

ВПЛИВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВ АГРОСФЕРИ

Анотація. Розглянуто особливості формування, збереження і розвитку основних складових та компонентів трудового потенціалу України. Обґрунтовано основну компоненту трудового потенціалу — здоров'я та його вплив на трудовий потенціал людини. Визначено методичні підходи щодо розробки розгорнутої класифікації основних чинників, що впливають на трудовий потенціал людини, і проведено їх групування.

Ключові слова: трудовий потенціал, заробітна плата, ринок праці, населення, здоров'я, зайнятість, робоча сила, тривалість життя, працездатність, демографічна політика.

Summary. Features of formation, preservation and development of the basic components and components of labor potential of Ukraine are considered. The basic component of labor potential — health and its influence on labor potential of a person are substantiated. Definition of methodological approaches to the development of detailed classification of the main factors affecting the employment potential of the person and their grouping.

Key words: labor potential, wages, labor market, population, health, employment, labor, life, work, population policy.

Постановка проблеми. З розвитком інтеграційних процесів перед Україною постали нові соціально-економічні проблеми, що пов'язані зі збереженням і розвитком трудового потенціалу як основи формування продуктивної, вільно обраної зайнятості. Розв'язання цієї складної соціально-економічної проблеми ускладнюється через відсутність глибоких наукових розробок, пов'язаних з розумінням трудового потенціалу як багатоаспектного явища, рівень розвитку якого найбільше детермінується впливом соціально-економічних та демографічних чинників. У той же час вивченню особливостей формування, збереження і розвитку трудового потенціалу в окремих регіонах приділяється не достатньо уваги, чого реально потребує практика розробки регіональних програм зайнятості. Все це потребує, перш за все, теоретико-методичного обґрунтування класифікації чинників, що впливають на реалізацію трудового потенціалу не тільки на макроекономічному рівні, але й на рівні окремого регіону.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Широке відображення різних сторін становлення і функціонування трудового потенціалу та його регіональних аспектів знайшло відображення в працях відомих українських економістів Є. Бендерського, І. Бушмаріна, Б. Генкіна, М. Долішнього, С. Злупко, В. Кабаєва, Г. Мімандусова, М. Пітюлича, С. Трубича та інших вчених. Спеціальні дослідження трудового потенціалу та регіональних аспектів його формування і використання прове-

дені такими науковцями, як В. Данюк, І. Лукінов, В. Петюх, Н. Лук'янченко, М. Соколик, С. Калініна, О. Уманський та ін. Водночас за наявної великої кількості слушних думок, пропозицій та узагальнень, висловлених в літературі, поки що відсутні комплексні глибокі розробки, які б поставили аналіз соціально-економічних та демографічних чинників реалізації трудового потенціалу на міцний теоретичний ґрунт, що обумовлює необхідність здійснення детального аналізу цієї проблеми.

Мета дослідження — розкриття сутності та визначення методичних підходів щодо розробки розгорнутої класифікації основних чинників, що впливають на трудовий потенціал людини, і проведення їхнього групування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «трудова потенціал» не має статичного характеру, а знаходиться в постійному розвитку, в динаміці. Формою такого розвитку трудового потенціалу є процес відтворення, який, у свою чергу, є елементом процесу суспільного відтворення в цілому. Відтворення трудового потенціалу — це процес, що складається з чотирьох фаз: формування трудового потенціалу; його розподіл і перерозподіл; обмін; споживання (використання) [13]. Слід зазначити, що неможливо досягти кінцевого результату четвертої фази — споживання (використання) трудового потенціалу без її першої фази — формування трудового потенціалу. Тобто всі фази взаємопов'язані між собою і здій-

© К. А. Пилипенко, 2017

Бібліографія ДСТУ:

Пилипенко К. А. Вплив трудового потенціалу на економічну безпеку підприємств агросфери / К. А. Пилипенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2017. — № 2 (38). — С. 35–42.

References (APA):

Pylupenko, K. A. (2017). *Vplyv trudovoho potentsialu na ekonomichnu bezpeku pidpriemstv ahrosfery* [Influence of labor potential on the economic security of agrosphere enterprises]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, 2 (38), 35–42 (in Ukr.).

снюються одна за одною. Проте, на нашу думку, перша фаза — формування трудового потенціалу є основною, оскільки на цьому етапі здійснюється накопичення основних компонентів трудового потенціалу із відповідних чинників, які впливають на трудовий потенціал людини. Отже, у своєму дослідженні нами значна увага приділяється фазі формування трудового потенціалу.

Під час аналізу суті трудового потенціалу викликає науковий інтерес позиція українського науковця М. Долішнього. Він вважав, що трудовий потенціал містить такі складові компоненти, як: демографічний, медико-біологічний, освітній, професійно-кваліфікаційний, моральний. У формуванні якості трудового потенціалу вчений виокремлює декілька рівнів — загальнодержавний, регіональний або галузевий та індивідуальний [8, с. 8–23]. М. Саєнко у своїх наукових дослідженнях визначає трудовий потенціал як трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні нині і передбачувані на перспективу, що сформовані й формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення [10, с. 10]. У свою чергу Є. Качан у своїй праці зазначає, що трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [5, с. 38]. Проте, на думку Н. Краснокутської, кадровий потенціал становить «сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства» [9, с. 194].

Отже, дослідження праці різних вчених щодо формування компонентів трудового потенціалу доводять, що важливе значення мають якісні властивості, які мають соціальний та економічний характер і складаються з таких основних чинників, як стан здоров'я та фізичний розвиток людини, а також психологічні її особливості; освіта; професійно-кваліфікаційна підготовка людини тощо.

Заслужує на увагу наукове обґрунтування трудового потенціалу у своїй праці О. А. Грішнєвої [6], яка зазначає, що трудовий потенціал — інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення, а трудовий потенціал працівника — індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості, які використовуються й можуть бути використані для трудової діяльності. Тобто, зі слів автора, основні компоненти трудового потенціалу включають кількісні та якісні його характеристики. Ми погоджуємось з наведеним висловленням, але розглянемо більш детально групи чинників їх формування.

Так, кількісні характеристики трудового потенціалу визначаються демографічними чинниками (статеві-вікова структура, природний рух

населення, стан здоров'я, тривалість життя, мобільність), потребами виробництва в робочій силі і відповідно — можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях [6]. За наведеними характеристиками можна визначити такі важливі показники для країни та окремо взятого регіону, як: чисельність трудових ресурсів та коефіцієнт використання трудових ресурсів; чисельність працездатного населення в працездатному віці та коефіцієнт зайнятості працездатного населення в працездатному віці; чисельність зайнятих економічною діяльністю та окремо коефіцієнт зайнятості населення і коефіцієнт безробіття.

У свою чергу, якісні характеристики трудового потенціалу можуть бути розкриті за допомогою сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних, науково-технічних та інших [1]. Відповідно до стану сучасної економіки компоненти трудового потенціалу мають характеризувати [3]: психофізичні можливості населення для участі в суспільно-корисній діяльності; здібності до генерації нових ідей, методів, уявлень; можливість до нормальних соціальних контактів; наявність знань, навичок, що необхідні для виконання певних обов'язків і робіт; пропозицію на ринку праці. Отже, якість — це сукупність властивостей, якими характеризується трудовий потенціал. І для того, щоб мати можливість ефективно впливати на розвиток якості трудового потенціалу, необхідно вивчити його властивості. На наш погляд, перш за все, при характеристиці якості трудового потенціалу необхідно враховувати особливості демографічної структури населення. Генетичний фонд населення, його роль у відтворенні, зміна демоструктури з урахуванням регіональних особливостей та інші властивості, які безпосередньо впливають на якість трудового потенціалу, утворюють природну основу для її покращення.

З позиції системності трудовий потенціал являє собою складну, динамічну, відкриту систему, всі компоненти якої можна виявити логічним методом [12]. Компоненти формування трудового потенціалу людини різняться за їх складом та змістом і за різними джерелами, висвітленими в працях відомих вчених. Проте основу їх формування складає здоров'я людини, здатність людини до праці та її працездатність (фізичний і психологічний стан людини). Тобто на першому місці для визначення нами трудового потенціалу людини стоїть здоров'я.

На другому місці переважає освіта та творчі здібності, оскільки вони наділяють людину необхідними знаннями в результаті отримання нею освітньо-виховних послуг, спрямованих на розкриття її творчих здібностей у відповідному напрямі її діяльності.

На третьому місці компонентів трудового потенціалу людини нами визначено професіоналізм та активність, які проявляються через такі якості як, уміння, намагання реалізації здібностей, рівень кваліфікації людини, заповзятливість тощо. Наведені якості впливають на кожну людину індивідуально і показують загальні зміни в її особистій складовій та проявляються через зростання умінь, знань, навичок, які призводять до активності в реалізації її здібностей.

На четвертому місці компонентів трудового потенціалу людини нами визначено організова-

ність та моральність. Ці складові в сукупності відповідають за порядність людини, її відношення до оточування в суспільстві й впливають на трудовий потенціал людини такими її властивостями, як порядність, дисциплінованість, обов'язковість, раціональність, акуратність тощо.

Розглянуті нами компоненти трудового потенціалу людини наведені на рис. 1 із зазначенням відповідних вимог, за якими здійснюється оцінка якості трудового потенціалу.

Оскільки на першому місці нами визначено здоров'я людини, дослідимо більш детально його

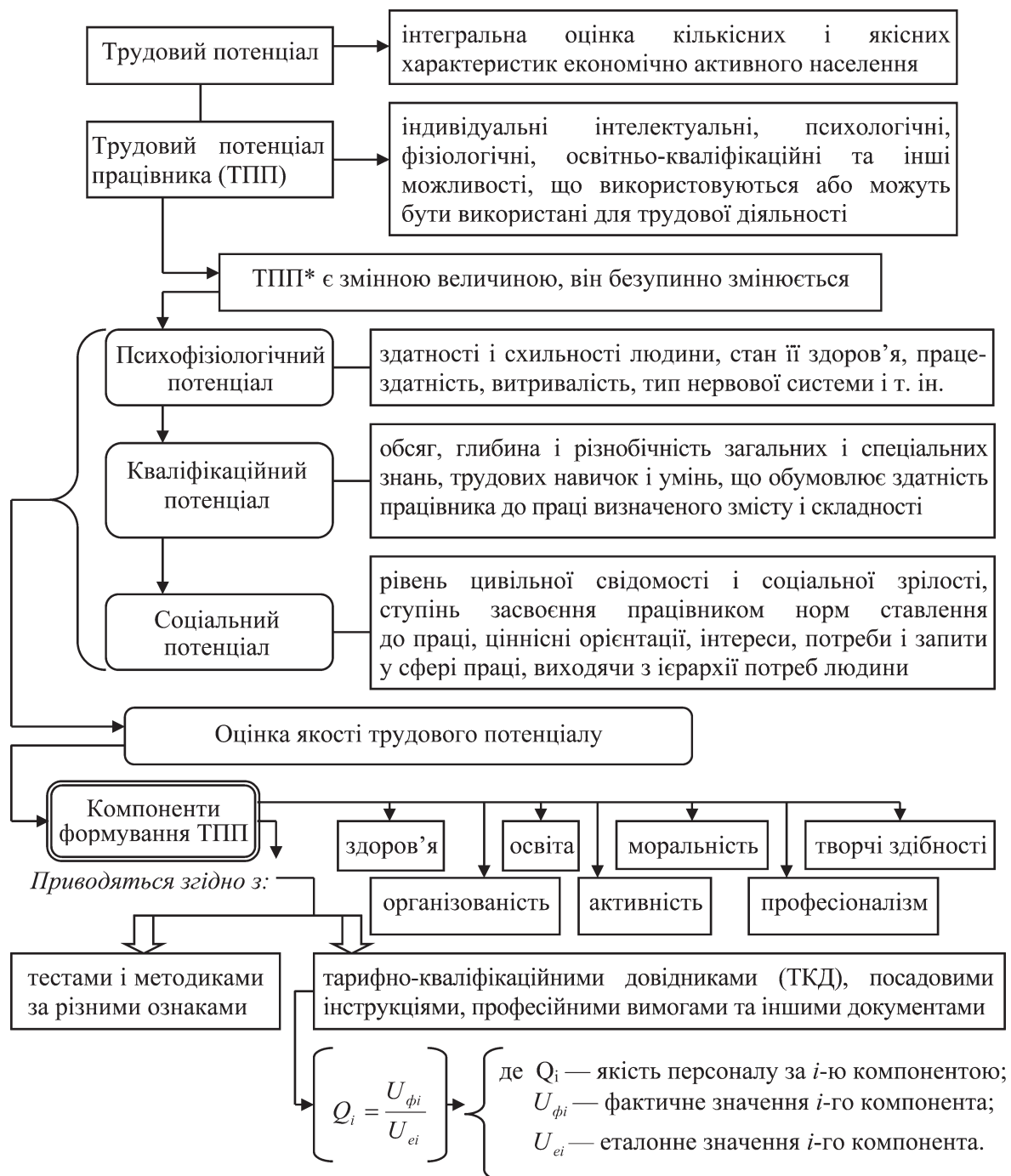


Рис. 1. Компоненти трудового потенціалу людини (згруповано автором за даними [11])

стан в Україні. Так, сьогодні Київський міжнародний інститут соціології відслідковує динаміку самооцінки стану здоров'я населенням України починаючи з 1995 року методом особистого інтерв'ю (опитування) респондентів, що мешкають у населених пунктах усіх областей України (окрім АР Крим), за стохастичною вибіркою, репрезентативною для населення України віком від 18 років, а також у Луганській та Донецькій областях, де опитування проводилися тільки на територіях, що контролюються Україною). Загалом, станом на травень 2017 р., серед опитаних дорослих жителів України 38 % оцінили своє здоров'я як хороше або

дуже хороше, 41 % — як посереднє (ані хороше, ані погане), 20 % — як погане або дуже погане. На стан здоров'я можуть впливати різні чинники, зокрема вік, стать, рівень матеріального добробуту, місце проживання, інші чинники [11].

Насамперед, стан здоров'я тісно пов'язаний із віком: чим старше людина, тим більша імовірність того, що вона матиме ті чи інші проблеми зі здоров'ям. У табл. 1 наведені дані самооцінки здоров'я людини за віком за 2015–2017 рр. Дані оцінювались за наступною шкалою: дуже гарне; добре; посереднє (ані хороше, ані погане); погане; дуже погане; важко сказати.

Таблиця 1

**Стан здоров'я населення України
(без тимчасово окупованих територій, самооцінка) за 2015–2017 рр., у %
(згруповано автором за даними [11])**

Показник	Роки						Загалом
	18–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70 і старше	
Дуже гарне	13,3	5,7	2,5	1,8	1,1	0,5	4,8
Добре	56,8	50,1	36,9	23,6	11,1	5,3	33,5
Посереднє (ані хороше, ані погане)	24,7	37,0	48,8	55,8	52,6	36,6	41,6
Погане	3,7	5,5	9,0	15,0	29,9	44,0	15,8
Дуже погане	0,6	0,7	2,0	2,8	4,4	12,5	3,3
Важко сказати	0,9	0,9	0,9	1,1	0,9	1,1	1,0
Загалом	100	100	100	100	100	100	100

Як свідчать дані, наведені в табл. 1, протягом 2015–2017 рр. за показником «дуже гарне» та «добре» здоров'я почуваються люди у віці від 18 до 29 років — 13,3 % та 56,8 % відповідно. Тобто добре самопочуття спостерігаємо у молодому віці — 70,0 % і погіршується цей показник до 12 % у віці від 60 років. Отже, чим старше людина, тим нижчі показники гарного самопочуття та самооцінки здоров'я населення, і саме ця категорія молодих людей найкраще впливає на трудовий потенціал.

Встановлено, що для стану здоров'я населення, визначеного на їх самооцінці, важливе значен-

ня має стать. Так, якщо спостерігати за віковими групами, чоловіки оцінюють стан свого здоров'я краще, ніж жінки. Зокрема, серед всіх вікових категорій чоловіків 45,0 % почувають себе здоровими, а серед жінок лише 33,0 %. На стан здоров'я населення та на його трудовий потенціал впливає рівень забезпечення добробутом. Доведено (за даними, наведеними Київським міжнародним інститутом соціології), що гарне здоров'я мають люди, у яких кращий матеріальний рівень життя.

Так, за даними опитувань 2015–2017 рр. (табл. 2), серед найменш заможних (тих, кому

Таблиця 2

**Стан здоров'я населення України (без тимчасово окупованих територій)
за рівнем матеріального добробуту (самооцінка) за 2015–2017 рр., %
(згруповано автором за даними [11])**

Показник	Дані, що відповідають фінансовому стану сім'ї				Загалом
	не вистачає грошей навіть на їжу	вистачає грошей на їжу, але купувати одяг вже важко	вистачає грошей на їжу, одяг і можна дещо відкласти	може дозволити собі купувати деякі коштовні речі та все, що захоче	
Дуже гарне	3,4	3,3	7,1	14,3	4,8
Добре	18,0	29,6	47,6	56,0	33,5
Посереднє (ані хороше, ані погане)	40,8	45,9	36,2	26,1	41,6
Погане	29,8	16,7	7,0	1,9	15,8
Дуже погане	7,5	3,3	1,2	1,1	3,3
Важко сказати	0,4	1,1	1,0	0,6	1,0

не вистачає грошей навіть на їжу) здоровими себе назвали лише 21,0 %, серед людей із відносно високим рівнем матеріального добробуту (можуть дозволити собі покупку дорогих речей) — 70,0 % [10].

Як свідчать дані табл. 2, «дуже гарне» самопочуття — 14,3 % та «добре» здоров'я — 56,0 % мають сім'ї з найкращим фінансовим станом бо їх рівень добробуту забезпечує усі умови дбати про власне здоров'я як у профілактичних цілях так і в лікуванні. Отже, компонента здоров'я найкраще впливає на трудовий потенціал населення, які мають найвищий рівень добробуту. Проте показники

різняються за місцем знаходження населення: найбільш здоровими почуваються мешканці міського населення — 40,0 %, тоді як у сільській місцевості він становить 34,0 %; більш детальні дані про стан здоров'я та розподіл його за типом місцевості наведені в табл. 3. На нашу думку, нижчий показник рівня здоров'я в сільській місцевості може бути пов'язаний, з одного боку, умовами праці та рівнем матеріального забезпечення (як правило, цей показник кращий у містах, дещо гірший у сільській місцевості), а з іншого боку, доступністю усіляких медичних послуг із охорони здоров'я (розвинена мережа лікувальних установ у містах).

Таблиця 3

Показники стану здоров'я населення України (без тимчасово окупованих територій), розподілені за типом місцевості (самооцінка) за 2015–2017 рр., % (згруповано автором за даними [11])

Показник	Населення		Загалом
	міське	сільське	
Дуже гарне	5,5	3,3	4,8
Добре	34,9	30,8	33,5
Посереднє (ані хороше, ані погане)	41,0	42,9	41,6
Погане	14,4	18,4	15,8
Дуже погане	3,0	4,0	3,3
Важко сказати	1,2	0,6	1,0
Загалом	100	100	100

Отже, розглянуті нами наведені дані в табл. 1–3 щодо стану здоров'я населення України, розподілені за відповідними групами, що розміщеними на сайті Київського міжнародного інституту соціології [11], за травень 2015 р. та травень 2017 р. свідчать про відносно добрий рівень здоров'я жителів країни, який лишається незмінним протягом останніх років. Отже, проведені дослідження відносно компонента здоров'я свідчать про вагомий вплив на трудовий потенціал людини і становить його основу щодо подальшої діяльності та наповнення цього показника.

Варто зазначити, що стан здоров'я є важливою умовою для відчуття щастя: серед тих, хто має дуже хороше здоров'я, щасливими почуваються 88 %, серед тих, хто має дуже погане здоров'я, щасливими є лише 19 % [11]. Проте сучасне населення країни та ставлення його до здоров'я в нинішніх умовах напряму залежить від еколого-географічних особливостей певного регіону країни і розвитку таких основних галузей, як промисловість і сільське господарство та безпосередньо форм організації охорони здоров'я. Загалом, період життя та життєвий потенціал людини залежить не тільки від стану здоров'я, а також від таких важливих чинників, які також впливають на трудовий потенціал, як: вік, стать, місце проживання (місто-село), соціальний стан, професійний склад і т. д. Слід зазначити, що останніми роками акту-

ального значення набуває мотивація здоров'я, як серед міського, так і серед сільського населення України. При цьому, незважаючи на всі показники, життєвий потенціал людини вимірюється в людино-роках. Оцінюючи за цим показником життєві можливості людини, слід відмітити зниження цього показника серед жителів сільського населення України в цілому.

У процесі формування інтеграційних відносин в Україні домінантною якісною характеристикою трудового потенціалу має стати інтелектуально-освітній потенціал. Його важливість в нових економічних умовах зумовлена, в першу чергу, вимогами науково-технічного прогресу, який охопив своїм впливом всі сфери людської діяльності. Місце країни в світовому господарстві визначається її можливостями у сфері виробництва наукомісткої продукції, інтенсивністю освоєння нових технологій, що, у свою чергу, визначається інтелектуальним потенціалом країни та рівнем його використання. Носіями інтелектуального потенціалу є люди з непересічними розумовими якостями та спеціальними технічними знаннями і навичками, практичним досвідом наукової чи інженерно-технічної діяльності в найскладніших і найсучасніших напрямках виробництва [2].

Інтелектуальний потенціал впливає на якість всіх характеристик трудового потенціалу і найбільшою мірою на підготовленість до праці, оскільки

він визначається як можливістю набуття знань, професійних навичок і вміння, так і їх реалізацією в процесі трудової діяльності. Інтелектуальний потенціал заслуговує більш детального розгляду саме тому, що в сучасних умовах спостерігається зниження його національної частки. У дослідженнях науковців застосовується термін «критична маса» національного інтелектуального потенціалу, під яким розуміється така його гранично допустима величина, при зниженні якої країна приречена на довготривале культурне і творче животіння, постійну залежність від іноземних фінансових та інтелектуальних ресурсів [1].

В Україні після набуття незалежності питома вага витрат на науку у складі валового внутрішнього продукту була стійко меншою від одного відсотка. Більш того, склалась тенденція до зниження величини цієї частки в динаміці. Відбулось різке зниження обсягів витрат на науку (в 1995 р. — 0,62 %, в 2006 р. — 0,69 %, у 2016 р. — 0,78 %). У високорозвинутих країнах рівень затрат на науку відносно валового внутрішнього продукту, згідно з опублікованими даними в США, Японії склав 3 %, у Великобританії, Франції — 2 % [7]. Отже, враховуючи інтеграційний процес, який триває в Україні, у найближчій перспективі необхідно створити необхідні умови для розвитку науки та інтелектуального потенціалу, які вплинуть на якісні характеристики трудового потенціалу. І в кінцевому підсумку це забезпечить достатній рівень кваліфікації працівників на підприємствах, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня робітників, особливо молоді. Тому для молоді української держави розвиток освіти вимагає принципово нової стратегії.

Іншою компонентою трудового потенціалу є соціально-мотиваційна, яка характеризується рівнем суспільної свідомості і відповідальності, соціальною зрілістю, мотивацією та потребою в праці. Тобто основним елементом соціально-мотиваційної компоненти, що впливає на трудовий потенціал людини, є економічні інтереси. Саме ця складова проявляється в процесі праці і визначає її якісні характеристики та підтверджує необхідність розглядати всі компоненти з позиції єдності і цілісності, а трудовий потенціал — як складну, динамічну, соціально-економічну відтворювальну систему.

Як домінуючий фактор у сфері самореалізації людських здібностей потреба в праці виступає в ролі зв'язуючої ланки між формуванням трудового потенціалу та його практичним використанням. Цей процес включає дві взаємозв'язані стадії: 1) процес залучення працездатного населення у сферу суспільної праці через організацію зайнятості; 2) безпосереднє поєднання працівника з матеріально-технічними

чинниками виробництва та організаційними умовами виробництва.

Тобто задля розвитку трудового потенціалу механізм мотивації трудової діяльності повинен враховувати сукупність соціально-економічних, демографічних, технологічних та інших чинників. І хоча абсолютно всі чинники розвитку трудового потенціалу досліджувати в межах однієї галузі неможливо, класифікувати їх все ж таки необхідно. За різними критеріями вони можуть класифікуватись як: закономірні та випадкові; зовнішні й внутрішні; позитивні та негативні; прямі й непрямі та інші. До основної групи чинників, що впливають на трудовий потенціал та його реалізацію, можна віднести такі [13]: національні (макрочинники) (визначають умови формування національного ринку праці, загальні соціально-економічні умови); регіональні (ті, що впливають на умови відтворення робочої сили в регіоні); внутрішньогалузеві та внутрішньовиробничі. Наведена класифікація дозволяє переконатися в різноманітності чинників, що впливають на процеси відтворення населення та реалізацію його трудового потенціалу. На рис. 2 зображені чинники, що впливають на трудовий потенціал людини як індивіда.

Усі групи чинників, наведені на рис. 2, є життєво важливими і безпосередньо впливають на загальний стан трудового потенціалу людини. Усі розглянуті групи чинників забезпечують формування та реалізацію трудового потенціалу і визначають загальні соціально-економічні умови, а саме: рівень життя населення; державна демографічна політика та заходи щодо соціального захисту; система ринкових відносин, наявність безробіття; приватизація, структурні зрушення в економіці, розвиток нових форм господарювання; загальна культура, традиції та господарські цінності народу.

Висновки. Проведене дослідження щодо вивчення компонентів трудового потенціалу дозволили виокремити домінуючу компоненту — здоров'я, саме його стан безпосередньо впливає на трудовий потенціал людини. Також слід підкреслити значення цього показника і зростання рівня його мотивації як серед міського, так і серед сільського населення України. Інші складові також є не менш важливими і дозволяють визначити загальні риси і тенденції формування національного і регіонального ринку праці, розкрити характер впливу на умови відтворення населення, на пропозицію робочої сили на ринку праці, на масштаби безробіття, визначити структуру та рівень зайнятості.

Література

1. Бендерский Е. Б. Реструктуризация общественного производства / Е. Б. Бендерский. — Днепропетровск : Наука и образование, 1998. — 247 с.
2. Бушмарин И. В. Трудовые ресурсы в условиях системного кризиса социализма / И. В. Бушмарин // Общество и экономика. — 1994. — № 1. — С. 12–14.

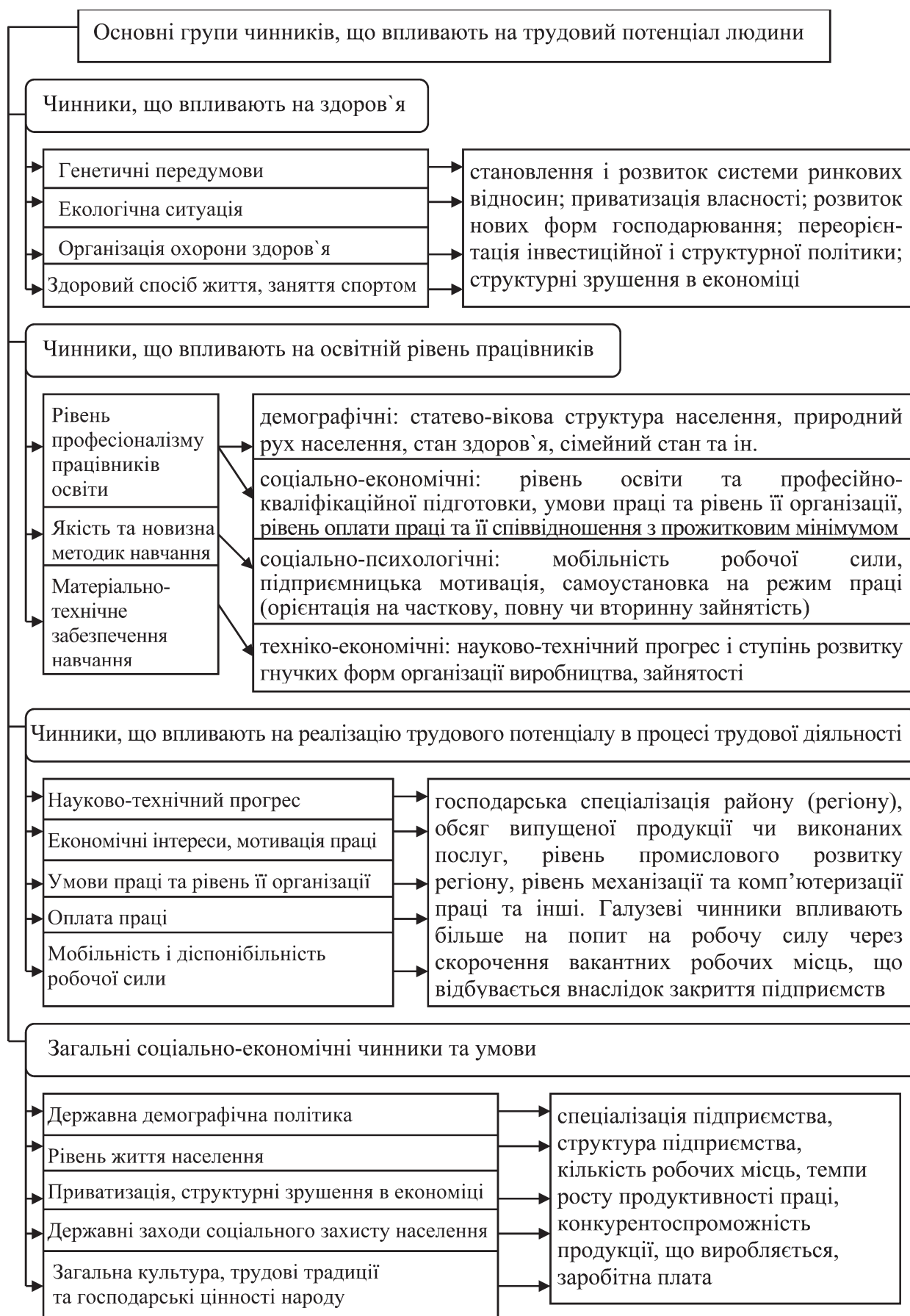


Рис. 2. Групи чинників, що впливають на трудовий потенціал людини (згруповано автором за даними [12])

3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. — М. : Норма-инфра. 2000. — 412 с.

4. Долішній М. І. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко. — К. : Наукова думка, 1994. — 263 с.

5. Економіка праці та соціально-трудої відносини : навч.-метод. посібник / за заг. ред. проф. С. П. Качана. — Тернопіль : ТДЕУ, 2006. — 373 с.

6. Економіка праці та соціально-трудої відносини : [навч. посіб.] / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2012. — 286 с.

7. Кабаева В. Состояние научного потенциала в странах СНГ / В. Кабаева // Вопросы статистики. — 1997. — № 1. — С. 65–71.

8. Качество трудового потенциала. Социально-экономический аспект / отв. ред. М. И. Долишний. — К. : Наукова думка, 1986. — 229 с.

9. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник / Н. С. Краснокутська. — Харків, 2004. — 190 с.

10. Саєнко М. До питання про розробку державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні / М. Саєнко // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 3. — С. 24–25.

11. Самооцінка стану здоров'я населенням України [Електронний ресурс] / Київський міжнародний інститут соціології. — Режим доступу : www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=537.

12. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич. — Ужгород : Карпати, 1996. — 139 с.

13. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку / С. Ю. Трубич. — Тернопіль : Поліграфіст, 1996. — 200 с.

References

1. Benderskiy, E. V. (1998). *Restrukturyzatsiya obshchestvennoho proizvodstva* [Restructuring of social production]. Dnepropetrovsk, *Nauka y obrazovanye* (in Russ.).

2. Bushmaryn, Y. V. (1994). *Trudovyye resursy v usloviyakh*

sistemnogo krizisa sotsializma [Labor resources in the context of the systemic crisis of socialism]. *Obshchestvo i ekonomika*, 1, 12–14 (in Russ.).

3. Henkyn, B. M. (2000). *Ekonomika i sotsiologiya truda*. [Economics and sociology of labor]. Moscow, Norma-yinfra (in Russ.).

4. Dolishnii, M. I. (1994). *Sotsialno-trudovi potentsial: teoriia i praktyka* [Socio-Labor Potential: Theory and Practice]. Kyiv, Naukova dumka (in Ukr.).

5. Kachana, Ie. P. (ed.) (2006). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and socio-labor relations]. Ternopil, TDEU (in Ukr.).

6. Hrishnova, O. A. (2012). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and socio-labor relations]. Kyiv, Znannia (in Ukr.).

7. Kabaeva, V. (1997). *Sostoianye nauchnoho potentsyala v stranakh SNH* [The state of scientific potential in the CIS countries]. *Voprosy statystyky*, 1, 65–71 (in Russ.).

8. Dolyshnyi, M. Y. (ed.) (1986). *Kachestvo trudovogo potentsiala. Sotsial'no-ekonomicheskyy aspekt* [Quality of labor potential. Socio-economic aspect]. Kyiv, Naukova dumka (in Ukr.).

9. Krasnokutska, N. S. (2004). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka* [Enterprise Potential: Formation and Evaluation]. Kharkiv (in Ukr.).

10. Saienko, M. (2000). *Do pytannia pro rozrobku derzhavnoi prohramy rozvytku trudovoho potentsialu v Ukraini* [On the issue of developing a state program of labor potential development in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 3, 24–25 (in Ukr.).

11. Kiev International Institute of Sociology. *Samoosinka stanu zdorov'ia naseleenniam Ukrainy* [Self-assessment of the health of the population of Ukraine]. Retrieved from [ww.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=537](http://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=537).

12. Pitiulych, M. I. (1996). *Trudovyi potentsial rehionu: stratehiia rozvytku i funktsionuvannia* [Labor potential of the region: strategy of development and functioning]. Uzhhorod, Karpaty (in Ukr.).

13. Trubych, S. Iu. (1996). *Trudovyi potentsial i zainiatist naseleennia Ukrainy v umovakh perekhodu do rynku* [Labor potential and employment of Ukraine's population in the conditions of transition to the market]. — Ternopil, Polihrafist (in Ukr.).