

УДК 331.103.32

О. М. Комарницька,
викладач, Кам'янець-Подільський планово-економічний технікум-інтернат,
м. Кам'янець-Подільський

ЗАРОДЖЕННЯ, ЕВОЛЮЦІЯ РОЗВИТКУ ТА ЕКОНОМІЧНА ЗНАЧИМІСТЬ КАТЕГОРІЇ "ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ"

О. Komarnitska,
teacher, Kamenets Planning and Economics College boarding, Kamenets

THE ORIGIN, EVOLUTION AND DEVELOPMENT OF ECONOMIC IMPORTANCE CATEGORY "EMPLOYMENT POTENTIAL"

Пріоритети розвитку національної економіки свідчать про зростаючу роль людини в економічних процесах створення додаткової вартості та капіталізації підприємств, що вимагає новітніх підходів до управління в цій сфері. Це потребує дефініції основних категорій, які визначають роль та місце людини в соціально-економічних процесах, характеризують її в процесі праці.

У статті простежено еволюційний рух від поняття "робоча сила" до категорії "людський капітал" визначено основні аспекти, які необхідно враховувати під час дослідження категорій "персонал", "кадри", "людські ресурси", "робоча сила", "кадровий потенціал", "трудова ресурси", "економічно активне населення", "людський потенціал", "кадровий потенціал", "трудова потенціал", "людський капітал". Обґрунтовано сутність, розмежування та співвідношення наведених категорій за вказаними напрямками та зроблено спробу підпорядкувати категорії у їх взаємозв'язку.

У статті визначено сутнісне значення соціально-економічного зростання і розвитку регіону як соціально-економічної системи певного рівня, як постійної залежності економічних результатів держави від розвитку трудового потенціалу задля покращення його кількісних показників та якісних характеристик на фоні вичерпання традиційних джерел та в умовах демографічної кризи.

The priorities of the national economy indicate the growing role of man in economic processes creating added value and capitalization enterprises that require new approaches to management in this area. This requires the definition of basic categories that define the role and place of man in the social and economic processes characterizing it in the workplace.

The article traced the evolutionary move from the concept of "labor" to "human capital" identifies the main aspects that must be considered in the study categories of "staff", "staff", "human resources", "labor", "human resources" "human resources", "economically active population", "human resources", "human resources", "employment potential", "human capital". Soundly essence, differentiation and value these categories for your directions and attempt to subordinate category in their relationship.

This article defines the essential importance of socio-economic growth and development of the region as a socio-economic system a certain level, depending yakpostiyanoi economic performance of the state of development of labor potential to improve the performance of its quantitative and qualitative characteristics against the background of the exhaustion of traditional sources and under demographic crisis.

Ключові слова: робоча сила, персонал, кадри, людський капітал, трудовий потенціал, трудові ресурси.

Key words: manpower, personnel, human resources, human capital, labor potential, human resources.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На цьому етапі економічного розвитку трудовий потенціал є однією з основних складових підвищення результативності діяльності підприємства, його конкурентоспроможності. Тому важливим аспектом забезпечення ефективної діяльності підприємства є підтримка належного стану трудового потенціалу та забезпечення його постійного розвитку. Велика кількість наукових публікацій та дисертацій, які торкаються широкого кола невирішених проблем економіки держави, спонукає до нових наукових пошуків у сфері

дослідження процесів розвитку трудового потенціалу та його ефективного використання. Реалії сучасного соціально-економічного становища неодноразово доводять, що існує ряд негативних тенденцій погіршення якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу та незадовільний стан його використання на більшості підприємствах України. У зв'язку з цим залишається актуальною і потребує ґрунтовного наукового пошуку та подальшого дослідження проблема визначення сутності трудового потенціалу підприємства та його розвитку.

Таблиця 1. Хронологія виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності

Поняття					
Робоча сила	Трудові ресурси	Людські ресурси	Трудовий потенціал	Людський фактор	Людський капітал
Започатковано					
XIX століття	20-ті роки XX століття	70-ті роки XX століття	80-ті роки XX століття	90-ті роки XX століття	
Визначення ролі людини					
Людина — носій здатності до праці	Людина — об'єкт забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили	Людина — об'єкт, що має певні професійні навички і знання і може використовувати їх	Людина — суб'єкт суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці	Людина — провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності	Людина — об'єкт найефективніших інвестицій у її знання, професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією у суспільстві

Джерело: побудовано за даними [2] та доповнено автором.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Поняття трудового потенціалу використовується переважно вітчизняними науковцями. З численних праць, в яких безпосередньо або дотично розглядаються проблеми розвитку трудового потенціалу на різних рівнях його формування найвагоміший внесок у розробку цього наукового напрямку здійснили представники відомих в Україні наукових шкіл: львівської — Долішній М.І., Злупко С.М., Приймак В.І., Садова У.Я., київської — Бандур С.І., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Колот А.М., Маршавін Ю.М., Онікієнко В.В., Пирожков С.І., Петрова І.А., донецької — Амоша О.І., Новікова О.Ф., Шаульська Л.В., Шамільова Л.А. та інші. Не применшуючи вагомості здобутків інших науковців у цьому напрямі, очевидно, що саме в цих трьох потужних наукових центрах дослідження трудового потенціалу стали системними, а їх результати найчастіше оприлюднювались через наукові конференції та публікації.

На сьогодні у наукових дослідженнях немає єдиного визначення категорії "трудовий потенціал". Зазначена проблема досить багатогранна, оскільки різні автори вкладають у цю категорію різні поняття. Значні розбіжності у розумінні сутності трудового потенціалу серед представників різних наукових шкіл є однією з причин повільного розвитку цього економічного напрямку, внаслідок чого до сьогодні не існує узгодженої та прийнятної методики оцінювання трудового потенціалу, а відтак, ускладнюється питання управління ним. Враховуючи це, важливою є конкретизація економічної сутності трудового потенціалу на основі дослідження його етимології та аналізу існуючих наукових концепцій.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є аналіз поглядів вітчизняних вчених-економістів на основні категорії, таких,

як "персонал", "кадри", "людські ресурси", "трудові ресурси", "робоча сила", "людський потенціал", "трудовий потенціал", "кадровий потенціал", "людський капітал", які визначають роль та місце людини в соціально-економічних процесах, необхідність подальшого розвитку та розробки системного підходу в питаннях визначення сутності цих категорій, закономірностей та наслідків взаємодії суб'єктів у процесах їх використання. З цих позицій актуалізується практична значимість такого дослідження задля забезпечення соціально-економічного розвитку країни.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Унаслідок еволюції уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності і поняття, які визначали її місце та роль у цій діяльності змінювались. У нашій країні досить давно стали порушуватися питання про роль людини в соціально-економічному розвитку країни. У зв'язку з цим у науковий обіг стали вводитися такі поняття, як "робоча сила", "персонал", "трудові ресурси", "людські ресурси", "кадри", "кадровий потенціал", "трудовий потенціал".

Прослідкуємо у хронології роль людини як суб'єкта економічної діяльності (табл. 1).

Вищевказані поняття (табл. 1) часто ототожнювались науковцями. З нашої точки зору, вони різняться принципово, тому необхідно з'ясувати відмінності і особливості кожного з них для комплексного вивчення сутності категорії "трудовий потенціал".

Проведемо розмежування між поняттями "кадри", "робоча сила", "трудові ресурси", "людські ресурси", "людський капітал", "персонал", "кадровий потенціал", "трудовий потенціал", "економічно активне населення".

Поняття "робоча сила" вперше увів К. Маркс. Він визначав її як "сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива

особистість людини, яку він використовує для виробництва будь-якої споживчої вартості" [5, с. 178]. Виходячи з цього визначення, робоча сила являє собою сукупність властивостей людини, які забезпечують її здатність до праці.

Відавня поняття "робоча сила" використовується для характеристики не тільки однієї людини, але й цілого співтовариства працівників. Під робочою силою в особистісному сенсі слід розуміти фізичні й розумові здібності до праці, якими володіє людина і які використовуються нею для участі у виробничому процесі.

Робоча сила — економічно активне населення віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікувалися як "зайняті" або "безробітні" [1].

Наступною концепцією, яка пояснює роль людини в суспільно-економічній діяльності і прийшла на зміну концепції "робочої сили", є концепція "трудових ресурсів". Термін "трудові ресурси" вперше використав академік С.Г. Струмлін у 20-тих роках ХХ ст., як можливу кількість і якість праці, якою володіє суспільство при даному рівні розвитку науки й техніки [3]. У 1954 році Міжнародна конференція статистиків праці ввела в оборот визначення "загальні трудові ресурси", що включало "трудові ресурси" і військовослужбовців. До "трудових ресурсів" віднесли зайнятих у господарстві країни й безробітних.

Трудові ресурси — це працездатна частина населення країни, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в суспільно-корисній діяльності [1].

Аналіз вітчизняних публікацій показав, що трудові ресурси — це більш широке, узагальнююче поняття, яке характеризує саме наявні ресурси праці суспільства в цілому. Поняття ж "робоча сила" можна віднести тільки до їхньої частини, а саме до осіб, які фактично працюють або шукають роботу. Це дало підставу багатьом дослідникам трактувати трудові ресурси як працездатне населення у працездатному віці.

Відтак, з переходом на міжнародні стандарти обліку населення поняття "трудові ресурси" викликає багато критики сучасних вітчизняних науковців як архаїчного поняття, широко застосовуваного економістами радянського періоду. При простоті та зрозумілості його змісту, термін "трудові ресурси" останнім часом значно рідше аналізується у вітчизняних наукових дослідженнях та практично не використовується в статистиці праці для позначен-

ня сукупності працездатних людей, на основі цього поняття неможливим є дослідження мотивів трудової діяльності. Іншими запереченнями проти використання цього поняття є його застарілість, поширеність в економічних дослідженнях радянського періоду.

Водночас відмова від облікової категорії "трудові ресурси" не дозволяє об'єктивно враховувати все працездатне населення країни, регіону чи його адміністративно-територіальної одиниці. Відтак, поза увагою залишається значна частина працездатних, але неактивних на цей час людей. Зокрема серед частини працездатного населення, неактивного в економічній діяльності на даний час, можуть бути люди з вищими якісними показниками, порівняно з тими, що виявляють активність, пропонуючи ринку малокваліфіковану працю [6].

Наступною концепцією, яка була введена до наукового обігу паралельно (в 20—30-ті рр.) з поняттям "трудові ресурси", була концепція "людські ресурси", що було обумовлено ходом соціально-економічного будівництва, коли більші маси населення переміщалися в міста й райони нового економічного освоєння. При цьому трудові ресурси розглядалися переважно з кількісної точки зору як один з видів природних ресурсів, необхідних для суспільного виробництва, а людські ресурси — ще й як сукупність соціально-культурних та індивідуально-психологічних здібностей працівників.

У науковій літературі існують різноманітні підходи до визначення самої категорії людських ресурсів. Серед сучасних українських дослідників потрібно відзначити Семів А.К. та Шевченко А.С., у працях яких найбільш повне відображення знайшли саме сутнісні характеристики людських ресурсів. Так, під поняттям "людські ресурси" Семів А.К. розуміє сукупність якостей людей (соціально-демографічні, освітньо-професійні, мотиваційні, ментальні, інтелектуальні, духовно-інформаційні, інноваційні, креативні, культурні, етносоціальні, соціалізаційні тощо), які визначають здатність людини до праці, споживання матеріальних і духовних благ, саморозвитку, творення інновацій, примноження знання в усіх сферах людської діяльності [8, с. 11].

На думку доктора економічних наук Сардака С.Є., у широкому розумінні "людські ресурси" — це сукупність усвідомлено продукуючих суб'єктів глобального суспільства, що створили, реалізують чи будуть формувати свій потенціал у процесі цивілізаційного розвитку. Враховуючи унікальні властивості (наявність інтелекту, односпрямований життєвий цикл,

можливість репродукції, змінність якості тощо), беззаперечно стає найвища суспільна цінність людини як головного господарського ресурсу порівняно з іншими (фінансовими, речовинними, неречовинними, часовими) [7].

Довгий час людські ресурси виключалися з економічного аналізу, їхня наявність і рівень розвитку не враховувалася під час створення моделей стратегічного розвитку економічного життя. Найчастіше працівники фігурували в них як витрати.

Розвиток наукової думки у соціально-економічній ситуації, пов'язаній з необхідністю переходу економіки з екстенсивного на переважно інтенсивний шлях розвитку, призвів до зміни поглядів на місце людського фактора у суспільному виробництві та до виникнення наприкінці 70-х рр. ХХ ст. категорії "трудовий потенціал".

У 70-ті роки багато вітчизняних вчених почали користуватися терміном "трудовий потенціал", який спочатку служив синонімом "трудових ресурсів". Деякі автори практично отожднюють трудовий потенціал із поняттям трудові ресурси, визначаючи властиві йому демографічні, професійно-освітні, фізіологічні та традиційно-культурні характеристики як набір ресурсів, котрими можуть розпоряджатися соціальні суб'єкти для здійснення своїх соціальних практик [9, с. 952].

Ще наприкінці 80-х років минулого століття, коли в економіці виник і став наочно виявлятися дефіцит живої праці, безпосередні виконавці стали розглядатися як фактор виробництва. Для вираження нового погляду на роль людини у виробництві в економічній літературі усе частіше стали використовуватися терміни "людський фактор" і "трудовий потенціал". При цьому зазвичай передбачається, що поняття людський фактор фіксує увагу на активній ролі людини в економіці. Це найбільшою мірою відповідає новій соціальній ситуації, що характеризується недостатньо ефективним використанням живої праці.

У поняття "людський фактор" вкладається більш широкий і глибинний зміст, ніж у поняття "робоча сила" і "трудові ресурси". Людський фактор в самому широкому сенсі можна визначити як психологічні особливості індивіда, що впливають на результат його діяльності.

Наступною концепцією щодо ролі людини у виробничо-господарській діяльності було виникнення теорії "людського капіталу".

Поняття "людський капітал" ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. у західній економічній літературі. Можна виділити основну причину виникнення інтересу до цього понят-

тя — це визнання того факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності виробництва.

Одне з її перших формулювань знаходимо у "Політичній арифметиці" У. Петті. Пізніше вона знайшла відбиття в "Багатстві народів" А. Сміта, "Принципах" А. Маршалла, роботах багатьох інших вчених. Однак як самостійний розділ економічного аналізу теорія людського капіталу сформувалася тільки на межі 60-х рр. ХХ ст. Заслуга її висунення належить відомому американському економістові, лауреатові Нобелівської премії Т. Шульцеві. Отже, людський капітал — це міра втіленої у людині здатності приносити дохід, тобто поняття притаманне ринковій економіці.

Вчений-економіст Чорнодід І.С. розглядає людський потенціал як сукупність соціально-демографічного, соціально-економічного, діяльницького та соціокультурного потенціалів [10, с. 35].

У нашій країні вітчизняними керівниками-практиками та науковцями широке застосування мав термін "кадри", що на рівні суб'єкта господарювання визначав сукупність працівників високої кваліфікації і з тривалим стажем роботи. Кадри — це основна частина зайнятих економічною діяльністю, які перебувають у штаті підприємства, організації та установи [4].

Частота використання терміну "персонал", для визначення сукупності постійних працівників підприємства, що мають розходження в кваліфікації і посадовій приналежності, підвищилась у 90-х роках ХХ ст. Доктор економічних наук Криклий А.С., [4] трактує персонал як сукупність постійних працівників суб'єкта господарювання, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності, а також працюючих акціонерів і власників, тобто зайнятих суспільно корисною діяльністю.

Термін "персонал" ширше категорії "кадри", оскільки включає як найманих працівників, так і працюючих акціонерів, власників, є лише частиною працездатного та економічно активного населення і не може слугувати основою для визначення трудового потенціалу на рівні регіонів чи країни.

Поняття "економічно активне населення" спрямовано не на виробництво, а на людину, її потреби у праці залежно від її бажання.

З появою наукових праць, присвячених людському капіталу, людським ресурсам, трудовому потенціалу, такі терміни, як "робоча сила" та "кадри" використовуються все рідше, адже в умовах інноваційного розвитку світової економіки називати її ключовий ресурс робочою силою означає принизити значення працівників, їх інтелектуальну працю для створення доданої вартості, а враховуючи обмежений зміст терміну "кадри" його застосування для визначення сукупності всіх працівників підприємства є некоректним.

Розвиток економіки будь-якої країни забезпечується за рахунок ефективного використання трудових ресурсів. Проте в останні роки виникає термінологічне питання, щодо доцільності вживання понять "трудова ресурси", "робоча сила" тощо.

Доцільно відзначити, що категорії "трудова потенціал" і "людський капітал" є найважливішими характеристиками людських ресурсів країни, регіону та різних сфер економічної діяльності.

На сучасному етапі розвитку економіки, головним ресурсом є людина та її інтелект. Тільки завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу і інноваційному мисленню робітників підприємства зможуть підвищити прибуток, налагодити виробництво, виробляти конкурентоздатну продукцію.

Сучасна економіка вимагає введення більш широкого визначення цих понять з урахуванням як кількісних, так і якісних характеристик трудових ресурсів.

Одним з елементів продуктивних сил, що враховує кількісні та якісні характеристики трудових ресурсів є трудова потенціал суспільства. Інтерес до сутності цієї категорії не випадковий. Він обумовлений тим, що в основі всіх економічних процесів, що відбуваються в суспільстві, лежить праця. Праця і робочий час, якими володіє суспільство, в остаточному підсумку є регуляторами суспільного виробництва.

Економічна роль трудової потенціалу полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні і духовні цінності, вартісною оцінкою яких є валовий внутрішній продукт і національний дохід.

Оцінка та прогнозування рівня трудової потенціалу є дуже важливими для сучасної економіки України, оскільки дозволяють визначити, чи існує можливість збільшити обсяги ВВП за рахунок більш ефективного використання праці населення (трудова ресурсів).

Трудова потенціал є важливою передумовою економічного, інтелектуального, політичного

розвитку будь-якої країни. За даними Всесвітнього банку, який дослідив 192 країни, тільки 16% економічного зростання в країнах з перехідною економікою обумовлені виробничим потенціалом: обладнання, будівлі, виробнича інфраструктура, 20% — природними ресурсами, а решта 64% пов'язані з людським та соціальним капіталом. У зв'язку з цим, можна зробити висновок, що нові можливості розвитку відкриваються перед тими країнами, чий суспільний благоустрій здатний забезпечити реалізацію трудової потенціалу своїх громадян та максимально задовольнити їх потреби.

Сучасні світові тенденції говорять, що головне призначення людини як трудової ресурсу зміщується від традиційного її розгляду з позицій розвитку виробництва, до людини заради розвитку якої і здійснюється виробництво. В цьому контексті, на нашу думку, найбільш вдалою економічною категорією яка характеризує людину в умовах ринкової економіки є категорія "трудова потенціал".

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє узагальнити таке. Поняття "трудова потенціал" виникло внаслідок усвідомлення ролі людини у розвитку суспільства, економічного життя. Встановлено, що найбільш характерним для сучасної економічної науки є розуміння трудової потенціалу в контексті кількісних та якісних характеристик працездатного населення чи окремих його груп, що не повною мірою відповідає сутності потенціалу та звужує можливості його оцінки.

Розмежування та дефініція категорій, які дають уявлення про зміну місця та ролі людини в соціально-економічних процесах в цілому та праці зокрема є вихідним етапом подальших досліджень щодо управління людськими ресурсами та трудовим потенціалом в сучасних умовах. Виходячи з розуміння кадрового та трудової потенціалів, виникає нагальна потреба управління ними, за умови узгодженості не лише із загальними місією та цілями підприємства, а й з потребами носіїв окремих потенціалів — працівників.

Ураховуючи викладене, можна констатувати, що результати аналізу існуючих в науковій літературі визначень основних категорій, які визначають роль та місце людини в соціально-економічних процесах, свідчать про необхідність подальшого розвитку та розробки системного підходу в питаннях визначення сутності цієї категорії "трудова потенціал", оскільки існуючі загрози (соціальний дискомфорт та демотивація не лише до праці, але й проживання у

своїй країні, суттєві міграційні втрати працездатного населення, недостатня соціальна справедливість, дефіцит гідних робочих місць в Україні, значна суспільна напруженість, що виникає під впливом новітніх чинників загострення кризових процесів на ринку праці) обумовлюють необхідність конкретизації понятійного апарату в цьому напрямі дослідження, вивчення особливостей, закономірностей та наслідків взаємодії суб'єктів у процесах його використання. З цих позицій актуалізується практична значимість такого дослідження задля забезпечення соціально-економічного розвитку країни.

На закінчення хотілося б особливо підкреслити важливість людського фактора для ефективного функціонування будь-якої організації в будь-якій галузі. Ослаблення уваги до розвитку трудового потенціалу може призвести до суттєвих проблем для суспільства в цілому. Недостатні інвестиції в освіту, науку, медицину ведуть до зниження ефективності виробництва, посилення соціальної напруженості, а отже, до зниження якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу.

Література:

1. Андрейцева І.А. Формування та використання трудового потенціалу: теоретичні аспекти / І.А. Андрейцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. — 2014. — № 1. — С. 152—157.
2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грیشнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
3. Колот А.М., Грیشнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / За наук. ред. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
4. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 "Економічна теорія" / А.С. Криклій. — К., 2005. — 32 с.
5. Маркс К. Капітал. — Т. 1 / К. Маркс // Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — Т. 23.М.: Прогресс, 1969. — 780 с.
6. Міщук Г.Ю. Використання трудового потенціалу в Україні: методологія оцінювання та механізм забезпечення: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д-ра економічних наук. — К., 2015.
7. Сардак С.Є. Глобальна регуляторна система розвитку людських ресурсів: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. д. е. н. — К., 2014.
8. Семів Л.К. Регіональна політика розвитку людських ресурсів в умовах трансформації

економіки України: автореф. дис. ... д-ра екон. наук. — Львів: Ін-т регіональних досліджень НАН України, 2004. — 37 с.

9. Умерова С.Е. Об активизации использования трудового потенциала региона АРК в период подъема экономики / С.Е. Умерова // Экономика: проблемы теории та практики. — 2004. — № 192. — Т. III. — С. 951—956.

10. Чорнодід І.С. Соціальна конкурентоспроможність національної економіки: сутність, показники та чинники забезпечення [Текст]: монографія / І.С. Чорнодід; Н.-д. екон. ін-т. — Чернівці: Технодрук, 2014. — 383 с.

References:

1. Andrejtseva, I. A. (2014), "Formation and use of labor potential, theoretical aspects", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 1, pp. 152—157.
 2. Vasyl'chenko, V. S. Hrynenko, A. M. Hrishnova, O. A. and Kerb L. P. (2005), *Upravlinnia trudovym potentsialom* [Management of labor potential], KNEU, Kyiv, Ukraine.
 3. Kolot, A.M. Hrishnova, O.A. and Herasyenko, O.O. (2009), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations], KNEU, Kyiv, Ukraine.
 4. Krykljij, A.S. (2005), "Formation of labor potential in the conditions of transformation economy", Ph.D. Thesis, Economy, Kyiv, Ukraine.
 5. Marks, K. (1969), *Kapytal* [Capital], Prohress, Moscow, Russia.
 6. Mischuk, H. Yu. (2015), "The use of labor potential in Ukraine: assessment methodology and mechanism to ensure", Ph.D. Thesis, Economy, Kyiv, Ukraine.
 7. Sardak, S. Ye. (2014), "The global regulatory system for human resources development", Ph.D. Thesis, Economy, Kyiv, Ukraine.
 8. Semiv, L.K. (2004), "The regional policy of human resource development in the economic transformation Ukraine", Ph.D. Thesis, Economy, In-t rehional'nykh doslidzhen' NAN Ukrainy, L'viv, Ukraine.
 9. Umerova, S. E. (2004), "About the enhancing the use of the ARC region's labor potential in the period of economic recovery", *Ekonomika: problemy teorii ta praktyky*, vol. 192, no. III, pp. 951—956.
 10. Chornodid, I. S. (2014), *Sotsial'na konkurentospromozhnist' natsional'noi ekonomiky: sutnist', pokaznyky ta chynnyky zabezpechennia* [Social competitiveness of the national economy: essence, factors and indicators to ensure], Tekhnodruk, Chernivtsi, Ukraine.
- Стаття надійшла до редакції 29.12.2016 р.*