, було виділено такі кластери: за формуванням – кластер із найвищим рівнем із недосконалою системою первинної професійної підготовки, кластер із високим рівнем і найкращою системою первинної професійної підготовки, кластери із середнім, низьким і найнижчим рівнями; за розвитком – кластер із найбільшим рівнем особливо за підсистемою підвищення кваліфікації, кластери із високим середнім, низьким і найнижчим рівнями.

Позиціонування регіонів на матриці розміщення відповідно віднесенню до кожного кластера за кожний рік дослідження дозволив розподілити всі регіони України на сегменти: нечисельний сегмент з високим і дуже високим рівнями формування та розвитку робітничих кадрів, до якого варто віднести м. Київ, Донецьку, Дніпропетровську, Луганську, Київську, Запорізьку та Полтавську області; найменший сегмент із середнім рівнем досліджуваних ознак – це Харківська, Волинська та Херсонська області; чисельний сегмент аутсайдерів – регіонів з низькими та дуже низькими показниками – це Вінницька, Черкаська, Закарпатська, Чернігівська, Львівська, Тернопільська, Чернівецька області. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Бахтін М. І.** Організаційно-технічні аспекти підготовки сучасних робітничих кадрів: історія і сучасність / М. І. Бахтін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.filosof.com.ua/jornel/M_59/Bahtin.pdf
2. **Дрозач М.** Професійне навчання персоналу на виробництві: перспективи інноваційного розвитку / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 35 – 38.
3. **Колпаков В.** Управление развитием персонала / В. Колпаков // Персонал. – 2004. – № 11. – С. 64 – 69.
4. **Одегов Ю. Г.** Управление персоналом в структурно-логических схемах : учебник / Ю. Г. Одегов. – М. : Академический проект, 2005. – 1088 с.
5. **Орлова А. А.** Стимулювання розвитку системи професійного навчання робітничих кадрів в Україні / А. А. Орлова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/polytsia/library/article6.htm>
6. **Петрова Т.** Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 2. – С. 26 – 34.
7. **Савченко В. А.** Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві : монографія / В. А. Савченко. – К. : Видавництво Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – 172 с.
8. **Якобінчук В.** Актуальні питання професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів / В. Якобінчук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 40 – 45.

REFERENCES

- Bakhtin, M. I. "Orhanizatsiino-tekhnichni aspekty pidhotovky suchasnykh robitnychykh kadriv: istoriia i suchasnist" [Organizational and technical aspects of the modern workforce: past and present]. http://www.filosof.com.ua/jornel/M_59/Bahtin.pdf
- Drozach, M. "Profesiine navchannia personalu na vyrobnytstvi: perspektyvy innovatsiinoho rozvytku" [Vocational training at work: perspectives of innovation development]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 6 (2011): 35-38.
- Kolpakov, V. "Upravlenie razvitiem personala" [Managing the development of staff]. *Personal*, no. 11 (2004): 64-69.
- Odegov, Yu. G. *Upravlenie personalom v strukturno-logicheskikh skhemakh* [Personnel management in the structural logic circuits]. Moscow: Akademicheskii projekt, 2005.
- Orlova, A. A. "Stymuliuвання rozvytku systemy profesiinoho navchannia robitnychykh kadriv v Ukraini" [Promote the development of vocational training the workforce in Ukraine]. <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/polytsia/library/article6.htm>
- Petrova, T. "Profesiinyi rozvytok pratsivnykiv: problemy stymuliuвання personalu ta zainteresovanosti robotodavtsiv" [Professional development of staff, encouraging staff problems and interest of employers]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2010): 26-34.
- Savchenko, V. A. *Orhanizatsiino-ekonomichni aspekty profesiinoho navchannia na vyrobnytstvi* [Organizational and economic aspects of professional training in the workplace]. Kyiv: Vydavnytstvo Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy, 2012.
- Yakobinchuk, V. "Aktualni pytannia profesiinoi pidhotovky kvalifikovanykh robitnychykh kadriv" [Current issues of training skilled workers]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2008): 40-45.