

М. М. Огієнко,
к. техн. н., доцент, кафедра готельно-ресторанного та туристичного бізнесу,
Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

М. Ogienko,
candidate of technical sciences, associate professor, department of hotel and restaurant and tourism business,
Mykolaiv branch of Kyiv National University of Culture and Arts

THE SYSTEM OF INDICATORS FOR ASSESSMENT OF HUMAN POTENTIAL: REGIONAL ASPECT

У статті досліджено теоретико-методичні підходи до оцінки людського потенціалу, уточнено його сутнісні характеристики, систематизовано основні складові елементи. Формалізовано критерії класифікації показників оцінювання людського потенціалу на регіональному рівні та їх вимір у індикаторах, що дозволяє визначити його рівень та здійснювати порівняльний аналіз, засновуючись на конкретних кількісних та якісних показниках.

The theoretical and methodical approaches to the estimation of human potential have investigated, their essential characteristics have specified, the main components have systematized. The criteria for the classification of indicators of human potential assessment at the regional level and their measurement in indicators have formalized, which allows determining its level and carrying out a comparative analysis based on specific quantitative and qualitative indicators.

Ключові слова: людський потенціал регіону, трудовий потенціал, компоненти людського потенціалу, індикатори, стадії життєвого циклу.

Key words: the human potential of the region, labor potential, components of human potential, indicators, stages of the life cycle.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важлива роль у формуванні умов для розвитку людського потенціалу в контексті впровадження реформи децентралізації належить регіонам. У зв'язку з цим актуальності набувають проблеми дослідження кількісних, якісних і структурних характеристик потенціалу, а також їх відповідності стратегічним цілям розвитку регіональних соціально-економічних систем. Вирішення таких проблем передбачає розроблення методичних підходів щодо оцінки стану, напрямів та ефективності використання людського потенціалу у контексті регіональних пріоритетів.

На сьогоднішній день розроблено широке коло методичних підходів і рекомендацій, що використовуються для ідентифікації, порівняльного аналізу та оцінки людських ресурсів на різних рівнях їх прояву й агрегації, що відображено у працях Грішнєвої О.А., Мартинової Л.Б., Лібанової Є.М., Пасєки С.Р., Смачило В.В. та інших. Широкого розвитку набули методичні рекомендації та відповідні при-

кладні дослідження оцінки людського розвитку територій, що розроблені зарубіжними авторами, серед яких: Kunte A., Hamilton K., Dixon J., Clements M., Marsden Paul, Caffrey Margaret, McCaffery Jim та багато інших.

Високо оцінюючи розроблений методичний інструментарій аналізу різних аспектів прояву людського потенціалу та відповідних механізмів й оціночних показників, що існують у сучасній науці, вважаємо, що окремі питання комплексного дослідження людського потенціалу на рівні регіональних соціо-економічних систем залишаються дискусійними. Зокрема уточнення потребують питання щодо визначення самої сутності "людського потенціалу" регіону і його відмінностей від інших понять, що характеризують людські ресурси території, систематизація його суттєвих ознак та відповідних показників оцінювання у залежності від "стадій життєвого циклу", відмежування показників, що оцінюють безпосередньо потенціал від показників, що характеризують умови його розвитку й відтворення.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є узагальнення та систематизація показників комплексної оцінки людського потенціалу на регіональному рівні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Критичний аналіз наукових праць дозволив зробити висновок, що на регіональному рівні людський потенціал більшість науковців схильні розглядати з позицій робочої сили, трудового потенціалу чи людського капіталу.

Так, Смачило В.В. визначає трудовий потенціал на регіональному рівні як "величину можливої участі частини населення регіону, яка, за наявності певних якісних і кількісних характеристик відносно здоров'я, працездатності, психофізіологічних особливостей, освітнього, факторного та інтелектуального рівнів, соціально-етнічного менталітету тощо, приймає і бажає брати участь у процесі праці та задовольняє або може задовольнити потреби в праці відповідної соціально-економічної системи (регіону)" [12, с. 233].

У свою чергу Козар М.В. у дисертаційному дослідженні [4, с. 51] описує трудовий потенціал регіону як "комплексну категорію, котра відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці в межах регіональної господарської системи, з притаманним їм на певному етапі суспільного розвитку рівнем здоров'я, освіти, культури, інноваційності, етики, соціальної відповідальності, ціннісними орієнтирами, що визначають їх агреговану здатність до праці".

У контексті людського капіталу розглядає людський потенціал Грішнова О.А., згідно з визначення якої — "це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених за допомогою інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які знаходяться в їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і внаслідок цього впливають на збільшення доходу (заробітків) свого власника і національного доходу" [1, с. 83].

На соціально-трудова детермінанті оцінювання регіонального людського потенціалу наголошує Пасека С.Р. [8, с. 36], який його визначає як "наявність і запас акумуляційних можливостей економічно активного населення території, які на особистісному рівні формуються компонентами здоров'я, моралі, активності, інтелекту, організованості, освіти, професіоналізму, ресурсів робочого часу й інноваційності та проявляються внаслідок активних соціальних взаємодій і взаємозалежностей з іншими соціальними групами".

Визначальним компонентом людського потенціалу в сучасних умовах окремі дослідники [3] вважають саме інтелектуальний потенціал, що на регіональному рівні виявляється у творчій (креативній) активності населення регіону у сфері традиційних та нових видів зайнятості, результатами якої стають різноманітні інновації: продуктивні, процесові, маркетингові, організаційні, екологічні.

Узагальнюючи наведені підходи та враховуючи цільову концепцію розвитку потенціалу, сформовано авторське бачення людського потенціалу регіону, під яким слід розуміти унікальне поєднання індивідуальних, трудових, професійних, соціальних, культурних та творчих здібностей людей з умовами їх реалізації й розвитку, що найповніше задовольняють потребам населення як єдиного соціального організму та забезпечують сталий розвиток і адаптивність регіону в умовах змін.

У сучасній науці досить ґрунтовно представлені теоретико-прикладні підходи до вибору і обґрунтування по-

казників оцінювання людського потенціалу. Ці проблеми вивчаються і розв'язуються на міжнародному, державному та академічному рівнях.

Узагальненим підходом до оцінки людського потенціалу (людського розвитку) вважається методика, що використовується ООН для визначення індексу людського розвитку. Індекс людського розвитку — це порівняльна оцінка рівня життя, писемності, освіти, середньої тривалості життя та інших показників країни. Доповіді щодо стану людського потенціалу у різних країнах світу публікуються щорічно з 1990 року і вважаються найбільш незалежними, аналітичними та емпірично обґрунтованими. Основними індикаторами для розрахунку індексу людського потенціалу виступають [13]:

- 1) очікувана тривалість життя при народженні;
- 2) писемність дорослого населення та валове охоплення всіма видами навчання;
- 3) величина ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності.

Кожний з наведених індикаторів є агрегованим і складається з визначеного переліку показників. Означений індекс є важливим для оцінювання рівня людського розвитку, проте занадто узагальненим з точки зору оцінювання його потенціалу.

В Україні, з 2012 року діє Методика вимірювання регіонального людського розвитку, що включає 33 показники, об'єднані у шість блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: "1) відтворення населення; 2) соціальне становище; 3) комфортне життя; 4) добробут; 5) гідна праця; 6) освіта [5]. Вагомим здобутком учених є розроблення переліку показників до вимірювання кожного з перелічених аспектів та нормативних значень, що дозволяють комплексно оцінити розвиток людського потенціалу на макро- та мезо-рівнях.

Автори Паул Марзден, Маргарет та Джим МакКефрі [14] для оцінювання людського потенціалу використовують наступні агреговані групи показників:

— показники стану охорони здоров'я (державна система охорони здоров'я, діючі пакети надання медичних послуг, рівень захворюваності населення, рівень народжуваності та смертності, періодичність проведення медичних та демографічних обстежень тощо);

— показники оцінки робочої сили (рівень зайнятості та безробіття, кадрові норми та плани; політика в галузі зайнятості, структура робочої сили, дані про кадрове забезпечення галузей економіки, рівень оплати праці тощо);

— показники оцінки менеджменту людських ресурсів (кількість робочих місць, фонд заробітної плати, принцип управління робочою силою, розвиток кадрів, навчання тощо).

Недоліком цього підходу вважаємо відсутність у системі оцінювання показників якості людських ресурсів, що виступають вагомим компонентом людського потенціалу.

Вагомий внесок у розробку системи оцінювання людського потенціалу, що дозволяє оцінити його міжнародну конкурентоспроможність зроблено Мартиною Л.Б. [6, с. 144], яка систематизувала показники оцінювання людського потенціалу за такими складовими: демографічна, життєздатна, трудова, освітньо-кваліфікаційна, інтелектуальна, соціальна, адаптаційна та громадсько-політична. Кожна з наведених складових є агрегованою і містить чіткий перелік компонентів з детальним описом методичних підходів щодо їх розрахунку та інтерпретації.

Важливим аспектом дослідження людського потенціалу є оцінка економічного ефекту від його реалізації. Так, одним з показників ефективності людського потенціалу, що використовується фахівцями Світового банку є частка людського капіталу у структурі національного багатства.

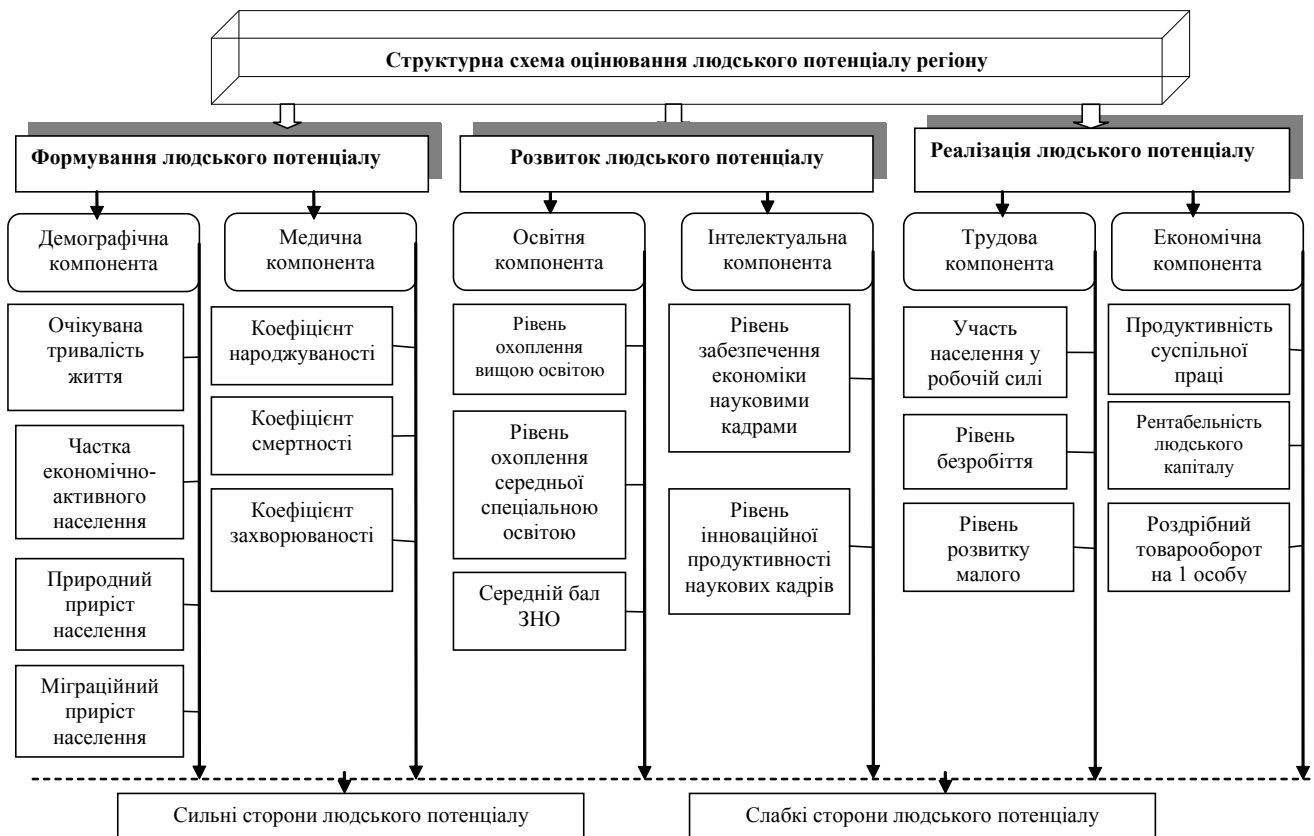


Рис. 1. Система показників оцінювання людського капіталу регіону

Джерело: сформовано автором на основі [2; 6; 9; 10; 16].

Згідно з методикою, представленою у [15], абсолютний показник людського капіталу обчислюється шляхом віднімання від обсягу чистого національного продукту чистий національний продукт, вироблений за рахунок природних ресурсів, сума активів та вартість земельних ресурсів. Отриманий показник визначається як вартість людського ресурсу. Недоліком такої методики є надзвичайна узагальненість отриманих показників, проте як один з елементів обчислення національного багатства вона знайшла досить широке використання.

Узагальнюючим показником ефективності реалізації людського потенціалу території дослідника Міщук Г.Ю. [7, с. 150] вважає потенційний обсяг суспільного продукту (доданої вартості), що може бути створена з використанням трудових здатностей максимальної чисельності людей в найкращих умовах їх праці. Таким чином, узагальнюючий показник трудового потенціалу регіону учена вважає функцією від ресурсів праці (чисельністю працездатного населення), якості праці (професійних здібностей) та коефіцієнту ефективності використання робочого часу.

Високо оцінюючи наукові здобутки вітчизняних та зарубіжних науковців у сфері розроблення методології оцінювання людського потенціалу, вважаємо, що комплексне дослідження людського потенціалу передбачає чітке розмежування показників, які характеризують безпосередньо людський потенціал території та його використання (людський потенціал) і показників, що характеризують створені регіональні умови для його розвитку і реалізації (потенціал середовища). Такий розподіл дозволить визначити сильні та слабкі сторони (головні індикатори) управління розвитком потенціалу та можливості й загрози його функціонування у регіоні та збалансувати дані фактори у відповідності з регіональними пріоритетами.

Зважаючи на розглянуті принципи, автором пропонується використовувати відносні показники, що дозволить

об'єктивно оцінити стан та тенденції розвитку людського потенціалу у регіонах не залежно від їх територіального розміщення, структури господарства та чисельності населення (рис. 1).

Демографічна компонента є базовою основою формування первинного людського потенціалу. В узагальненому вигляді характеризує чисельність, структуру та показники руху населення регіону. Дослідження демографічних характеристик населення є першим етапом аналізу людського потенціалу на регіональному рівні і передбачає ряд етапів:

- на першому етапі збираються кількісні та структурні показники чисельності населення регіону, поводить їх аналіз у динаміці;

- на другому етапі визначаються відносні показники (демографічні коефіцієнти), що дозволять провести порівняльний аналіз демографічного стану регіону у будь-якому розрізі у залежності від цілей подальшого дослідження.

Не можемо не погодитися з твердженням науковців [10], що "певні демографічні показники можна розглядати і як кінцеві критерії-індикатори результативності розвитку — як власне соціально-економічного, так і людського. До таких, у першу чергу, відносяться показники народжуваності та смертності. Показники народжуваності, як характеристика людського розвитку, акумулюють у собі вплив чи не найбільш широкого кола чинників людської життєдіяльності — соціально-психологічних, економічних, соціально-культурних та багатьох інших — і віддзеркалює можливість самореалізації особистості в одній із найважливіших сфер людського буття — у царині материнства/батьківства. Показники смертності (тривалості життя, ймовірність дожиття) також є інтегрованою характеристикою умов, у яких проходить життя та розвиток людини. Вони

акумулюють у собі вплив стану медичного та соціального благополуччя у країні, умов праці, екологічної ситуації тощо.

Медична компонента характеризує ступінь збереження і відтворення демографічної компоненти на регіональному рівні, адже наявність якісного медичного обслуговування сприяє збереженню здоров'я, працездатності та творчої активності людей і безпосередньо впливає на рівень формування людського потенціалу. Обрані коефіцієнти медичної компоненти (народжуваності, смертності, захворюваності) характеризують у першу чергу результативність організації медичного обслуговування та превентивних заходів, а коефіцієнт доступу до медичних послуг — рівень забезпечення прав населення на медичне обслуговування, що гарантовано Конституцією України.

Якість і широта охоплення населення освітою створює базові передумови для розвитку людського потенціалу та перспектив його перетворення у людських капітал. На думку вчених Семікіної М.В. та Федунця А.Д.: "Негативні тенденції, що охопили сферу освітньо-професійного розвитку населення, погіршують якість кадрового забезпечення інноваційної діяльності в Україні. Зокрема йдеться про такі тенденції: руйнівні процеси, які охопили заклади дошкільного виховання, загальноосвітні школи, професійно-технічні та вищі навчальні заклади всіх рівнів акредитації, що зумовлює зростання розбіжностей між сучасними вимогами роботодавців стосовно якості найманих працівників і наявним рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця; малі обсяги фінансування освіти і науки (фінансування освіти та науки порівняно з 1991 р. зменшилося понад у 4 рази); поширення серед учнів та студентів формального ставлення до отримання освіти у зв'язку з інформацією про відсутність гідних робочих місць на ринку праці, відсутність тісного зв'язку між підвищенням рівня освіти і розміром доходів працюючих; скорочення серед випускників ВНЗ частки спеціалістів, підготовлених за інженерними спеціальностями на тлі надлишкового зростання підготовки економістів; нерівність у доступу до якісної освіти різних верств населення, неоднакових за рівнем доходів; відставання української освіти від європейських та світових параметрів якості освіти (згідно оцінкам якості освітньої системи у глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн, Україна відстає від багатьох країн, зокрема, вдвічі відстає від Фінляндії, яка лідирує за цим показником)" [11].

Освітню компоненту пропонуємо обчислювати за найпоширенішими показниками, що характеризують доступ до освіти та рівень її поширеності серед населення регіону. Додатковим показником якості освіти, що використовується у системі оцінювання регіонального індексу людського розвитку у Польщі [16] є середній бал за підсумками екзаменів з математики та природничих наук на нижньому рівні середньої школи. Зважаючи на широкий рівень охоплення системою ЗНО учнів середніх шкіл, вважаємо середній бал ЗНО в регіоні одним з вагомих показників розвитку людського потенціалу.

Зважаючи на ключову роль у формуванні якісних характеристик людського потенціалу, вважаємо що наведені коефіцієнти лише узагальнено характеризують освітній потенціал населення. Дослідження освітньої компоненти потребує більш глибокого аналізу на рівні ефективності реалізації прийнятої реформи освіти та відповідності освітньої структури населення наявним і перспективним потребам економіки країни. Цей напрям складатиме основу наших майбутніх досліджень.

Інтелектуальна (інноваційна компонента) людського потенціалу в сучасних умовах є основою формування конкурентних переваг та найціннішою складовою людського капіталу. Формальними індикаторами інтелектуальної компоненти є освітня структура населення, частка науковців у розрахунку на 100 тис. населення, витрати на інноваційну діяльність у розрахунку на окремі показники чисельності населення, кількість здійснених науково-технічних робіт тощо.

Фаза реалізації людського потенціалу охоплює широке коло показників, які в сукупності характеризують стан ринку праці, ефективність використання трудових ресурсів та людського потенціалу та їх вплив на економічний розвиток регіону. Формалізовані показники оцінки реалізації людського потенціалу регіону нами об'єднано у дві групи:

1. Трудова компонента, що характеризує насамперед стан та кон'юнктуру ринку праці: рівень участі населення у робочій силі, рівень безробіття, рівень розвитку підприємства.

2. Економічна компонента спрямована на обчислення економічного ефекту від використання робочої сили та її вплив на економіку регіону.

3. Ринкова компонента, що визначає потенційні здатності споживчого потенціалу населення.

Звичайно, наведений набір показників не є вичерпним. Більш глибоке дослідження людського потенціалу потребує експертного оцінювання та проведення соціальних опитувань на предмет забезпечення громадських свобод у регіоні, підприємницького та інвестиційного клімату і умов для інноваційної діяльності, рівня соціального розшарування та наявності соціальних ліфтів, особливостей менталітету населення та інших факторів.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження систематизовано складові елементи оцінювання людського потенціалу, які, на відміну від існуючих, спрямовані на оцінювання безпосередньо людського потенціалу регіону на стадіях його "життєвого циклу" та відмежовано від показників, що визначають регіональне середовище його розвитку. Такий поділ дозволяє дослідити та чітко усвідомити причинно-наслідковий зв'язок між рівнем людського потенціалу та його головними детермінантами, зокрема на регіональному рівні. Компоненти людського потенціалу дозволяють оцінити його сучасний стан із врахуванням історичного досвіду формування та тенденції розвитку. Подальших досліджень потребує систематизація регіональних детермінант, що визначають причини досягнутого рівня людського потенціалу та інструменти регулювання процесів його формування, розвитку й реалізації.

Література:

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К.: Т-во "Знання", 2001. — 254 с.
2. Демографічна статистика / І.О. Курило, З.О. Палья // Демографія та соціальна економіка — 2007. — № 1. — С. 202—203.
3. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку: колективна монографія / М.В. Семікіна, В.І. Гунько, С.Р. Пасєка / За ред. М.В. Семікіної. — Черкаси: видавництво ТОВ "МАКЛАУТ", 2012. — 336 с.
4. Козар М.В. Трудовий потенціал регіонів України у євро інтеграційному вимірі: дис. на здобуття наук. ст. к.е.н. / М.В. Козар. — Вінниця. — 2016.

5. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків: колективна науково-аналітична монографія / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України; Держстат України, 2010. — 496 с.
6. Мартинова Л.Б. Сутнісна характеристика людського потенціалу / Л.Б. Мартинова // Оцінка людського потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: монографія / За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Нижника. — Хмельницький: ХНУ, 2015. — 501 с. — С. 143—145.
7. Міщук Г.Ю. Методи оцінювання трудового потенціалу / Г.Ю. Міщук // Вісник Хмельницького національного університету. — Вип. 5, Ч. 2. — Т. 2. Економічні науки. — Хмельницький: ХНУ, 2005. — С. 149—152.
8. Пасєка С.Р. Соціально-трудовий потенціал регіону: теорія і практика розвитку: монографія / С.Р. Пасєка. — Черкаси, 2012. — 606 с.
9. Посилкіна О.В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: монографія [Текст] / О.В. Посилкіна, О.В. Доровський, Ю.С. Братішко, М.І. Сидоренко / За ред. проф. О.В. Посилкіної. — Х.: НФаУ, 2010. — 416 с.
10. Регіональний людський розвиток: статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2017.
11. Семикина М.В. Аналіз перешкод у реалізації інноваційної активності персоналу підприємств в умовах глобальних змін / М.В. Семикина, А.Д. Федунець // Економіка и управление. Научно-практический журнал. — 2014. — № 1 — Симферополь: НАПКБ. — С. 8—16.
12. Смачило В.В. Теоретико-методичні аспекти оцінки трудового потенціалу регіону / В.В. Смачило // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана"; Ін-т соц.-труд. відносин; редкол.: А.М. Колот (голова) [та ін.]. — К.: КНЕУ, 2016. — Вип. 1. — С. 230—239.
13. Human development report 2016 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf
14. Human Resources Management Assessment Approach / Paul Marsden, Margaret Caffrey, Jim McCaffery / CapacityPlus IntraHealth International — January 2013 <https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/files/media/human-resources-management-assessment-approach/hrm-assessment-approach.pdf>
15. Estimating National Wealth: Methodology and Results / A. Kunte, K. Hamilton, J. Dixon, M. Clements. — Washington, D.C.: The World Bank. — 1998. — 45 p.
16. National Human Development Report — Poland 2012. Local and Regional Development, UNDP, p. 45.
17. Modeling of strategic control system in the context of sustainable development of enterprise / Marianna Stehnei, Inna Irtysheva, Ksenya Khaustova, Yevheniia Boiko // Problems and Perspectives in Management — LLC "Consulting Publishing Company "Business Perspectives" — 2017, №3/15. — P. 212—223.
18. Іртіщева І.О. Інвестиційне забезпечення економічного розвитку аграрного виробництва / І.О. Іртіщева, І.Д. Бурковський // Економіка АПК. — 2005. — № 12. — 71—73.
3. Semykina, M. V. Hun'ko, V. I. and Pasyeka, S. R. (2012), *Intelektual'nyy potentsial: sotsial'ni vymiry vykorystannya ta rozvytku* [Intellectual Potential: Social Dimensions of Use and Development], TOV "MAKLAUT", Cherkasy Ukraine.
4. Kozar, M.V. (2016), "Labor potential of Ukraine's regions in the euro integration dimension", Abstract of Ph.D. dissertation, Vinnytsya, Ukraine.
5. Libanova, E.M. (2010), *Lyuds'kyi rozvytok v Ukrayini: minimizatsiya sotsial'nykh ryzykiv : kolektyvna naukovy-analitychna monohrafiya* [Human Development in Ukraine: Minimizing Social Risks], In-t demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' im. M.V.Ptukhy NAN Ukrayiny; Derzhstat Ukrayiny, Kyiv, Ukraine.
6. Martynova, L. B.(2015), *Sutnisna kharakterystyka lyuds'koho potentsialu* [Essential characteristic of human potential], KhNU, Khmel'nyts'kyi, Ukraine.
7. Mishchuk, H.Y. (2005), "Methods of evaluation of labor potential ", *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, Vol. 5, no. 2, pp.149—152.
8. Pasyeka, S.R (2012), *Sotsial'no-trudovyy potentsial rehionu: teoriya i praktyka rozvytku* [Socio-Labor Potential of the Region: Theory and Practice of Development], Cherkasy, Ukraine.
9. Posylkina, O.V. Dorovs'kyi, Y.S. Bratishko, O.V and Sydorenko, M.I. (2010), *Upravlinnya trudovym potentsialom farmatsevtichnykh pidpryyemstv v umovakh menedzhmentu yakosti*[Management of labor potential of pharmaceutical enterprises in terms of quality management], NFAU, Kharkiv, Ukraine.
10. State Statistics Service of Ukraine (2017), *Rehional'nyy lyuds'kyi rozvytok* [Regional human development], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny, Kyiv, Ukraine.
11. Semykina, M.V. (2014), "An analysis of barriers in the implementation of innovative activity of the personnel of enterprises in the conditions of global changes" *Ekonomyka y upravlyeny*, Vol. 1, pp. 8—16.
12. Smachylo, V. V. (2016), *Teoretyko-metodychni aspekty otsinky trudovoho potentsialu rehionu* [Theoretical and methodical aspects of estimation of labor potential of the region], DVNZ "Kyiv. nats. ekon. un-t im. V. Het'mana", KNEU; Kyiv, Ukraine.
13. UNDP (2016), "Human development report", [Online], available at: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2016_human_development_report.pdf (Accessed 10 Jan 2018).
14. Marsden, P. Caffrey, M. and McCaffery, J. (2013), "Human Resources Management Assessment Approach", CapacityPlus IntraHealth International, [Online], available at: <https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/files/media/human-resources-management-assessment-approach/hrm-assessment-approach.pdf> (Accessed 11 Jan 2018).
15. Kunte, A. Hamilton, K. Dixon, J. and Clements, M. (1998), *Estimating National Wealth: Methodology and Results*, The World Bank, Washington, USA.
16. UNDP (2012), *National Human Development Report — Poland 2012. Local and Regional Development*, UNDP, Poland.
17. Stehnei, M. Irtysheva, I. Khaustova, K. and Boiko, Y. (2017), "Modeling of strategic control system in the context of sustainable development of enterprise", *Problems and Perspectives in Management*, vol. 3/15, pp. 212—223.
18. Irtysheva, I.O. and Burkovskiy, I.D. (2015), "Investment providing of economic development of agrarian production", *Ekonomik APK*, vol. 12, pp. 71—73.

References:

1. Hrishnova, O. A. (2001), *Lyuds'kyi kapital: formuvannya v systemi osvity i profesiynoyi pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and vocational training], T-vo "Znannya", Kyiv, Ukraine.
 2. Kurylo, I.O. and Pal'ya, Z.O. (2007), "Demographic statistics", *Demohrafiya ta sotsial'na ekonomika*, Vol. 1., pp 202—203.
- Стаття надійшла до редакції 10.01.2018 р.*