

УДК 331.101.262:311.21(477)

З. П. Бараник,

доктор економічних наук, професор,

E-mail: baranikz@ukr.net;

О. В. Карабанова,

аспірантка,

E-mail: olenkakarab@mail.ru;

ДВНЗ "Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана"

Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект

Стаття присвячена науковому обґрунтуванню та визначенню чинників, що впливають на стан і розвиток трудового потенціалу України, з метою реалізації інноваційної стратегії розвитку країни. Доведена необхідність статистичного вивчення ключових факторів впливу на чисельність трудового потенціалу України та його структуру. Окреслено заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

Ключові слова: *трудоий потенціал населення, чинники впливу, соціально-економічний розвиток, народжуваність, смертність.*

Одним із головних факторів побудови конкурентоспроможної економіки та досягнення суспільно-економічного комфорту для кожного громадянина є трудовий потенціал держави. Однак сучасний його стан розвитку, на жаль, змушує констатувати переважання негативних тенденцій, що проявляються у скороченні кількісних та руйнації якісних характеристик трудового потенціалу.

Трудовий потенціал є не лише важливою складовою ресурсного потенціалу кожної галузі, регіону, країни загалом, а й основою продуктивних сил. Від рівня використання наявного трудового потенціалу залежать темпи розбудови України як суверенної держави. Вивчення та наукове обґрунтування ключових чинників, які впливають на його стан і розвиток, невід'ємно пов'язано з дослідженнями на ринку праці, що є найважливішим елементом ринкової економіки.

В умовах становлення економічних відносин особливого значення набуває проблема формування та використання трудового потенціалу, оскільки він справляє вагомий вплив на зростання виробництва, стабільність та конкурентоспроможність підприємства, території, регіону, економіки країни загалом. Разом з тим стан трудового потенціалу багато в чому залежить від дії різних чинників або умов його відтворення, які необхідно аналізувати, систематизувати й урахувувати при реалізації програм у сфері розвитку трудового потенціалу та соціально-економічного поступу країни в цілому.

Дослідження проблем розвитку та використання трудового потенціалу ніколи не втрачало своєї актуальності й перебувало в центрі уваги багатьох учених. Вагомий внесок у дослідження проблем використання трудового потенціалу та його

складових внесли і вносять такі відомі науковці, як О. Бендасюк, Д. Богиня, О. Бугуцький, Б. Генкін, М. Голдін, В. Дієсперов, М. Долішній, С. Дуда, Г. Звонівська, В. Злупко, О. Котляр, Г. Купалова, В. Лишиленко, Є. Лібанова, І. Лукінов, П. Саблук, М. Скаржинський, К. Якуба та ін. Однак, незважаючи на вагомість для теорії і практики отриманих результатів, залишаються недостатньо висвітленими чинники, що впливають на стан та розвиток трудового потенціалу.

У сучасних дослідженнях щодо проблем відтворення робочої сили спостерігається значне зміщення акцентів з простого кількісного аналізу статеві-вікової динаміки працездатного населення і розподілу його за сферами діяльності на поглиблене вивчення закономірностей формування якісних характеристик робочої сили та змін у відтворювальному механізмі.

Мета статті – науково обґрунтувати ключові чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України. Для досягнення цієї мети у роботі застосувалися методи узагальнення, середніх величин, статистичного аналізу динаміки, прогнозування, графічний, табличний тощо. Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України, дані Державної служби статистики України, наукові публікації зарубіжних та вітчизняних учених.

Трудовий потенціал як важлива складова людського потенціалу – один із найважливіших факторів економічного зростання та інноваційного розвитку суспільства. Його постійне вдосконалення є ключовою умовою підвищення добробуту населення і передбачає поліпшення якості кадрів, рівня їх підготовки та перепідготовки, осучаснення професійних навичок населення, а також реформування та розвиток сфер освіти й охорони здоров'я.

© З. П. Бараник, О. В. Карабанова, 2016

Існує багато визначень поняття “трудовий потенціал”. На думку А. Калини, трудовий потенціал охоплює сукупні ресурси та резерви живої праці в поєднанні їх кількісних і якісних характеристик, які має в своєму розпорядженні суспільство на сучасному етапі розвитку продуктивних сил у рамках існуючих виробничих відносин [7, с. 312]. Б. Генкін під трудовим потенціалом розуміє сукупність таких компонентів, як здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу [2, с. 384]. Українські вчені О. Бендасюк, С. Дуда, Г. Завіновська трактують трудовий потенціал держави як наявні й майбутні трудові можливості, що характеризуються певними кількісними та якісними характеристи-

ками: чисельністю працездатного населення, його професійно-кваліфікаційним складом тощо [1, с. 172; 5, с. 125; 6, с. 177].

Розвиток трудового потенціалу є багатограничним процесом, що характеризується впливом багатьох чинників на його перебіг (рис. 1, узагальнено за даними [1]). Провідна роль серед них належить соціально-економічним чинникам, таким як: характер відносин власності; специфіка трудових відносин; система освіти й механізм підготовки та перепідготовки кадрів; інвестиційна активність у регіонах; динаміка темпу інфляції; особливості фінансово-кредитної та податкової політики; законодавча база у сфері праці; особливості виробничо-господарського механізму.

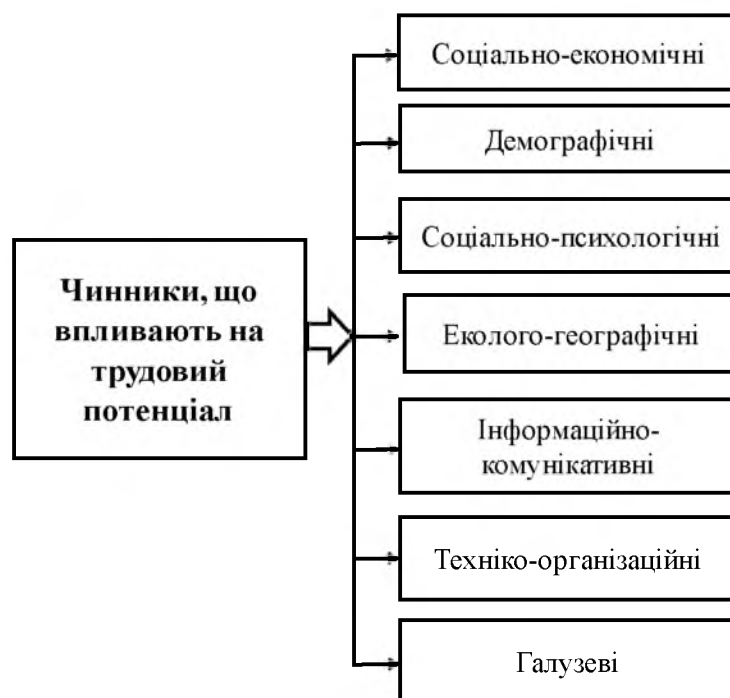


Рис. 1. Класифікація чинників впливу на розвиток трудового потенціалу

Кількісно трудовий потенціал визначається демографічними чинниками (статеві-віковим складом, показниками природного приросту, стану здоров'я, міграційної рухомості). Демографічні чинники надають кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, визначають його фізичну, інтелектуальну й соціально-економічну складові загалом та за різними віковими групами. За допомогою кількісних чинників визначають демографічну ситуацію в країні та у регіонах. Поряд з цим вікова структура населення уможливіє визначення економічного навантаження працездатної частини населення, впливає на його мобільність, рівень суспільної продуктивності праці, освітню та професійно-кваліфікаційну структуру тощо. Важливу роль також відіграють міграційні процеси.

Соціально-психологічні чинники є ключовими при формуванні якісних характеристик трудового

потенціалу та його ефективного використанні. Вони визначають ставлення працівників до трудової діяльності, соціально-психологічний клімат у колективі, задоволеність працею та ін.

Еколого-географічні чинники характеризують кліматичні особливості країни, її природні ресурси (зокрема природну родючість ґрунтів), ступінь освоєння території тощо.

Інформаційно-комунікативні чинники сприяють швидкому й ефективному виконанню управлінських рішень, підвищенню гнучкості реакції, тобто можливості оперативно визначати раціональні шляхи вирішення проблем, у тому числі й на перспективу. Від вміння керуючих працівників сприймати із зовнішнього середовища потрібні інформаційні сигнали, обробляти їх і генерувати конкурентоспроможне управлінське рішення без-

посередньо залежить вартісна оцінка трудового потенціалу персоналу [10, с. 117].

Техніко-організаційні чинники впливають на структуру та форми зайнятості, продуктивність праці та її організацію, розвиток горизонтальних комунікацій у процесі нововведень, підвищення кваліфікації та перепідготовку трудового потенціалу. До цієї групи чинників належать умови праці, що склалися на підприємстві, система управління персоналом, яка характеризує забезпеченість підприємства кадрами, адаптацію та подальший його розвиток.

Галузеві чинники встановлюють зовнішні умови діяльності підприємства і переважно характеризують галузь з погляду її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. На розвиток трудового потенціалу впливають середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за

роботу в тій чи іншій галузі, а також її престиж і галузева мобільність.

В узагальненому вигляді ключові чинники, під впливом яких відбувається розвиток трудового потенціалу, представлені на рис. 2 (узагальнено за даними [1]). Ці чинники загалом поділяються на позитивні та негативні. До перших належать: людський потенціал; розвинена система освіти; наявність невикористаної робочої сили; природно-ресурсний потенціал; інвестиційна привабливість регіонів країни; відносно висока вартість робочої сили. Такі чинники, як низький природний приріст населення, старіння нації, високий рівень смертності, слабка керованість міграційних процесів, різка диференціація доходів населення, низький розвиток соціальної інфраструктури та висока частка тіньової економіки належать до негативних.

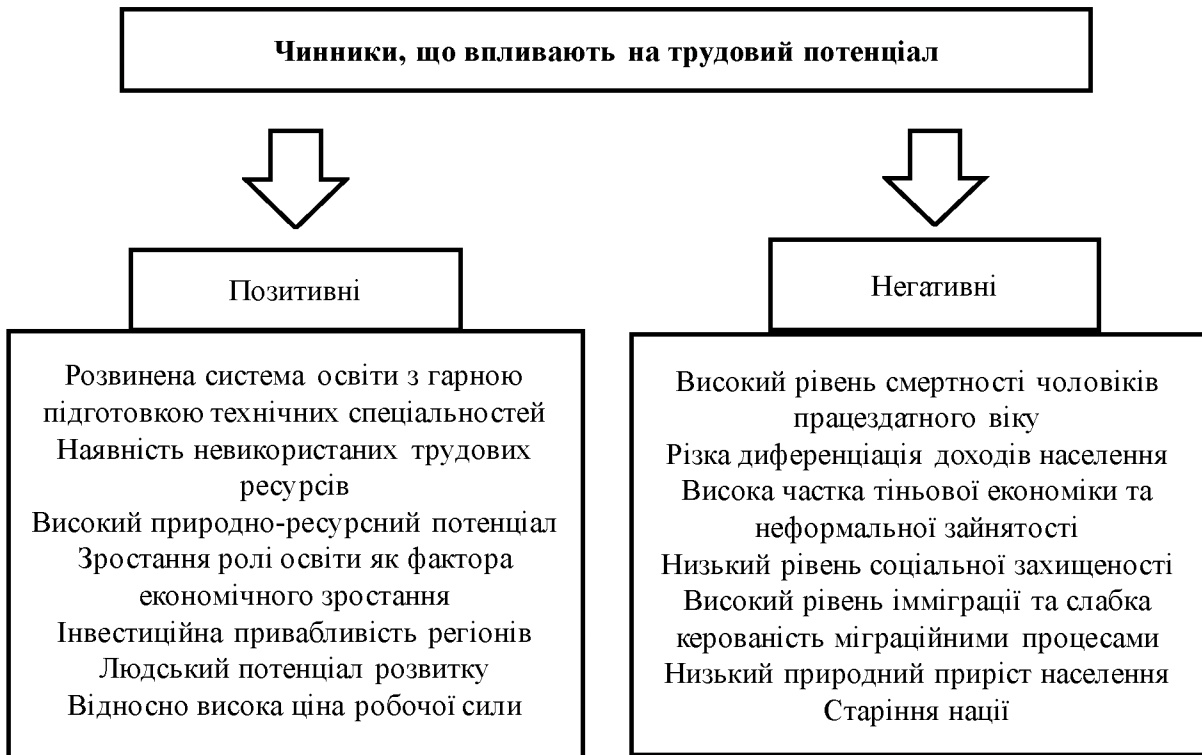


Рис. 2. Чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу України

Дослідження проблем розвитку трудового потенціалу в Україні дозволяє зробити висновок, що вони тісно пов'язані з демографічним відтворенням населення. Формування трудового потенціалу характеризується, насамперед, народжуваністю і смертністю населення, які впливають на його чисельність, статево-вікову структуру тощо.

На рис. 3 представлено фактичні дані щодо природного скорочення населення України протягом 1991–2015 років [3] та їх апроксимація з використанням поліноміального тренда третього ступеня.

Цей вид тренда вибраний тому, що його коефіцієнт детермінації має найбільше значення серед інших моделей. Обрана модель точніше відображає тенденцію до абсолютного зменшення чисельності населення України. Так, чисельність постійного населення України в 2015 році склала 42,9 млн осіб, у тому числі міського – 29,7 млн осіб (69,12%) сільського – 13,2 млн осіб (30,88%), без урахування тимчасово окупованої території АРК і м. Севастополя [3]. Порівняно з попереднім роком чисельність населення зменшилася на 143 822 особи, при цьому за рахунок природного скорочення

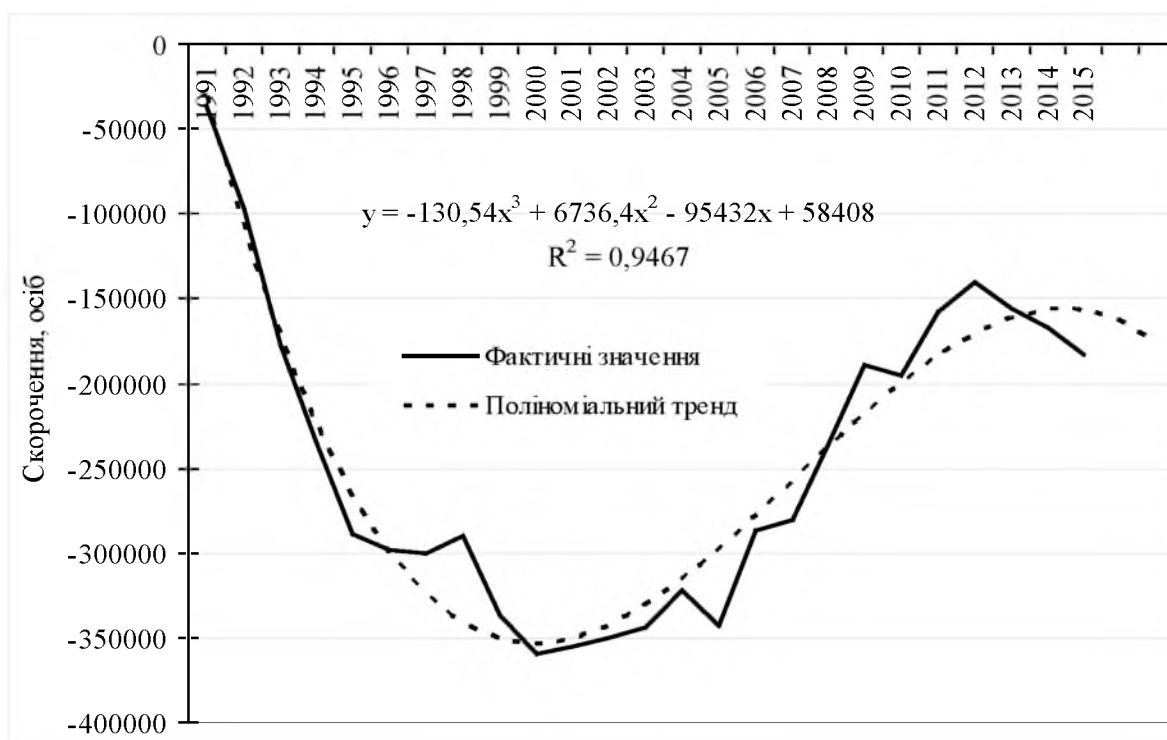


Рис. 3. Динаміка природного скорочення населення України за період 1991–2015 рр.

ня – на 166 414 осіб, водночас за рахунок міграції мало місце збільшення на 22 592 особи.

Прогнозні значення природного приросту населення України, розраховані на п'ять років (до 2020 року), подані в табл. 1 (складено авторами за даними [3]). Песимістичний прогноз відображає

нижню межу можливого значення природного приросту населення України (за домінування негативних чинників впливу), а оптимістичний показує верхню межу його можливого значення (за домінування позитивних чинників).

Таблиця 1

Прогнозні значення природного приросту населення України

(тис. осіб)

Рік	Точковий прогноз	Прогноз	
		Песимістичний	Оптимістичний
2016	-18,6	-19,2	-17,9
2017	-19,8	-20,5	-19,1
2018	-21,9	-22,6	-21,1
2019	-23,6	-24,4	-22,7
2020	-25,9	-26,8	-25,0

Отже, з імовірністю 0,95 можна стверджувати: у 2016 році за незмінних умов, в яких формувалася тенденція до скорочення населення України, зменшення абсолютної чисельності населення становитиме не менше ніж 17,9 тис. осіб та не більше ніж 19,2 тис. осіб. Зазначимо, що для прогнозування природного приросту населення України нами було побудовано динамічний ряд за період 1991–2015 роки без урахування населення, яке проживало на території АРК і у м. Севастополь.

Від'ємний природний приріст, який перевищує міграційне сальдо, призводить до зменшення трудового потенціалу, що є негативним соціально-економічним явищем. У 2015 році порівняно з

2014 роком народжуваність зменшилася на 5,8%, що можна пояснити нестабільною політичною, економічною та військовою ситуацією в країні. Зазначимо, що від'ємний природний приріст спостерігається в країні вже понад два десятиліття. Така ситуація свідчить, що в перспективі частка осіб, які входять у працездатний вік, зменшуватиметься, а отже, очікується негативна тривала ситуація, причому з нарощуванням показників скорочення населення України за обома прогнозами.

Старіння населення є однією з актуальних проблем сучасності. Згідно з офіційною статистикою, демографічне старіння в Україні розпочалося з першої половини 50-х років ХХ ст. (за переписом

1959 року особи віком понад 60 років становили 10,5%). За даними Держстату, в Україні на 1 січня 2015 року частка пенсіонерів досягла 21,8% від загальної чисельності населення [3], отже за шкалою

Боже-Гарнье – Россета Україна належить до країн з дуже високим рівнем демографічної старості. Старіння населення має яскраво виражене “жіноче обличчя” (рис. 4, за даними [3]).

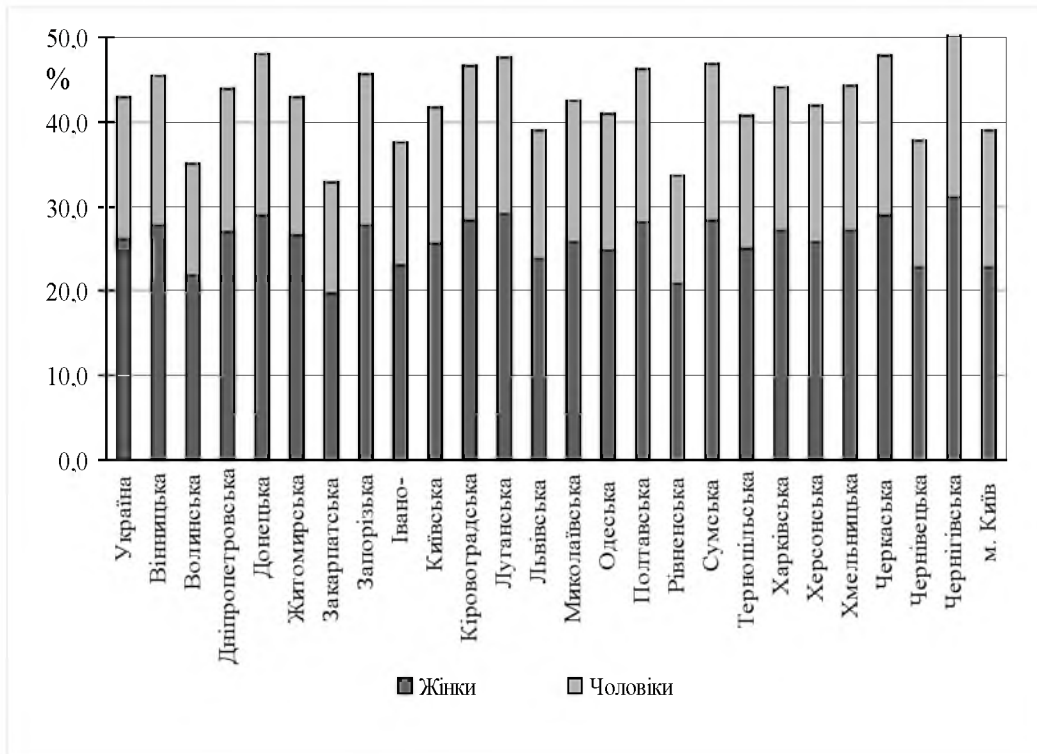


Рис. 4. Частка пенсіонерів у загальній чисельності населення України у 2015 році

У 2015 році чисельність жінок віком 60 років і старше в 1,56 рази перевищувала чисельність чоловіків того самого віку. Фемінізація старіння пов'язана з підвищеною смертністю чоловіків. Висока чоловіча смертність знаходить своє відображення у великих гендерних відмінностях тривалості життя. Так, середня тривалість життя українських жінок у 2015 році складала 76,3 року, що на понад 10 років перевищує значення відповідного показника у чоловіків. Численні покоління починають заміщатися все більш нечисленними, тобто старші вікові групи населення стають численнішими порівняно з іншими, молодшими віковими групами, що в кінцевому підсумку призводить до збільшення частки перших у сукупному населенні [9, с. 22].

Основними причинами смерті продовжують залишатися хвороби системи кровообігу (67%), новоутворення (13%) та зовнішні причини (7%) (рис. 5, за даними [3]).

Аналіз динаміки смертності свідчить про те, що з початку 1990 року значення загального показника смертності населення демонструвало тенденцію до зростання. Станом на 2015 рік рівень смертності в країні є досить високим – 14,7 на 1000 осіб населення. Серед померлих приблизно 30% припадає на осіб працездатного віку, з них 80% – чоловіки. Для останніх основними причинами смерті є

зовнішні причини, серед яких переважають транспортні травми, вбивства, отруєння. На відміну від чоловіків, у жінок працездатного віку основними є причини смерті, пов'язані з хворобами системи кровообігу, а також зовнішні причини (в основному транспортні травми) [2, с. 384].

Тривожним негативним чинником, що погіршує якість трудового потенціалу, є зниження рівня загальної освіти. Існуючий ринок освітніх послуг наразі не відповідає потребам ринку праці, відстаючи від них. Спостерігається невідповідність між професійним статусом працівників і попитом з боку роботодавців. Застосування новітніх інформаційних технологій диктує необхідність оновлення знань один раз на 5–7 років. Посилюється невідповідність між чисельністю робочої сили і кількістю наявних робочих місць, що спричинює підвищення рівня безробіття, а також поглиблення його застійних форм. У свою чергу, подібна ситуація призводить до декваліфікації робочої сили [4, с. 79].

Поряд з цим низькі й нестабільні заробітки сприяють розширенню неформальної зайнятості, яка несприятливо впливає на перспективи економічного розвитку. За деякими оцінками, число зайнятих у неформальному секторі має тенденцію до постійного збільшення і становить близько 20–25% від загального числа зайнятих (у деяких

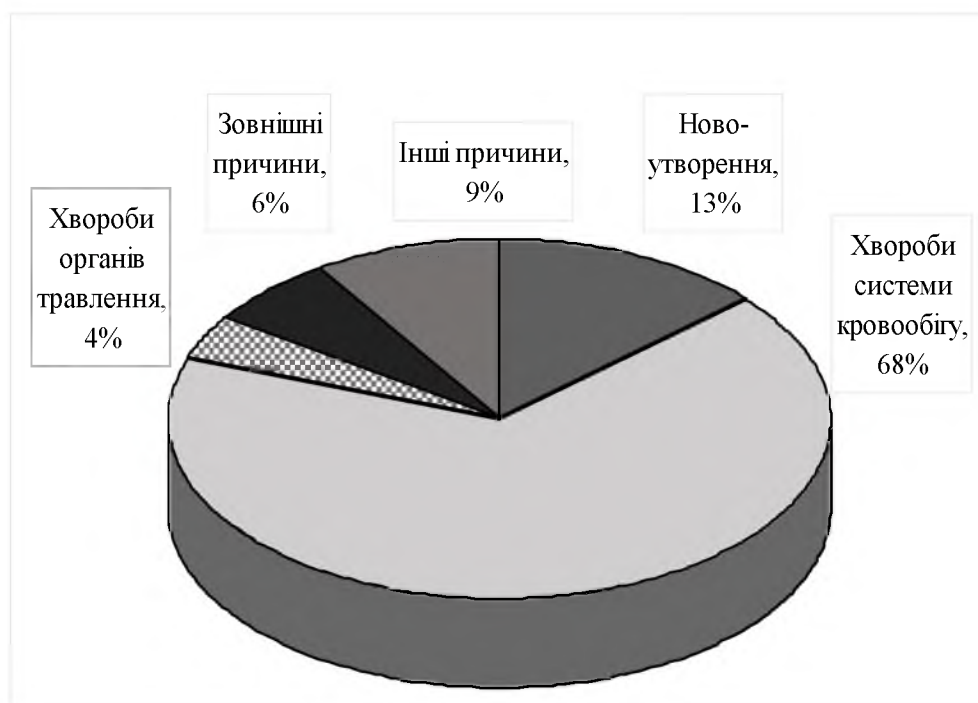


Рис. 5. Структура причин смерті населення України у 2015 році

регіонах цей показник доходить до 50%). Для неформального сектору економіки характерно, в основному, превалювання найпростіших видів трудової діяльності, де зайнятість є малопродуктивною і зазвичай не вимагає від працівників високої кваліфікації, що призводить до втрати їх трудового потенціалу.

Негативним чинником, який впливає на розвиток трудового потенціалу, є також відтік висококваліфікованих фахівців за кордон, що викликано відсутністю на батьківщині попиту на їх талант, наукову творчість, досвід і кваліфікацію. Серед причин, які змушують учених і фахівців вищої кваліфікації залишати країну, важливе місце займають матеріальні. Середня зарплата вчених, зокрема професорсько-викладацького складу в Україні, є однією з найнижчих серед країн світу. При цьому виїжджають за кордон переважно особи віком 31–45 років, тобто у віці, коли спостерігається найвищий підйом творчих можливостей особистості. Більше 75% від'їжджаючих фахівців мають учений ступінь, тобто належать до категорії найбільш кваліфікованих наукових кадрів [8, с. 28].

Розвиток трудового потенціалу України передбачає:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- зниження впливу факторів, які негативно впливають на відтворенні населення та стан його здоров'я;
- приведення кількості та якості робочої сили у відповідність з поточними потребами економіки;

- удосконалення державної політики в галузі доходів у частині скорочення їх необґрунтованої диференціації;

- забезпечення соціального захисту та поліпшення системи охорони здоров'я;

- організацію систем професійної освіти та перепідготовки відповідно до поточних та перспективних потреб економіки;

- створення стимулів для легалізації тіньового і неформального сегментів економіки та ін.

Отже, трудовий потенціал є одночасно джерелом і основою формування ринкових переваг та обов'язковою передумовою конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Однак останнім часом швидко накопичуються й загострюються проблеми забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою, проявляються негативні тенденції до зниження потужності трудового потенціалу, звужується демографічна база його відтворення та практично не скорочується невідповідність ринковим потребам у робочій силі. Саме тому виникає необхідність у широкому комплексному дослідженні чинників, які приводять до зміни кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу у багатогранному процесі його розвитку. Перелік вищеперахованих чинників не є вичерпним, а відтак, потребує подальшого опрацювання. Виявлення чинників, розкриття їх сутності та дії в тому чи іншому напрямі необхідно для обґрунтування, розробки та реалізації програм у сфері розвитку трудового потенціалу та соціально-економічного руху країни в цілому.

Список використаних джерел

1. Алиева П. Р. Факторы развития национального трудового потенциала [Электронный ресурс] / П. Р. Алиева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – Режим доступа : <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14994>
2. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М. : Изд. группа “НОРМА-ИНФРА”, 1998. – 384 с.
4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з титул. екрана.
5. Дністрянський М. С. Демографічна криза в Україні: об'єктивні історико-географічні передумови та суб'єктивні геополітичні інтерпретації / М. С. Дністрянський // Наук. вісник Волин. нац. ун-ту імені Лесі Українки. Сер. Геогр. науки. – 2012. – № 9. – С. 76–81.
6. Дуда С. Т. Трудовий потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання / С. Т. Дуда, М. М. Івасишин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.5. – С. 125–128.
7. Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
8. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : [учеб.-метод. пособ.] / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.
9. Курило І. О. Старіння населення в Україні у дзеркалі соціально-демографічної політики / І. О. Курило // Демографія та соц. економіка. – 2012. – № 2. – С. 23–32.
10. Левін О. Інноваційні підходи до розвитку інфраструктури та людського потенціалу / О. Левін // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 2. – С. 21–26.
11. Палій О. М. Взаємозв'язок демографічного та людського розвитку / О. М. Палій // Демографія та соц. економіка. – 2013. – № 2. – С. 116–125.

References

1. Alieva, P. R. (2014). Faktory razvitiya nacionalnogo trudovogo potentsiala [Factors for the development of national labor potential]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya – Modern problems of science and education*, 5. Retrieved March, 01, 2016 from <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14994> [in Russian].
2. Bendasiuk, O. O. (2010). Osoblyvosti rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy v umovakh perekhodu do innovatsiinoi modeli ekonomiky [Features of the labor potential of Ukraine in the transition to an innovative model of economy]. *Rehionalna ekonomika – Regional economy*, 1, 172–177 [in Ukrainian].
3. Genkin, B. M. (1998). *Ekonomika i sotsiologiya truda [Economics and sociology of labor]*. Moscow: Izdatelskaya gruppa NORMA-INFRA [in Russian].
4. Ofitsiynyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy – Official site of State Statistics Service of Ukraine. Retrieved March, 01, 2016 from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
5. Dnistrianskyi, M. S. (2012). Demohrafichna kryza v Ukraini: obiektyvni istoryko-geohrafichni peredumovy ta subiektyvni heopolitychni interpretatsii [Demographic crisis in Ukraine: the objective historical and geographical background and geopolitical subjective interpretation]. *Nauk. visnyk Volyn. nats. universytetu imeni Lesi Ukrainky. Ser. Heohr. nauky. – Scientific Journal of Volyn National University named after Lesya Ukrainka. A series of geographical science*, 9, 76–81 [in Ukrainian].
6. Duda, S. T., Ivasyshyn, M. M. (2008). Trudovi potentsial Ukrainy: Problemy zainiatosti ta shliakhy ikh podolannia [The employment potential of Ukraine: problems of employment and how to overcome them]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy – Scientific Journal of NLTU of Ukraine*, 18.5, 125–128 [in Ukrainian].
7. Zavinov's'ka, H. T. (2003). *Ekonomika pratsi: navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv [Labor Economics: Tutorial for students of higher educational institutions]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
8. Kalina, A. V. (2001). *Organizaciia i oplata truda v usloviiah rynku (aspekt effektivnosti): uchebno-metodicheskoe posobie [The organization and payment of labor in market conditions (aspect of efficiency): a teaching textbook]*. Kyiv: MAUP [in Russian].
9. Kurylo, I. O. (2012). Starinnia naseleння v Ukraini u dzerkali sotsialno-demohrafichnoi polityky [The population aging in Ukraine in the mirror of socio-demographic policy]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and social economy*, 2, 23–32 [in Ukrainian].
10. Levin, O. (2007). Innovatsiini pidkhody do rozvytku infrastruktury ta liudskoho potentsialu [Innovative approaches to infrastructure development and human potential]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 2, 21–26 [in Ukrainian].

11. Palii, O. M. (2013). Vzaiemozviazok demografichnoho ta liudskoho rozvytku [The relationship of demographic and human development]. *Demografiia ta sotsialna ekonomika – Demography and social economy*, 2, 116–125 [in Ukrainian].

З. П. Бараник,

доктор економічних наук, професор;

О. В. Карабанова,

аспірантка;

ДВНЗ “Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана”

Факторы, влияющие на состояние и развитие трудового потенциала Украины: статистический аспект

Статья посвящена научному обоснованию и определению факторов, влияющих на состояние и развитие трудового потенциала Украины, с целью реализации инновационной стратегии развития страны. Доказана необходимость статистического изучения ключевых факторов, которые влияют на трудовой потенциал Украины и его структуру. Определены мероприятия по повышению эффективности использования трудового потенциала Украины.

Ключевые слова: *трудоувоу потенциал населения, факторы, социально-экономическое развитие, рождаемость, смертность.*

Z. P. Baranyk,

DSc in Economics, Professor;

O. V. Karabanova,

Postgraduate student;

SHEI “Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman”

Factors Affecting the Status and Development of Labor Potential in Ukraine: Statistical Aspect

This article is devoted to scientific substantiation and statistical evaluation of the impact of key factors on the condition and tendencies of the labor potential of Ukraine, to implement the innovation-driven development strategy development in the country.

Considering the specifics of labor market in Ukraine, the following factor's groups were identified: demographic, socio-economic, socio-psychological, ecological, geographical, technical and organizational. The factors with positive and negative effects for labor potential are defined. Positive factors include: labor force, good education system, investment attractiveness of regions, relatively high labor costs, natural resources, availability of unused labor. Factors such as low population growth, aging of the nation, high mortality rate, poor control of migration flows, sharp differentiation of incomes, poor social infrastructure and high share of shadow economy refer to negative as they affect both the workforce number and the workforce structure and quality. The change in the Ukrainian population over 1991–2015 is analyzed and natural population growth in the near future is forecasted. It is emphasized that the excess of deaths over births has been a stable tendency in Ukraine in recent years.

Negative impact of factors such as mortality of the able-bodied male population, aging of population, lowering levels of general education, outflow of highly skilled professionals abroad, average wage are highlighted.

Ways for labor potential development in Ukraine are outlined, which supposed to be very relevant in the context of institutional and market reforms and necessary for implementation of programs related to labor potential and socio-economic development in the country.

Key words: *labor potential of population, factors, socio-economic development, birth rate, death rate.*

Посилання на статтю:

Бараник З. П. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект / З. П. Бараник, О. В. Карабанова // Статистика України. – 2016. – № 1. – С. 42–49.