

РОЗДІЛ IV

Регіональна економіка та економіка природокористування

УДК 332.025.12 (07)

Л. М. Черчик – доктор економічних наук, професор завідувач кафедри прикладної статистики та економіки праці Луцького національного технічного університету

Коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу регіону

Роботу виконано на кафедрі прикладної статистики та економіки праці Луцького НТУ

У статті вдосконалено коефіцієнтну методику та здійснено оцінку трудового потенціалу регіону. Виявлено тенденції зміни трудового потенціалу Волинської області, проблеми, які потрібно вирішити. Розроблено загальні підходи та запропоновано заходи щодо нарощування трудового потенціалу Волинської області.

Ключові слова: трудовий потенціал регіону, оцінка трудового потенціалу регіону, освіта, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, здоров'я населення.

Черчик Л. Н. Коэффициентная методика оценки трудового потенциала региона. В статье усовершенствована коэффициентная методика и осуществлена оценка трудового потенциала региона. Определены тенденции изменения трудового потенциала Волынской области, проблемы, которые нужно решить. Разработаны общие подходы и мероприятия по наращиванию трудового потенциала Волынской области.

Ключевые слова: трудовой потенциал региона, оценка трудового потенциала региона, образование, профессиональная подготовка, повышение квалификации, здоровья населения.

Cherchuk L. N. The Coefficient Method of Estimation of Labour Potential of Region. In the article is improved coefficient method and the estimation of labour potential of region is carried out. Found out the tendencies of change of labour potential of the Volyn region, problems which need to be decided. General approaches are developed and measures are offered on the increase of labour potential of the Volyn region.

Key words: labour potential of region, estimation of labour potential of region, education, professional preparation, in-plant training, health of population.

Постановка наукової проблеми та її значення. Сучасний рівень соціально-економічного розвитку України та його суттєві регіональні відмінності потребують використання нових методологічних підходів до дослідження чинників, що на нього впливають. В епоху постіндустріального суспільства визначальним із цих чинників є трудовий потенціал, який відображає можливості, інтенсивність і спрямування розвитку регіональних соціально-економічних систем. Це зумовлює доцільність узагальнення наявних підходів до визначення сутності трудового потенціалу, виявлення особливостей формування на рівні регіону та його оцінки.

Аналіз останніх досліджень проблеми. Варто зазначити, що сутність трудового потенціалу розкривалася з багатьох позицій і, в основному, в трьох рівнях – особи (індивіда, людини), підприємства, суспільства. Використовувався і територіальний підхід, оскільки науковці аналізували рівень або напрями розвитку трудового потенціалу міста, регіону тощо. Із позиції останнього підходу найбільш системні дослідження сутності трудового потенціалу відображені в працях І. Бажан, Д. Богині, М. Білена, О. Грішнєвої, М. Долішного, В. Мікловди, М. Пітюлича, С. Пиріжкова та ін. Проте цілісного та завершеного характеру як наукова концепція цей напрям не набув. Залишаються не розв'язаними проблеми формування та розвитку трудового потенціалу регіону в умовах ринкової

економіки, становлення відповідного інституційного середовища. Водночас загострення соціально-економічної кризи, регіональні особливості вимагають формування нового теоретичного й методологічного забезпечення подальшого формування та розвитку трудового потенціалу регіону. Актуальність і невідкладність вирішення цих проблем зумовлює потребу вдосконалення методичних підходів до оцінки трудового потенціалу регіону, що дасть змогу виявити тенденції зміни трудового потенціалу, проблеми його відтворення для обґрунтування заходів щодо нарощування трудового потенціалу.

Мета статті – удосконалити методику, здійснити оцінку, виявити тенденції зміни трудового потенціалу Волинської області, запропонувати заходи щодо нарощування трудового потенціалу регіону.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Вивчення праць науковців, які досліджували проблеми розвитку трудового потенціалу регіону, дали можливість зробити висновок про потребу подальших наукових пошуків для застосування системного підходу до аналізу й оцінки стану та перспектив розвитку трудового потенціалу регіону. Уважаємо, що потрібно розробити систему показників, які дали б можливість визначити сучасні тенденції, напрями та перспективи розвитку, враховуючи регіональні особливості. Тому нами був розроблений власний підхід, який передбачає оцінку трудового потенціалу регіону на основі коефіцієнтної методики. Цей підхід допоможе комплексно оцінити рівень трудового потенціалу регіону, виявити слабкі та сильні сторони, а також на основі отриманих результатів розробити можливий механізм його підвищення.

У методиці коефіцієнти поєднані в такі групи:

- 1) кількісні показники використання трудового потенціалу регіону;
- 2) якісні показники використання трудового потенціалу регіону;
- 3) показники формування та розвитку трудового потенціалу регіону.

Охарактеризуємо кожну групу показників.

Перша група. Про загальний рівень використання трудового потенціалу суспільства свідчить отримання національного доходу на душу населення. Чим він вищий, тим краще суспільство використовує свій трудовий потенціал. Це основний показник ефективності використання трудового потенціалу. Але він не дає повного уявлення про цю проблему. Рівень використання трудового потенціалу може бути розкритий системою показників, що відображають: ступінь зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві (питома вага зайнятих у суспільному виробництві), структуру зайнятості (співвідношення зайнятих у різних видах економічної діяльності), продуктивність суспільної праці. У процесі відтворення трудового потенціалу кінцевою фазою є його використання, ефективність якого значною мірою – результат формування та розподілу. Під використанням трудового потенціалу розуміють ступінь (питому вагу) його залучення до суспільно корисної діяльності й ефективності застосування в економіці, тобто реалізовану трудову активність. Залучення трудового потенціалу до суспільно корисної праці значною мірою залежить від того, наскільки раціонально він розміщений і розподілений [1].

Ступінь залучення (Z_{mn}) можна оцінити питоною вагою в загальній чисельності трудового потенціалу у відсотках:

$$Z_{mn} = \frac{S}{N} \cdot 100 \% , \quad (1)$$

де S – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб;

N – загальна чисельність працездатного населення регіону, осіб.

Результати розрахунків заносимо в табл. 1. Як бачимо, чисельність зайнятих суспільно корисною працею та чисельність працездатного населення змінювалася несуттєво, тому цей показник досить стабільний, проте за значенням міг би бути більшим.

Таблиця 1

Ступінь залучення трудового потенціалу по Волинській області

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Чисельність зайнятих суспільно корисною працею, тис. осіб	430,2	433,9	438,6	428,0	433,6
Загальна чисельність працездатного населення, тис. осіб	626,4	627,6	624,4	629,6	628,2
Ступінь залучення трудового потенціалу, %	68,68	69,13	70,24	67,98	69,02

Цей напрям використання є екстенсивним, що означає: чим більший відсоток зайнятих громадян суспільно корисною діяльністю, тим вищий рівень використання трудового потенціалу регіону.

Другим показником використання трудового потенціалу є зайнятість, продуктивність якої визначається її якістю, тобто станом людського капіталу та ступенем утілення досягнень науково-технічного прогресу (НТП). Порівняти зміну рівня використання якості трудового потенціалу регіону можна за допомогою індексу продуктивності суспільної праці (I_{ncl}):

$$I_{ncl} = \frac{ПСП_{звіт}}{ПСП_{баз}}, \quad (2)$$

де $ПСП_{баз}$ – продуктивність суспільної праці базисного періоду, *млн грн*;

$ПСП_{звіт}$ – продуктивність суспільної праці звітного періоду, *млн грн*.

Результати розрахунків заносимо в табл. 2. Індекс продуктивності суспільної праці зростає досить суттєво, що говорить про підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону, враховуючи майже незмінну величину показника залучення трудового потенціалу по Волинській області.

Таблиця 2

Індекс продуктивності суспільної праці по Волинській області

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Продуктивність суспільної праці, <i>тис. грн/особу</i>	17,87	23,21	29,14	28,56	–
Індекс продуктивності суспільної праці	1,517	1,970	2,474	2,424	–

Цей напрям використання трудового потенціалу є інтенсивним. Певною мірою це характеризує також показник інноваційності праці (ІП), який пропонуємо визначити як відношення обсягів інноваційної продукції (ОІП) до регіонального валового продукту (РВП):

$$ІП = ОІП/РВП. \quad (3)$$

Результати розрахунків коефіцієнта інноваційності праці відображені в табл. 3.

Таблиця 3

Коефіцієнт інноваційності праці по Волинській області

Показник	Значення показника у році				
	2006	2007	2008	2009	2010*
Валовий регіональний продукт, <i>млн грн</i>	7687	10072	12784	12225	–
Обсяги реалізованої інноваційної продукції, <i>млн грн</i>	1209,4	3042,3	2139,2	75,0	295,5
Коефіцієнт інноваційності праці	0,157	0,302	0,167	0,006	–

* На період написання статті значення показника валового регіонального продукту не оприлюднено.

Отож показники, що характеризують рівень інноваційності праці та використання наукового потенціалу регіону, дуже низькі. Це зумовлено, з одного боку, невеликими обсягами інновацій, малою кількістю науковців, а з іншого, показує низький науковий потенціал регіону, який можна визначити за часткою спеціалістів, котрі виконують наукові та науково-технічні роботи, й обчислити за формулою:

$$K_{H-T} = N_{H-T}/S*100 \quad (4)$$

де N_{H-T} – кількість спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи, *осіб*;

S – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, *осіб*.

Результати розрахунків коефіцієнта інноваційності праці відображені в табл. 4. Показник український, має загальну тенденцію до зменшення.

Низький рівень цього показника негативно впливає і на показники інноваційності праці.

Друга група показників. Ефективність використання трудового потенціалу характеризується сукупністю показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання націо-

нального доходу. У практиці державного менеджменту для оцінки ефективності використання трудового потенціалу використовуються насамперед показники ефективності використання праці.

Таблиця 4

Частка працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Кількість спеціалістів, які виконують наукові та науково-технічні роботи, осіб	515	310	255	291	293
Чисельність зайнятих суспільно корисною працею, тис. осіб	430,2	433,9	438,6	428,0	433,6
Частка працівників, які виконують наукові та науково-технічні роботи, %	0,120	0,071	0,058	0,068	0,068

Темп зростання продуктивності праці визначається відношенням рівня продуктивності праці в плановому (прогнозованому) або ж у звітному періоді (році) у відсотках до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс). Продуктивність суспільної праці (ПСП) у регіоні розраховується за формулою:

$$ПСП = РВП/S, \tag{5}$$

де ПСП – продуктивність суспільної праці, грн;

РВП – регіональний валовий продукт, грн;

S – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб.

Показники продуктивності суспільної праці в регіоні відображено в табл. 5.

Таблиця 5

Продуктивність суспільної праці по Волинській області

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Валовий регіональний продукт, млн грн	7687	10072	12784	12225	–
Чисельність зайнятих суспільно корисною працею, тис. осіб	430,2	433,9	438,6	428,0	433,6
Продуктивність суспільної праці, тис. грн/особу	17,87	23,21	29,14	28,56	–

Показник має тенденцію до зростання, що говорить про підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону, враховуючи майже незмінну величину показника залучення трудового потенціалу в області.

Ефективність використання трудового потенціалу на певному рівні можна визначити за допомогою показників інтенсивності виробництва (формула 6) та питомої ваги фактично відпрацьованого робочого часу в реальному фонді робочого часу (формула 7), а саме:

$$Q_{пп} = 100 \% - \frac{\Delta Q_n}{\Delta Q} \cdot 100 \% , \tag{6}$$

де $Q_{пп}$ – питома вага продукції регіону, виробленої за певний період за рахунок приросту продуктивності праці, %;

ΔQ_n – приріст чисельності працівників за відповідний період, %;

ΔQ – приріст обсягу ВРП за цей період, %.

$$E_{\phi} = \frac{\Phi_{\phi}}{\Phi_e} \cdot 100 \% , \tag{7}$$

де Φ_{ϕ} – фактичний фонд робочого часу за період, год;

Φ_e – ефективний фонд робочого часу за період, год.

Розрахуємо частку фактично відпрацьованого робочого часу, результати розрахунків зведемо в табл. 6.

Таблиця 6

Динаміка використання фонду робочого часу найманими працівниками регіону

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Фонд робочого часу, год	1911	1913	1920	1898	1893
Відпрацьовано годин	1647	1650	1655	1559	1597
Частка фактично відпрацьованого робочого часу, %	86,2	86,3	86,2	82,1	84,4

Показник досить високий, і чим вища питома вага, тим краще використовуються трудові ресурси регіону.

Третя група показників. На практиці кількісна оцінка формування трудового потенціалу вимірюється, як правило, лише в частині таких складників, як стать, вік, рівень освіти, стан здоров'я. Тенденції зміни цих показників дають можливість спрогнозувати перспективи формування трудового потенціалу регіону.

Результатне значення мають показники, що характеризують рівень освіченості, динаміки підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, наукового потенціалу регіону.

Усі групи показників представлені великою кількістю аналітичних коефіцієнтів.

Статеву структуру визначаємо як відношення чисельності жінок і чоловіків працездатного віку до чисельності населення працездатного віку:

$$K_{сж} = N_{прж}/N_{пр}, K_{сч} = N_{прч}/N_{пр}, (8)$$

де $N_{прж}$ – чисельність жінок працездатного віку, осіб;

$N_{прч}$ – чисельність чоловіків працездатного віку, осіб;

$N_{пр}$ – чисельність населення працездатного віку, осіб.

Результати розрахунків статевої структури відображені в табл. 7.

Таблиця 7

Статеву структуру населення працездатного віку

Показник	Значення показника, рік			
	2007	2008	2009	2010
Чисельність населення працездатного віку, осіб	61 295	614 379	614 073	613 464
Чисельність жінок працездатного віку, осіб	297 066	298 229	298 034	297 327
Чисельність чоловіків працездатного віку, осіб	315 886	316 150	316 039	316 137
Частка жінок, %	48,46	48,54	48,53	48,47
Частка чоловіків, %	51,54	51,46	51,47	51,53

Як бачимо, статеву структуру населення працездатного віку у Волинській області стабільна, частка чоловіків дещо перевищує частку жінок, що пояснюється віковою різницею між статтями.

Вікова структура суттєво впливає на кількісні характеристики трудового потенціалу і в коефіцієнтній методиці може визначитися як частка населення працездатного віку:

$$K_v = N_{пр} / N (9)$$

де $N_{пр}$ – чисельність населення працездатного віку, осіб;

N – чисельність населення регіону, осіб.

Таблиця 7

Частка населення працездатного віку

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Чисельність населення працездатного віку, тис. осіб	612,0	612,95	614,37	614,073	613,46
Чисельність населення регіону, тис. осіб	1040,4	1038,0	1036,4	1036,2	1036,7
Частка населення працездатного віку, %	58,84	59,05	59,28	59,26	59,17

Те, що частка населення працездатного віку більша 50 %, – позитивний момент, проте демографічне навантаження на одного працюючого в регіоні досить високе і має тенденцію до збільшення (2006 р. – 0,7 %; 2008 – 0,68; 2009 – 0,682; 2010 р. – 0,684 %). Ще одним негативом є те, що людей у віці старшому за працездатний більше, ніж молодшого.

Нарощування трудового потенціалу забезпечується функціонуванням системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, тому однією з найважливіших груп показників і чинників, які визначають рівень трудового потенціалу, є показники освітнього потенціалу населення. Пропонуємо визначити такі показники.

Коефіцієнт охоплення населення професійно-технічною освітою розраховується:

$$K_{\text{проф-тех}} = \frac{N_{\text{проф-тех}}}{N}, \quad (10)$$

де $N_{\text{во}}$ – кількість робітників, підготовлених професійно-технічними навчальними закладами за рік, осіб;

N – чисельність населення віком від 15 до 24 років, осіб.

Коефіцієнт охоплення населення з вищою освітою розраховується:

$$K_{\text{во}} = \frac{N_{\text{во}}}{N}, \quad (10)$$

де $N_{\text{во}}$ – кількість фахівців, підготовлених вищими навчальними закладами за рік, осіб;

N – чисельність населення віком від 15 до 24 років, осіб.

Коефіцієнт професійного навчання визначається за формулою:

$$K = \frac{N_{\text{профнавч}}}{5}, \quad (12)$$

де $N_{\text{проф. навч}}$ – кількість осіб, які пройшли професійну підготовку протягом року;

S – середньорічна кількість найманих працівників у регіоні, осіб.

Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу за формулою:

$$K = \frac{N_{\text{пквал}}}{N}, \quad (13)$$

де $N_{\text{п.квал}}$ – кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації протягом року;

S – середньорічна кількість найманих працівників у регіоні, осіб.

Коефіцієнт новоосвоєних професій:

$$K_{\text{пк}} = \Pi / 3\Pi \quad (14)$$

де Π – кількість працівників, які перекваліфікувалися, осіб;

S – середньорічна кількість найманих працівників у регіоні, осіб.

Частка працівників із вищою освітою розраховується за формулою:

$$K_{\text{во}} = \frac{N_{\text{во}}}{S}, \quad (15)$$

де $N_{\text{во}}$ – кількість працівників, які мають повну вищу освіту, осіб;

S – середньорічна кількість найманих працівників у регіоні, осіб.

Коефіцієнт вищої освіти:

$$K_{\text{во}} = N_{\text{во}} / S_3, \quad (16)$$

де $N_{\text{во}}$ – кількість працівників, які мають повну вищу освіту, осіб;

S_3 – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб.

Результати розрахунків показників цієї групи зведені в табл. 8.

Отож професійно-технічною освітою було охоплено від 3,9 до 5,28 % населення віком 15–24 роки, вищою освітою – від 2,3 до 4,3 %. Позитивною тенденцією є те, що рівень охопленості населення вищою освітою збільшується, проте низький рівень охопленості населення професійно-технічною освітою спричинив затребованість робітників.

За результатами проведених розрахунків видно, що коефіцієнт професійного навчання був найбільший у 2006-му (1,66), найменший – 2009 р. (0,85). Це дуже мале значення показника, що негативно відображається на якісних параметрах трудового потенціалу регіону.

Результати розрахунків освітнього потенціалу населення

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Кількість робітників, підготовлених професійно-технічними навчальними закладами за рік, тис. осіб	8,9	8,6	8,2	6,2	7,1
Кількість фахівців, підготовлених вищими навчальними закладами (III–IV рівнів акредитації за рік, тис. осіб	3,8	3,9	4,6	5,7	6,5
Чисельність населення віком від 15 до 24 років, тис. осіб	167,21	166,1	162,54	157,11	151,97
Коефіцієнт охоплення населення професійно-технічною освітою	0,054	0,052	0,049	0,039	0,047
Коефіцієнт охоплення населення вищою освітою	0,023	0,023	0,028	0,036	0,043
Кількість осіб, які пройшли професійну підготовку протягом року, тис. осіб	2,773	3,590	3,477	1,729	2,722
Кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації протягом року, тис. осіб	16,612	19,815	17,507	14,270	15,087
Кількість працівників, яких навчено нових професій, тис. осіб	2,77	3,59	3,477	1,729	2,722
Середньорічна кількість найманих працівників у регіоні, тис. осіб	223,5	221,8	221,4	203,9	200,2
Коефіцієнт професійного навчання	0,0124	0,0162	0,0157	0,0085	0,0136
Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу	0,0743	0,0893	0,0791	0,0700	0,0754
Коефіцієнт новоосвоєних професій	0,0124	0,0162	0,0157	0,0085	0,0136
Чисельність працівників із повною вищою освітою, тис. осіб	61,2	64,683	65,762	65,395	65,438
Чисельність зайнятих суспільно корисною працею, тис. осіб	430,2	433,9	438,6	428,0	433,6
Частка працівників із вищою освітою	0,274	0,292	0,297	0,321	0,327
Коефіцієнт вищої освіти	0,142	0,149	0,150	0,153	0,151

Низькі також показники, що характеризують рівень підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Так, у 2006 р. підвищенням кваліфікації було охоплено лише 9,2 %, у 2009-му – 6,99 % середньорічної кількості працівників; перекваліфікацію пройшли за цей період від 1,5 до 0,8 % середньорічної кількості працівників.

Частка працівників із вищою освітою коливалася від 27 до 33 %. Коефіцієнт вищої освіти у Волинській області сягає 15 % чисельності зайнятих суспільно корисною працею.

Важливим складником трудового потенціалу регіону є стан здоров'я населення та працівників підприємств. До коефіцієнтів, які характеризують стан здоров'я населення, належить коефіцієнт загальної захворюваності – показує відношення кількості всіх захворювань, зареєстрованих за звітний рік, до середньорічної чисельності населення.

Нерідко погіршення здоров'я відбувається безпосередньо на робочому місці, тому доцільно визначити коефіцієнт виробничого травматизму за формулою:

$$K_{\text{травм}} = \frac{N_{\text{травм}}}{S}, \quad (17)$$

де $N_{\text{травм}}$ – кількість випадків виробничого травматизму, зареєстрованих за звітний рік;
 S – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб.

Результати розрахунків показників цієї групи зведені в табл. 9. Величина коефіцієнта захворюваності досить висока і становить у середньому 75 %. Високий показник захворюваності знижує рівень трудового потенціалу регіону; це відображається і на якісних, і на кількісних показниках ефективності його використання.

Таблиця 9

Коефіцієнт загальної захворюваності населення

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Чисельність населення регіону, тис. осіб	1040,4	1038,0	1036,4	1036,2	1036,7
Кількість усіх захворювань, тис. осіб	778036	785,442	782,425	812,028	793,9
Коефіцієнт загальної захворюваності	0,76	0,76	0,75	0,78	0,77

За результатами проведених розрахунків видно, що рівень виробничого травматизму низький та протягом останніх трьох років зменшується з 0,218 % у 2006-му до 0,12 % у 2010 р. (табл. 10). Це свідчить про покращення умов праці та добросовісне ставлення працівників до своєї роботи.

Таблиця 10

Аналіз травматизму у Волинській області протягом 2007–2010 років

Показник	Значення показника, рік				
	2006	2007	2008	2009	2010
Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, осіб	488	469	375	298	247
Середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб	223,5	221,8	221,4	203,9	200,2
Коефіцієнт виробничого травматизму, %	0,218	0,21	0,17	0,15	0,12

Ми визначили практично всі показники. Проте багато з них порахувати не вдалося через відсутність статистичної інформації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, можна констатувати той факт, що у Волинській області відбувається розширення масштабів підготовки фахівців, перепідготовки згідно з потребами ринку праці, зростає зайнятість у сучасних сферах прикладання праці, скорочується безробіття, демографічна ситуація поліпшується, знижуються негативні тенденції і демографічного, і соціально-економічного характеру. Це дає змогу робити оптимістичні прогнози щодо нарощування трудового потенціалу регіону, зовнішніми чинниками чого є:

- посилення глобалізаційних та інтеграційних процесів у світову економічну систему;
- зростання ролі освітніх послуг;
- інтенсифікація інноваційності економіки України;
- формування єдиного світового інформаційного простору, зростання ролі інформаційної компоненти як виробничого ресурсу підприємств;
- зростання рівня конкуренції на ринку праці;
- потреба в подоланні відмінностей у рівні кваліфікації працівників і фахових вимог сучасних спеціальностей та робочих місць за міжнародними стандартами;
- зростання мобільності робочої сили;
- можливості міжнародного визнання кваліфікації українських фахівців.

Тому є потреба у виробленні механізмів формування трудового потенціалу регіону, складність та проблематичність чого обумовлюється надзвичайно широкою сферою їх дії, починаючи з демографічної політики і завершуючи інтенсифікацією розвитку наукового потенціалу. Водночас – це формування відповідної політики у сферах доходів, інвестицій, податків, міграції та інших, які в комплексі покликані створити умови для інтенсифікації процесів нарощення інтелектуально-інноваційного потенціалу регіону.

Ураховуючи це, основними напрямками підвищення якості трудового потенціалу регіону є такі: визначення напрямів розвитку професійної освіти з метою задоволення потреб регіону у працівників певних професій та кваліфікації, що відповідають вимогам структурних змін в економіці та технічному рівню виробництва; організація підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації наявної робочої сили у зв'язку з її перерозподілом між галузями та підприємствами; підготовка працівників за новими перспективними професіями; розроблення державних навчальних стандартів, збереження

якості професійної освіти, що відповідає вимогам розвитку економіки; надання всім громадянам однакових можливостей у виборі й отриманні професій; сприяння трудовій активності населення, розвитку підприємництва та різних форм самозайнятості; виховання працівників нового типу, конкурентоспроможних на ринку праці.

Ці напрями плануємо розвивати в подальших наукових дослідженнях.

Список використаної літератури

1. Данюк В. М. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу / В. М. Данюк // Економіка та держава. – 2009. – № 2. – С. 43–45.
2. Статистичні щорічники. Волинь. 2006–2010 роки / Гол. упр. стат. у Волин. обл. ; за ред. М. І. Мотиль.

Статтю подано до редколегії
10.11.2011 р.