

АНАЛІЗ КОМПОНЕНТНОЇ СТРУКТУРИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Постановка проблеми. Однією з гострих і найбільш значущих проблем для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження й зміцнення трудового потенціалу. Перехід до нової моделі суспільного розвитку в системі світових взаємин обумовлює важливість та своєчасність досліджень зазначеної проблеми, а потреба у створенні повноцінних умов для розвитку трудового потенціалу посилює практичну значущість її вирішення. Власне кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень.

Загострення проблем відтворення трудового потенціалу в період соціально-економічної кризи та в умовах політичної нестабільності держави вимагає переосмислення наукового доробку з питань його визначення, формування, збереження, розвитку та врахування в дослідженнях тих суперечностей, умов та чинників, що визначають перспективи економічного зростання регіонів та держави.

Дослідження проблем трудового потенціалу в регіональному аспекті є найменш розробленою проблемою з погляду оцінки стану та розвитку науково-методичної бази вимірювання кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу [1].

Аналіз досліджень і публікацій. Питання формування трудового потенціалу привернули особливу увагу багатьох практиків, вчених та консультантів в цій галузі знань. В Україні сформувалися давні традиції в царині всебічного вивчення людської діяльності, адже ще Г. Сковорода, Т. Шевченко, І. Франко намагалися усвідомити сенс праці, оцінюючи трудову діяльність як найбільший дар Творця людині. Пізніше ідеї Г. Сковороди були розвинені М. Туган-Барановським, але першими зернами нової парадигми науки в цій сфері, на думку М. Долішнього, стали дослідження С. Подолінського [2].

Дослідженню різнобічних аспектів проблем формування та реалізації трудового потенціалу населення присвятили свої роботи такі вітчизняні вчені: О. Амоша, Д. Богиня, І. Бондар, М. Бібен, О. Грішнова, М. Долішний, Т. Заяць, С. Злупко, О. Шаблій, Ф. Заставний, А. Колот, Е. Лібанова, В. Мікловда, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, В. Штещенко та інші. Серед останніх публікацій зазначимо роботи таких авторів, як: В. Пономаренко [3], В. Васильченко, А. Гриненко, О. Гришкова, Л. Керб [4], Л. Черчик [5], М. Миколайчук [6], В. Приймак [7,8].

Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою, і в теоретичному, і в практичному аспектах.

Об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок пов'язана з уточненням категорії „трудовий потенціал”, удосконаленням методичних підходів до оцінки стану трудового потенціалу, а також з безпосереднім поліпшенням процесів його формування та використання [9].

Метою нашої роботи є теоретичне узагальнення сучасних підходів до визначення соціально-економічної категорії „трудовий потенціал” і аналіз структурних складових трудового потенціалу регіону.

Об'єктом дослідження є процеси формування та збереження трудового потенціалу регіону. Предметом дослідження є теоретико-методичні та науково-практичні підходи до оцінювання трудового потенціалу регіону.

Виклад основного матеріалу. На початку роботи, для більш повного розуміння предмету дослідження та виявлення основних контурів нової концепції управління трудовим потенціалом, на думку автора, доцільно провести „інвентарізацію” найбільш розповсюджених дефініцій категорії „трудовий потенціал”, навести генезис цього поняття. Адже, як уважають фахівці, аналіз поняття „трудовий потенціал”, як форми прояву людського фактора, дозволяє в комплексі розглянути сукупність його соціально-економічних, професійно-технічних, організаційно-управлінських і психофізіологічних можливостей, визначити систему показників кількості та якості трудового потенціалу, провести аналіз на макро- і мікрорівнях, по вертикалі та його горизонталі, з'ясувати коло економічних взаємин, що виникають у процесі формування і використання людського фактора. Такий підхід дає можливість також визначити сутність трудового потенціалу як поняття, що відображає соціально-економічні взаємини, що виникають на всіх стадіях руху людського фактора: від формування ресурсів праці до повної реалізації трудових потенцій окремого або сукупного робітника в процесі суспільної діяльності [10].

Систематизація різних поглядів на категорію трудового потенціалу виявила, що дослідники по-різному підходять до її визначення. Проаналізовані підходи для спрощення сприйняття було зведено до таблиці 1.

Як видно з таблиці, єдине загальновизнане тлумачення змісту категорії трудовий потенціал відсутнє. Деякі науковці пояснюють це наявністю різних підходів до визначення цієї категорії і наводять таку їх класифікацію: факторний (О. Панкратов, І. Бажан, Б. Генкін, Д. Богиня, О. Грішнова та ін.), політекономічний (В. Врублевський), системний (Є. Качан, Д. Шушпанов), ресурсний (В. Костаков, Г. Сергєєва, Л. Чижова, А. Калина та ін.), етимологічний (С. Бектуров, Д. Карпукін, І. Маслова) [11]. Але, на нашу думку, більш об'єктивною є

Таблиця 1

Визначення категорії „трудовий потенціал”

Визначення	Автор, джерело
Сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за наявності окремих ознак (стан здоров'я, психолого-фізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність.	Україна. Президент. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: указ від 3 серпня 1999 року № 958/99. // Офіц. вісн. України. – 1999. – № 31. – С. 47.
Можливості (демографічні, соціальні, духовні) працездатного населення, які можуть бути реалізовані і приведені в дію в умовах певного рівня розвитку продуктивних сил суспільства та науково-технічного прогресу.	Баб'як Г. З історії географічного та соціально-економічного вивчення поняття „трудовий потенціал”. – [Електронний ресурс] / Галина Баб'як, Василь Файфура, Дмитро Шушпанов. – Режим доступу : ukr-narod.ru/istoukrgeo/allpubl/krajeznavstvo/zistorgeotasoc1.htm
Трудовий потенціал суспільства – конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих. Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Трудовий потенціал людини – частина потенціалу особистості яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду.	Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. / Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 197 – 221.
Гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство.	Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз та прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2003. – 489 с. – С. 26 – 27.
Сукупна спроможність економічно активного населення території забезпечити виробництво споживчих вартостей згідно з вимогами суспільства на даному етапі його розвитку.	Джаїн І. О. Економічна оцінка трудового потенціалу території : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / І. О. Джаїн ; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 2001. – 19 с. : рис.
Сукупність трудових можливостей, яка сформована і формується у певних виробничих відносинах і умовах відтворення та в разі відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності	Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства : дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Тетяна Валеріївна Синиця ; Харківський держ. економічний ун-т. – Х., 2004.
Трудовий потенціал - інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує спроможність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку.	Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала / А. С. Панкратов. – М. : МГУ, 1988. – 279 с.
Трудовий потенціал – це кількість, демографічний склад, кваліфікаційний та освітній рівень персоналу.	Щелкунов В. И. Производственный потенциал Украины. Стратегия формирования и использования / В. И. Щелкунов. – К. : КМУГА, 1999. – 248 с.
Відповідні запаси праці, що „залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, рівня зайнятості, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення”.	Костаков В. Управление трудовыми ресурсами : справ. пособие / В. Костаков, В. Попов ; под. общ. ред. В. Г. Костакова. – М. : Экономика, 1987.
Трудовий потенціал підприємства – це комплексне поєднання потенційних можливостей, які можуть бути представлені групами якісних та кількісних характеристик персоналу.	Цимбаленко Н. В. Методичні положення оцінки трудового потенціалу підприємства / Н. В. Цимбаленко, А. П. Греча, І. О. Тарасенко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – Т. 1. – № 4. – С. 16 – 17. – С. 16.
Трудовий потенціал являє собою інтегральну сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності.	Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія : [Електронний ресурс] / за ред. д.е.н., проф. Варналій З. С. – Знання України, 2005. – 478 с. – Режим доступу : http://www.niss.gov.ua/book/Region/04-1-REGIONI.pdf

позиція Л. Шевчук, яка проаналізувавши визначення дефініції „трудовий потенціал” провідними вченими в межах різних наукових підходів (авторська класифікація цих підходів є досить детальною, а саме: демографічний, соціально-демографічно-політекономічний, соціально-демографічно-економічний, демографічно-економічний, трудоресурсний, ресурсно-економічний, політекономічний, регіонально-економічний, соціально-економічний, соціально-економіко-технологічний, ресурсно-виробничий, ресурсно-маржинальний), дійшла висновку, що дефініції різних авторів важко звести до єдиного тлумачення навіть у межах подібних підходів [12]. Таким чином, пояснити різноманіття та різнонаправленість визначень категорії „трудовий потенціал” лише наявністю в науці різних підходів чи різних шкіл (московської, київської, львівської, харківської) неможливо.

На нашу думку, частково відмінності у визначеннях можуть бути пояснені об'єктом вивчення, адже виділяють різні рівні трудового потенціалу: трудовий потенціал працівника, трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал регіону, трудовий потенціал території та трудовий потенціал суспільства.

Крім того, слід розрізняти номінальний та реальний трудовий потенціал. Як уважає В. Приймак, до поняття трудовий „трудовий потенціал” потрібно підходити з обох боків, згідно з ознаками „властивість-відношення”, які відображають відповідно атрибутивний та релятивний аспекти цього поняття [8, С. 3-4]. Під номінальним трудовим потенціалом розуміють максимальні можливості (реалізовані та нереалізовані) залучення працездатного населення до трудової діяльності, визначенні як сукупність його кількісних і якісних характеристик з урахуванням умов і регіональних особливостей, які впливають на його розвиток. Ця форма трудового потенціалу відображає атрибутивний аспект цього поняття. Він не складається із суми трудових потенціалів індивідів, а є окремим показником, який має кількісну міру і визначається здоров'ям населення регіону, демографічними, освітніми, кваліфікаційними, інтелектуальними, етнокультурними та іншими параметрами. Номінальний ТП виявляється в ході його використання в процесі суспільно-виробничих і невиробничих відносин. Таким чином, номінальний — це теоретично-ймовірна гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, який детермінується системою господарювання, рівнем розвитку продуктивних сил у межах конкретної територіальної суспільної системи.

Реальний трудовий потенціал характеризує відношення між номінальним ТП та його використанням. Це частина номінального ТП, яка реалізує себе за заданих умов. Під реальним трудовим потенціалом слід розуміти ту кількість і якість запасів праці, якими володіє людина, група людей, суспільство і які є наявними на конкретну дату в межах України, тобто в конкретних умовах геопросторово-часових координат [12, С. 396-397].

Але, загалом, різноманітність прояву категорії „трудовий потенціал” свідчить про багатогранність його

сутності, динамічність та гнучкість. Деякі науковці загалом вважають, що на сучасному етапі розвитку, виходячи з багатофункціональності людини, яка є рушієм змін у суспільстві і у процесі праці прямо або опосередковано впливає на нього, більш коректним є вживання категорії „людський потенціал” [13, С. 15].

Щодо власного бачення, то ми вважаємо, що найбільш вдалим визначенням категорії трудового потенціалу залишається визначення, запропоноване засновником теорії регіонального трудовикористання академіком М. Долішнім, який під трудовим потенціалом розуміє прогнозовану інтегральну здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності [14, С. 87].

Систематизувавши різні погляди на категорію трудового потенціалу, можна зробити ряд узагальнень, зокрема про те, що більшість авторів розглядає трудовий потенціал з позицій системності. Отже, під трудовим потенціалом розуміється система, що складається з окремих елементів — структурних складових трудового потенціалу. Із системних позицій трудовий потенціал слід розглядати як керовану підсистему, що перебуває у постійній взаємодії з керуючою підсистемою, тобто із державними органами [7, С. 46].

Виходячи із вищенаведеного, трудовий потенціал — складна, динамічна, відкрита, ієрархічна система, усі елементи якої можуть бути виявлені за допомогою низки відповідних методів. Таким чином, ми впритул підійшли до аналізу компонентної структури трудового потенціалу.

Професор Б. Генкін уважає, і з ним загалом погоджуються такі автори, як: О. Федонін, І. Репіна, О. Олексюк [15], В. Васильченко, А. Гриненко, О. Гришкова, Л. Керб [4], що компоненти трудового потенціалу характеризують:

- психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт;
- пропозиція на ринку праці.

На їхню думку, наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу:

- здоров'я;
- моральність і вміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність;
- організованість;
- освіта;
- професіоналізм;
- ресурси робочого часу.

В. Васильченко, А. Гриненко, О. Гришкова деякі характеристики наведених компонентів вважають до-

волі суб'єктивними. Зокрема такі: „можливості нормальних соціальних контактів” (яка це норма?), „раціональність поведінки” (що до цього належить?) [4].

М. Долішній серед основних структурних складових трудового потенціалу виділяє інтелектуальний, професійний, морально-психологічний потенціали [14]. Г. Баб'як, В. Файфура, Д. Шушпанов акцентують увагу на демографічних, соціальних, духовних його компонентах [10].

І. Джаїн [16] пропонує розглядати трудовий потенціал території як сукупність демографічного, етнокультурного потенціалів та потенціалу суспільної організації праці. Потенціал суспільної організації праці характеризується формами поєднання індивідуальних потенціалів у суспільному виробництві та забезпечується відповідним рівнем спеціалізації, концентрації, кооперації виробництва та розміщенням продуктивних сил по території регіону.

Демографічні чинники впливають на формування трудового потенціалу території і містять: чисельність населення території, його статевовікову структуру, темпи природного приросту, середню тривалість життя. Окремо можна виокремити демографічно-соціальні чинники: чисельність працездатного населення та населення у працездатному віці; зайнятість населення, його економічна активність, розподіл за галузями, секторами та територіальними одиницями регіону, тривалість активного періоду життя.

До соціальних чинників належать: рівень фізичного розвитку та здоров'я, загальної та професійної освіти, розвиток соціальної інфраструктури, рівень урбанізації, зовнішня та внутрішня міграція населення. На розвиток та використання трудового потенціалу впливають економічні чинники, такі, як: реальні прибутки населення, забезпеченість продовольчими, непродовольчими товарами та побутовими послугами, рівень інфляції, а також розвиток матеріально-технічної бази регіону, науковий потенціал, діючий кредитно-фінансовий механізм, податкова система, система стимулювання праці та інші.

Забруднення навколишнього середовища негативно впливає на формування трудового потенціалу людини у зв'язку з погіршенням його кількісних та якісних характеристик: зниження природного приросту населення території, підвищення смертності, зменшення тривалості активного періоду життя людини, підвищення рівня захворюваності, відставання у фізичному розвитку. У цілому екологічний чинник зменшує економічну оцінку трудового потенціалу території у зв'язку з втратами доданої вартості (внаслідок зменшення робочого часу та зниження продуктивності праці), та додатковими витратами на запобігання, усунення та компенсацію негативних соціальних наслідків забруднення навколишнього середовища [16].

Представники Львівської працересурсної школи вважають, що якісні параметри трудового потенціалу слід аналізувати за допомогою сукупності наступних ознак: демографічних, медико-біологічних, кваліфікаційних, екологічних, науково-технічних, соціальних, психологічних, ідейно-політичних [17, С. 13].

Шевчук Л. Т. видокремлює дев'ять складових трудового потенціалу [12, С. 29]:

- біологічну (вага; зріст; вік; стать; фізична краса);
- демографічну (населення молодше працездатного віку; працездатного віку, старше працездатного віку);
- інтелектуальну (здібності до творчості; кількість геніальних осіб; талант);
- сакральну (святість у відношенні до довкілля; примітивний матеріалізм; науковий матеріалізм);
- історичну (традиції, рівень розвиненості суспільної системи);
- культурну (рівень культури, вихованість);
- освітню (рівень освіти, світогляд);
- соціальну (стартова соціальна позиція, орієнтація в соціальному середовищі, урахування законів поведінки);
- економічну (рівень доходів, рівень життя, умови праці);
- мотиваційну (особливості поведінки у процесі праці, особливості поведінки в побуті, поведінка під час відпочинку);
- здоров'я.

Як вважає автор, з усіх компонентів біологічна, демографічна та інтелектуальна складові є основними для всіх інших. Їх кількісні та якісні характеристики детермінуються кількісними та якісними показниками здоров'я. Стан здоров'я, стверджує науковець, становить ядро усіх компонентів трудового потенціалу, аргументуючи це тим, що від кількості та якості фізичного і психічного суспільного здоров'я безпосередньо залежить суспільна здатність до праці. І з цим важко не погодитись.

Львівські науковці [7, С. 51] під час аналізу трудового потенціалу регіону рекомендують вивчати такі його підсистеми — „Демографія”, „Зайнятість”, „Активність”, „Професіоналізм”, „Освіта”, „Науковий потенціал”, „Здоров'я”, „Екологія”, „Моральність”.

Як свідчать результати досліджень [12, С. 27], більшість вчених виділяють близько чотирьох компонентів трудового потенціалу, різних за змістом і назвою. Якщо ці компоненти об'єднати, то їх загальна кількість досягне одинадцяти — біологічна, демографічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітня, соціальна, економічна, мотиваційна, здоров'я. На нашу думку, до цього переліку можна додати ще такі складові, як: політична, технічна, наукова, кваліфікаційна, професійна тощо. Загалом, власні дослідження свідчать про стійку тенденцію до збільшення кількості компонентів під час аналізу трудового потенціалу регіонів України зі зміщенням акценту під час його вивчення на якісні складові.

Висновки. У статі проаналізовано категорію „трудова потенціал”, визначено її динамічність та гнучкість; систематизовано фактори, які впливають на процеси формування та використання трудового потенціалу й висвітлено різні підходи до компонентної структури трудового потенціалу.

Проведені теоретичні дослідження показали, що сучасна економічна наука характеризується відсутністю єдиних методологічних підходів до трактування категорії трудового потенціалу і її співвідношенням з

іншими економічними категоріями (трудовими ресурсами, кадровим потенціалом тощо). Це підтверджується різноманітністю існуючих літературних джерел, у яких найбільш повним є визначення трудового потенціалу як домінуючої форми реалізації людського фактора. Такі категорії, як: населення, трудові ресурси, робоча сила, є конкретними носіями трудового потенціалу на певних стадіях його відтворення.

На основі аналізу поглядів різних авторів було зроблено висновок, що трудовий потенціал має кількісну та якісну структури, що перебувають у діалектичній єдності, і можуть бути охарактеризовані за допомогою низки показників.

Література

1. **Регіони** України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку [Електронний ресурс] : монографія / за ред. д. е. н., проф. З. С. Варналій. — Знання України, 2005. — 478 с. — Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/book/Region/04-1-REGIONI.pdf>. 2. **Долішній М.** Передмова / Мар'ян Долішній // Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз та прогноз. — Львів, 2003. — С. 5. 3. **Пономаренко В. С.** Управління трудовим потенціалом : монографія / В. С. Пономаренко. — К., 2006. 4. **Управління** трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Гришкова, Л. Н. Кераб. — К. : КНЕУ, 2005. — 400 с. 5. **Черчик Л. М.** Статистичний аналіз чинників формування якісного рівня трудового потенціалу регіону / Л. М. Черчик // Наук. вісн. Ужгородського університету. Серія Економіка. — 2008. — Вип. 26. — С. 41 — 47. 6. **Миколайчук М.** Фінансово-економічний механізм стимулювання розвитку трудового потенціалу підприємств регіону / М. Миколайчук // Держава та регіони. Серія: Державне управління. — 2009. — № 1. — С. 133 — 138. 7. **Приймак В.** Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик / Василь Приймак, Михайло Баранкевич, Вікторія Цицак // Регіональна економіка. — 2004. — №2. — С. 45 — 53. 8. **Приймак В.** Якісні зміни трудового потенціалу регіонів України / В. Приймак // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 2. — С. 3 — 7. 9. **Синиця Т. В.** Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 / Синиця Тетяна Валеріївна. — Х., 2004. 10. **Баб'як Г.** З історії географічного та соціально-економічного вивчення поняття „трудовий потенціал” [Електронний ресурс] / Галина Баб'як, Василь Файфура, Дмитро Шушпанов. — Режим доступу : ukr-tur.narod.ru/istoukrgeo/allpubl/krajeznavstvo/zistorgeotasoc1.htm. 11. **Цимбаленко Н. В.** Методичні положення оцінки трудового потенціалу підприємства / Н. В. Цимбаленко, А. П. Греча, І. О. Тарасенко // Вісн. Хмельницького національного університету. — 2009. — Т. 1. — №4. — С. 16 — 17. 12. **Шевчук Л. Т.** Медико-соціальні аспекти ви-

користання трудового потенціалу: регіональний аналіз та прогноз / Л. Т. Шевчук. — Львів, 2003. — 489 с. 13. **Злупко С. М.** Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : навч. посіб. / С. М. Злупко, Й. І. Радецький. — Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. — 193 с. 14. **Долішній М. І.** Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу / М. І. Долішній // Демографічні аспекти відтворення трудового потенціалу. — К., 1993. — С. 87. 15. **Федонін О. С.** Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. — К. : КНЕУ, 2003. — С. 197 — 221. 16. **Джайн І. О.** Економічна оцінка трудового потенціалу території : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 / І. О. Джайн ; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. — К., 2001. — 19 с. 17. **Качество** трудового потенціала (соціально-економічний аспект). — К. : Наукова думка, 1986. — 230 с. 18. **Україна.** Президент. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року : указ від 3 серпня 1999 року № 958/99. // Офіц. вісн. України. — 1999. — № 31. — С. 47.

Фоміних Т. О. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону

У статті проаналізовано категорію „трудовий потенціал”, визначено її динамічність та гнучкість; систематизовано фактори, які впливають на процеси формування та використання трудового потенціалу й висвітлено різні підходи до компонентної структури трудового потенціалу.

Ключові слова: категорія, трудовий потенціал, регіон, компонентна структура, чинники.

Фоміних Т. А. Анализ компонентной структуры трудового потенциала региона

В статье проанализирована категория „трудовой потенциал”, определено ее динамичность и гибкость; систематизированы факторы, которые влияют на процессы формирования и использования трудового потенциала, освещены разные подходы к компонентной структуре трудового потенциала.

Ключевые слова: категория, трудовой потенциал, регион, компонентная структура, факторы.

Fominykh T. A. Analysis of component structure of labour potential of region

In the article a category is analysed „labour potential”, its dynamic quality and flexibility is certain; factors which influence on the processes of forming and use of labour potential are systematized, the different going is lighted up near the component structure of labour potential.

Key words: category, labour potential, region, component structure, factors.

Стаття надійшла до редакції 14.04.2011
Прийнято до друку 27.05.2011