

Міністерство освіти і науки України

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

**ДМИТРИЄВ І.А.,  
ШЕВЧЕНКО І.Ю.**

**РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

*Монографія*

Харків  
ХНАДУ  
2015

УДК 331.522.4.025.2 : 332.1

ББК 65.239.721

Д 65

*Рекомендовано до видання рішенням вченої ради Харківського національного автомобільно-дорожнього університету  
протокол № 8 від 24.04.2015 р.*

**Р е ц е н з е н т и:**

*Гриньова В.М.*, завідувач кафедри менеджменту, д-р екон. наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця;

*Іванілов О.С.*, завідувач кафедри економіки, д-р екон. наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, Харківський національний університет будівництва та архітектури;

*Криворучко О.М.*, завідувач кафедри менеджменту, д-р екон. наук, професор, Харківський національний автомобільно-дорожній університет.

**Дмитрієв І.А.**

**Д65**

Регіональні аспекти державного регулювання розвитку трудового потенціалу: монографія / І.А. Дмитрієв, І.Ю. Шевченко. – Х.:

ХНАДУ, 2015. – 272 с.

**ISBN 978-966-303-573-4**

Обґрунтовано теоретичні та методичні положення, концептуальні підходи до вдосконалення державного регулювання розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні. Уточнено категорійно-понятійний апарат з проблеми забезпечення ефективного державного регулювання розвитку трудового потенціалу мезорівня. Вдосконалено методичне забезпечення оцінювання регіонального трудового потенціалу. Розроблено концептуальні підходи до вдосконалення державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону.

УДК 331.522.4.025.2 : 332.1

ББК 65.239.721

**ISBN 978-966-303-573-4**

© Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю.,  
2015

## ВСТУП

У сучасних умовах активних трансформаційних процесів у всіх сферах суспільного життя трудовий потенціал є важливим та цінним ресурсом особистості, підприємства, регіону, держави, від рівня розвитку якого значно залежить національна конкурентоспроможність та, відтак, місце країни у світовому економічному просторі.

В останні роки функціонування трудового потенціалу України відбувалося в умовах економічної та соціальної нестабільності, що не могло не позначитися негативним чином на його стані та розвитку. Відбулося часткове погіршення стану трудового потенціалу України, що, зокрема, отримало відображення у зменшенні природної бази його відтворення, нестабільності національних освітнього, професійного, кваліфікаційного потенціалів, поступово зростаючої невідповідності якості робочої сили сучасним вимогам та потребам ринку праці.

Виходячи із складності окреслених проблем та стратегічної важливості їх вирішення, стає зрозумілим, що у реаліях українського сьогодення основною інстанцією, яка спроможна та наділена повноваженнями щодо їх усунення є держава, що робить актуальним пошук шляхів забезпечення ефективного державного регулювання розвитку трудового потенціалу.

Теоретичні та методологічні основи управління розвитком людського та трудового потенціалів, людського капіталу закладені в працях таких всесвітньо відомих учених як Дж. Акерлоф, Г. Беккер, С. Кузнець, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Сен, А. Сміт, Дж. Стігліц, Ф. Тейлор, Т. Шульц, Й. Шумпетер та отримали подальший розвиток в дослідженнях плеяди провідних вітчизняних учених, серед яких Д. Богиня, З. Варналій, В. Геєць, З. Герасимчук, Б. Генкін, В. Гриньова, О. Грішнова, Б. Данилишин, І. Джаїн, М. Долішній, І. Заблудська, М. Кім, А. Колот, І. Кучумова, Е. Лібанова, В. Лич, В. Мікловда, М. Новікова, В. Онікієнко, В. Онищенко, Л. Семів, М. Пітюлич, В. Пономаренко, В. Приймак, А. Череп, Л. Шаульська, Л. Шевчук, В. Щербак та інші.

Проте, визначаючи теоретичні та методологічні засади забезпечення ефективного управління трудовим потенціалом, вченими приділяється недостатньо уваги дослідженню цих аспектів на мезорівні.

Тоді як в умовах сьогодення з огляду на значну регіональну диференціацію вищезазначених проблем, дослідження теоретичних і методичних основ державного регулювання розвитку трудового потенціалу саме на регіональному рівні та розроблення шляхів його вдосконалення набувають особливої актуальності.

Метою дослідження є розробка концептуальних підходів до вдосконалення державного регулювання розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні.

Відповідно до зазначеної мети дослідження у роботі авторами поставлено та вирішено такі ключові завдання:

- уточнено категорійно-понятійний апарат з проблеми забезпечення ефективного державного регулювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні, зокрема, обґрунтовано авторський підхід до визначення сутності категорій «трудоий потенціал регіону» та «розвиток трудового потенціалу регіону»;

- удосконалено класифікацію факторів, які в сучасних умовах трансформації національної економіки впливають на розвиток трудового потенціалу регіону, та розроблено його концептуальну модель;

- охарактеризовано механізм державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіонів України;

- класифіковано методичні підходи до оцінки трудового потенціалу та, на основі їх аналізу і часткового синтезу, розроблено методичку оцінки розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні;

- виявлено вплив державних видатків на забезпечення розвитку трудового потенціалу регіону та розроблено критерії їх ефективності;

- надано методичні рекомендації щодо розроблення загальнодержавної та регіональних програм розвитку трудового потенціалу;

- обґрунтовано основні шляхи вдосконалення державного регулювання попиту і пропозиції на регіональному ринку праці та розроблено інформативно-організаційне забезпечення їх практичного впровадження.

Об'єктом дослідження є процес державного регулювання розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та прикладні аспекти вдосконалення державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіонів України.

Методологічне підґрунтя дослідження складають загальнонаукові та спеціальні методи, а саме: системний аналіз (застосовано для отримання найважливіших результатів дослідження); порівняльний аналіз (використано при: порівнянні категорій «трудоий потенціал» та «людський капітал»; виявленні переваг та недоліків методичних підходів до оцінки трудового потенціалу; формуванні переваг здійснення пропонованого авторами вдосконалення інформативного забезпечення державного регулювання кон'юнктури на ринку праці); монографічний метод (використано для опрацювання теоретичних засад дослідження); історичний метод (застосовано при дослідженні еволюції поглядів учених на сутність категорій «трудоий потенціал» та «розвиток»); метод абстрагування (застосовано для виявлення універсальної компонентної структури трудового потенціалу); метод експертних оцінок (використано для формування попереднього масиву показників-коефіцієнтів оцінки трудового потенціалу регіону); кореляційний аналіз (використано для виявлення залежностей: у сформованій системі показників-коефіцієнтів оцінки регіонального трудового потенціалу; між показниками, що характеризують розвиток трудового потенціал регіону, та темпами зростання обсягу державних видатків, спрямованих на його забезпечення); пофакторний аналіз (використано для виявлення найбільш вагомих факторів, що впливають на стан, якісний та кількісний розвиток регіонального трудового потенціалу).

Інформаційну базу дослідження становлять Конституція України, закони Верховної Ради України, укази та розпорядження Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, статистичні матеріали Державного комітету статистики України та Харківського обласного управління статистики, звіти про виконання обласного бюджету Харківської обласної державної адміністрації, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних і методичних положень, концептуальних підходів до вдосконалення державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіонів України, а саме:

1) концептуальному обґрунтуванні (у вигляді моделі) впливу на трудоий потенціал факторів рівня «держава», «регіон», «підприємство» та «особистість» завдяки розкриттю їх змісту, що може служити

підґрунтям формування ефективної державної політики розвитку трудового потенціалу;

2) удосконаленні методичного оцінювання трудового потенціалу через застосування часткового синтезу елементів ресурсного, факторного та інтегрально-коефіцієнтного підходів та їх доопрацювання;

3) наданні рекомендацій щодо вдосконалення інформативного забезпечення державного регулювання попиту та пропозиції на ринку праці (а саме форми 1-ПВ Звіту з праці (квартальної));

4) трактуванні змісту соціально-економічної категорії «трудо-вий потенціал регіону» через уточнення базової та компонентної структури трудового потенціалу, обґрунтування його двосторонньої характеристики (кількісної та якісної) та впливу на нього об'єктивних та суб'єктивних факторів, а також наголошення на обов'язковій прив'язці його розвитку до фактичного та перспективного попиту на регіональному ринку праці;

5) характеристиці діючого в Україні механізму державного регулювання розвитку трудового потенціалу за основними його елементами (системою органів державної влади, що його складають, методами, які вони застосовують, та нормативно-правовою базою, котрою вони керуються), що дозволило виявити найважливіші недоліки даного механізму та виділити перспективні напрями їх усунення;

6) групуванні статей державних видатків, що можуть бути віднесені до витрат, спрямованих на забезпечення розвитку трудового потенціалу загалом та його окремих компонент, що дало змогу розробити критерії їх ефективності через порівняння темпів зростання обсягів державних видатків із комплексними та інтегральними показниками, які характеризують якісний та кількісний розвиток трудового потенціалу на мезорівні;

7) доповненні методичних підходів до організації програмно-цільового методу державного регулювання через уточнення його ознак, принципів, закономірностей (а також виявлення зв'язку між ними), типових етапів розроблення державної цільової програми та на основі співставлення отриманих результатів із формою та змістом державних програмних документів (зокрема, проекту Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року), що регулюють розвиток трудового потенціалу в Україні, розроблено напрями їх удосконалення.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

### 1.1 Еволюція економічної думки щодо сутності трудового потенціалу регіону як соціально-економічної категорії та важливого ресурсу

У 80-х рр. ХХ століття в економічній науці відбулася кардинальна переорієнтація з кількісних показників зростання на якісні, з екстенсивного способу розвитку на інтенсивний, з економіки «споживання» на економіку «зберігання». Уперше особливої важливості набули дослідження саме резервів для досягнення бажаного результату діяльності підприємств та функціонування економіки (в тому числі окремих територій), що обумовило початок використання терміна «потенціал». У цей час трудовий потенціал розглядається рівнозначно з іншими видами потенціалів, проте згодом стає зрозумілою його пріоритетність.

Відомий російський учений А. Панкратов зазначає, що «...«трудовий потенціал» як науковий термін увійшов в обіг у період переведення економіки на рейки інтенсивного розвитку. Це була певна реакція науки на потребу практики забезпечити якісне вдосконалення всієї системи формування та використання сукупної здатності людей до праці, виявити резерви та шляхи творчої активізації людини як суб'єкта виробництва та суспільного життя». Необхідним стало поняття, що «кількісно характеризувало б можливість суспільства в динаміці забезпечити відтворювальний процес людського фактору, в тому числі і матеріального його складу відповідно до вимог сучасного індустріального виробництва» [1, с. 56].

Уведення в науковий обіг категорії «трудовий потенціал» було обумовлено необхідністю активізації та ефективного використання можливостей особистісного фактора виробництва, що характеризують велику кількість якостей суб'єкта (працівника), які проявляються в процесі його трудової діяльності [2, с. 34].

Тобто, поява категорії «трудовий потенціал» пов'язана насамперед з інтенсифікаційними процесами в економіці, переходом від кількісних факторів зростання до якісних [3, с. 7].

Введення в наукову думку поняття «трудовий потенціал» означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу [4, с. 425].

За роки активного використання категорії «трудовий потенціал» в економічній літературі змінилися погляди на його сутність, структуру, фактори впливу, співвідношення з іншими соціально-економічними категоріями, та і взагалі змінився сам підхід до дослідження трудового потенціалу не як суто предметної економічної категорії, а як важливого та цінного ресурсу держави, суспільства, регіону, підприємства, особистості, від рівня розвитку якого значно залежить національна конкурентоспроможність.

Дефініція трудового потенціалу як наукової категорії зазнала значної еволюції, з урахуванням якої визначення сутності цього поняття може проводитися через:

- дослідження основних підходів до визначення сутності трудового потенціалу як соціально-економічної категорії взагалі, без виділення конкретних рівнів його прояву;
- дослідження основних підходів до визначення сутності трудового потенціалу як соціально-економічної категорії з огляду на рівні його прояву;
- дослідження основних підходів до визначення сутності трудового потенціалу як стратегічно важливого державного ресурсу;
- порівняння категорії з іншими, близькими їй за змістовим наповненням, категоріями.

Звичайно, для забезпечення повноти теоретичного дослідження слід застосовувати всі зазначені вище шляхи визначення сутності категорії «трудовий потенціал регіону» (далі – ТПР).

Визначення сутності трудового потенціалу без виділення конкретних рівнів його прояву здебільшого характерне для ранніх етапів дослідження цієї категорії, хоча і в сучасних умовах певні науковці обмежується найбільш загальними дефініціями даного поняття.

Одне з найбільш ранніх визначень сутності трудового потенціалу було дано В. Костаковим, який під трудовим потенціалом розумів запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, накоплених знань, міри відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці та соціальної мобільності населення (територіа-



льної та професійної) [5, с. 51]. Як бачимо, спершу цим вченим трудовий потенціал розглядається як деяка резервна величина.

Пізніше спільно А. Попов та В. Костаков пропонують нову дефініцію сутності трудового потенціалу: «...це сукупність кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів», у якій авторами наголошується на необхідність обов'язкового врахування не лише кількісних, а й якісних характеристик трудового потенціалу [6, с. 61].

На рубежі ХХ ст. російськими дослідниками М. Скаржинським, І. Баландіним та А. Тяжовим було дане таке визначення сутності трудового потенціалу: «...це одна з форм особистісного фактора, який у своєму русі (розвитку) проходить ряд досліджуваних стадій: ресурсну, факторну та виробничу» [7, с. 68], тим самим вказуючи на динамічність трудового потенціалу.

Динамічність трудового потенціалу та його двостороння характеристика (кількісна та якісна) також відмічаються Р. Матковським при визначенні трудового потенціалу як кількості та якості наявних трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки [8, с. 9].

Єдність економічного та соціального аспектів трудового потенціалу підкреслює Н. Коров'яковська, визначаючи його сутність як трудові можливості людського фактора [9, с. 42].

Як бачимо, цими вченими не виокремлювався конкретний рівень прояву трудового потенціалу, проте важливими результатами дослідження є розуміння трудового потенціалу як категорії значно ширшої, ніж запас чи резерв; категорії, яка є динамічною та такою, що характеризується не тільки кількісними, а й якісними показниками; категорії, розвиток якої є невід'ємним від трудової діяльності.

У процесі подальшого та все більш широкого використання поняття «трудовий потенціал» в економічній науці відбулася поляризація поглядів науковців на пріоритетність окремих рівнів його прояву. Так, деякими вченими трудовий потенціал досліджується виключно на макрорівні прояву (суспільство, держава), іншими – лише на мікрорівні прояву (особистість, працівник, домогосподарство, підприємство). У цих умовах ТПР займає проміжне місце між мікро- та макрорівнями, оскільки містить у собі потенціали мікрорівня та є складовою частиною потенціалу макрорівня.

Еволюція поглядів вітчизняних і зарубіжних учених на сутність трудового потенціалу на макрорівні його прояву представлена в табл. 1.1.

*Таблиця 1.1*

**Еволюція поглядів учених на сутність трудового потенціалу на макрорівні його прояву\***

<i>Учений(-ні)</i>	<i>Рік</i>	<i>Дефініція сутності трудового потенціалу</i>
1	2	3
С. Струмилін	1982	Трудовий потенціал – це робоча сила країни чи народу в віці 16–49 років [10, с. 31].
Г. Сергеева, Л. Чижова	1987	Трудовий потенціал – це ресурси праці, якими володіє суспільство [11, с. 43–44].
А. Панкратов	1988	Трудовий потенціал – це інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва у відповідності із вимогами до його розвитку [1, с. 56].
С. Пірожков	1992	Трудовий потенціал – це сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик та якостей зайнятого населення, розвинених в певному суспільстві або реалізованих, чи таких, що можуть бути реалізовані за умови досягнення високого рівня розвитку виробничих сил, науково-технічного прогресу та удосконалення системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності [12, с. 56].
В. Онікієнко	1994	Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку [13, с. 4].
М. Пітюлич, М. Бібен, В. Мікловда	1996	Трудовий потенціал – це сукупність різних характеристик працездатного населення, які визначають його кількісно-якісну оцінку, що реалізуються в процесі трудової діяльності [14, с. 9].
Д. Богиня, О. Грішнова	2002	Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка якісних та кількісних характеристик економічно активного населення [15, с. 42].
Г. Осовська, В. Крушельницька	2003	Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням його інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, переконань і патріотизму [16, с. 38].
М. Кім	2003	Трудовий потенціал – це найповніша характеристика можливостей до праці та максимально можлива потенційна здатність трудових ресурсів до праці [17].

1	2	3
З. Варналій	2005	Трудовий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності [18, с. 118].
Л. Шаульська	2006	Трудовий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [19, с. 9].
С. Засанська	2010	Трудовий потенціал – це економічно активне населення, яке, з урахуванням його інтегральних характеристик кількості, якості, міри здатності до праці та оптимального використання робочого часу, створює значний обсяг валового внутрішнього продукту [20, с. 7].
А. Коцур	2010	Трудовий потенціал – це складова людського потенціалу, що є сукупністю якісних характеристик економічно активного населення, які можуть бути використані в процесі праці [21, с. 5].
С. Гринкевич	2011	Трудовий потенціал – це наявність ресурсів праці економічно активного населення, здатних до самовідтворення та таких, що відзначаються мінливістю, а також їх запас, при ефективному використанні яких забезпечується досягнення поставлених цілей [22, с. 158].

\* Складено авторами.

Як бачимо з табл. 1.1, дослідження трудового потенціалу на макрорівні його прояву здебільшого спрямовані на характеристику (кількісну та якісну) сукупної здатності населення країни до здійснення трудової діяльності, як правило, без прив'язки до результатів цієї діяльності та умов її здійснення.

Причому, одними вченими трудовий потенціал розглядається як певна резервна величина [18; 21], іншими – як величина, що реалізується [10; 11; 13; 14–16; 20], третіми – як їх сукупність (фактичний та потенційний трудовий потенціал) [1; 12; 17; 19; 22].

Погодимось з А. Панкратовим, С. Пірожковим, М. Кімом, Л. Шаульською та С. Гринкевичем, що трудовий потенціал має у своїй структурі мінімум два елементи: трудовий потенціал, що реалізується, та трудовий потенціал, що не реалізується, які й складають його базову структуру.

Немає єдності в думках дослідників і щодо визначення тієї частини населення, яка, власне, й складає трудовий потенціал. Так, до трудового потенціалу одними вченими відноситься працездатне населення [1; 11; 13; 14; 16; 17], іншими – лише економічно активне [15; 18–22], третіми – виключно зайняте [10; 12].

Виходячи з вище окресленої базової структури та погоджуючись з переважною більшістю науковців, вважаємо, що зайняте населення складає лише ту частину трудового потенціалу, що реалізується. У такому разі до трудового потенціалу, що не реалізується в певний момент часу (але може бути реалізований в перспективі), слід віднести безробітне та економічно неактивне населення. Сукупність зайнятого, безробітного та економічно неактивного населення являє собою працездатне населення, яке і вважаємо тією частиною населення (країни, регіону тощо), що складає трудовий потенціал.

Проте, незважаючи на значні розходження в думках учених, котрі досліджують трудовий потенціал на макрорівні його прояву, щодо його базової структури, основних характеристик, контексту дослідження, слід відзначити значну їх еволюцію щодо сутності трудового потенціалу: від його фактичного зведення до деякої резервної величини, що характеризує ресурси праці всього суспільства, до комплексної кількісно-якісної характеристики працездатного населення, що має складну структуру.

Не менш значну еволюцію пройшли і погляди науковців-прибічників мікроекономічного підходу до дефініції сутності трудового потенціалу (табл. 1.2).

*Таблиця 1.2*

**Еволюція поглядів учених на сутність трудового потенціалу на мікрорівні його прояву\***

<i>Учений(-ні)</i>	<i>Рік</i>	<i>Дефініція сутності трудового потенціалу</i>
1	2	3
В. Врублевський	1984	Трудовий потенціал – це сукупний працівник в його єдності з виробничими силами [23, с. 90].
Н. Назарова	1990	Трудовий потенціал – це здатність особистого чинника як на рівні колективу, так і на рівні кожного працівника, до реалізації всього різноманіття наявних здібностей з метою задоволення суспільних потреб у даному виді товарів або послуг [24, с. 105].

Продовження табл. 1.2

1	2	3
А. Добринін, С. Дятлов, О. Царенова	1999	Трудовий потенціал – це потенціал робочого часу людини, що наділений сукупністю загальнопрофесійних та професійно-кваліфікаційних характеристик, які з урахуванням історичних, демографічних, національних та інших особливостей можуть бути використані в сфері суспільного виробництва [25, с. 295].
Н. Шаталова	1999	Трудовий потенціал – міра ресурсів та можливостей працівника, що реалізуються в праці [26, с. 52].
О. Федонін, І. Репіна, О. Олексюк	2004	Трудовий потенціал – існуючі на даний момент та передбачувані в майбутньому трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [27, с. 197].
Б. Генкін	2007	Трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, що формується на основі природних даних, освіти, виховання та життєвого досвіду [28, с. 94].
Т. Калінеску	2007	Трудовий потенціал працівника – сукупність фізичних і духовних якостей, що визначають можливості досягнення результатів у трудовій діяльності [29, с. 199].
Б.Бачевський, І. Заблодська, О. Решетняк	2009	Трудовий потенціал – це властивість трудового ресурсу забезпечити виготовлення потрібного ринку обсягу продукції заданої якості для отримання прибутку в оптимальному для даного етапу розвитку підприємства розмірі [30, с. 285].
В. Гриньова	2009	Трудовий потенціал підприємства – це існуючі і потенційні можливості працюючих щодо реалізації їх кількісних і якісних характеристик у соціально-економічних та виробничо-технічних умовах [3, с. 19].
В. Щербак	2009	Трудовий потенціал – це складноструктурована динамічна система, яка втілюється в сукупності його якостей та властивостей: природно-біологічних, освітньо-професійних, соціально-мотиваційних та креативно-інноваційних [31, с. 8].
О. Посилкіна	2010	Трудовий потенціал підприємства – це його кадри та певний рівень їх спільних можливостей для досягнення заданих цілей діяльності підприємства [32, с. 55].
Т. Голубєва	2011	Трудовий потенціал – це сукупність людських можливостей, а також можливостей організації, які мають бути використані для їх усебічного розкриття та розвитку [33].

1	2	3
Л. Кулинич	2011	Трудовий потенціал – складова потенціалу людини, яка, поєднуючи кількісні та якісні характеристики, спроможна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності [34, с. 104].
В. Гриньова, Г. Писаревська	2012	Трудовий потенціал – це величина можливої участі працівників у виробництві та на рівні окремих проєктів підприємства, яка може змінюватися під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників в умовах зацікавленості, з огляду на вік працівників, їх фізичні можливості, наявні знання та професійно-кваліфікаційні навички і може бути використана для досягнення цілей як підприємства та його окремих проєктів, так і самих працівників [35, с. 20].

\* Складено авторами.

Як бачимо з табл. 1.2, серед учених, що досліджують трудовий потенціал на мікрорівні, також немає єдиної думки щодо його сутності та структури. Так, здебільшого трудовий потенціал підприємства зводиться ними до наявного ресурсу праці та розглядається в прив'язці до конкретних виробничих умов та в контексті його сприяння досягненню цілей, високих показників діяльності підприємства [24–26; 29; 30; 32; 34; 35]. Тому, як правило, дослідження трудового потенціалу підприємства направлені на визначення максимальних можливостей та здібностей наявних працівників підприємства (загального трудового потенціалу) та ступеня їх реалізації (трудоного потенціалу, що реалізується), різниця величин яких буде характеризувати невикористані резерви праці, тобто трудовий потенціал мікрорівня, що не реалізується.

Слід зазначити, що підприємство є саме тим осередком, що забезпечує розвиток та реалізацію ТПР шляхом надання можливості працездатній особі здійснювати трудову діяльність. Проте ступінь та ефективність реалізації трудового потенціалу підприємства значно залежить від низки чинників мікрорівня, урахування яких є необхідним під час дослідження ТПР.

На регіональному рівні трудовий потенціал буде перебувати під впливом як чинників макрорівня, так і мікрорівня. Також на ТПР здійснюють вплив суто регіональні особливості формування та реалі-

зації трудового потенціалу, на які неодноразово вказується вченими, що досліджують трудовий потенціал на мезорівні його прояву.

Так, на думку С. Сембер, ТПР – гранична здатність працездатного населення локального територіального утворення до праці, обумовлюється існуючим поділом та спеціалізацією праці, системою виробничих та кооперативних зв'язків, історичними трудовими традиціями, соціально-психологічними характеристиками носіїв праці, здатністю населення до самовідтворення і створення засобів для існування [36, с. 7].

Відома українська дослідниця І. Джаїн констатує, що ТПР – сукупна здатність економічно активного населення території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку, обумовлюється соціально-економічними та науково-технічними умовами [37, с. 67].

Провідні науковці Б. Кліяненко та С. Большенко розглядають ТПР (сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості регіону щодо виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та надання послуг) в прив'язці до попиту регіонального, національного та міжнародних товарних ринків, розвитку інфраструктури, сфери освіти і мистецтва, активізації інноваційної діяльності [38, с. 8].

Проф. В. Приймак, виділяючи номінальний та реальний ТПР, наголошує на тому, що співвідношення між ними значною мірою залежить від умов використання трудового потенціалу та регіональних особливостей [39, с. 11].

Коллективом авторів також указується на необхідність урахування умов реалізації ТПР (сукупної здатності територіально-виробничого комплексу задовольнити потребу ринку в кадрах, необхідної кількості та якості), а саме режиму інтенсивності та ефективності його використання [40, с. 25].

Як бачимо, багатьма провідними вченими наголошується на чутливості ТПР як до чинників макро- та мікрорівнів, так і регіональних особливостей (умов) його функціонування. На жаль, в останні роки вище названі чинники сукупно здійснили суттєвий негативний вплив на трудовий потенціал: відбулося значне зниження природної основи відтворення трудового потенціалу та національних інтелектуального, освітнього, професійно-кваліфікаційного та інноваційного потенціалів, значним стало розшарування населення за рівнем дохо-

дів, рівень оплати праці на багатьох підприємствах є невиправдано низьким.

У цих умовах трудовий потенціал опиняється в центрі уваги держави як стратегічно важливий ресурс.

Так, низка нормативно-правових актів останніх років присвячено збереженню та розвитку трудового потенціалу, створенню умов для відтворення втраченого за останні десятиліття людського потенціалу України. Проте навіть у державних актах відсутнє єдине визначення сутності трудового потенціалу.

В Указі Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» трудовий потенціал розглядається як «...сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність» [41].

У проекті Закону України «Про затвердження Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року» трудовий потенціал визначається як: сукупність демографічних, соціально-економічних та інших характеристик і якостей економічно активного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу, трудових відносин та суспільної діяльності; трудові можливості країни, регіону, підприємства на даний час та передбачені в майбутньому, які характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [42].

Пізніше в оновленому проекті даного Закону [43] сутність трудового потенціалу визначається вже не просто сукупністю вище перелічених характеристик економічно активного населення, а їх інтегральною оцінкою.

Термін «трудова потенціал» включено до енциклопедичного словника з державного управління, згідно з яким трудова потенціал – це наявні і можливі в майбутньому кількість і якість праці, що можуть бути використані суспільством, колективом організації, індивідом за даного рівня розвитку науки і техніки, і які обумовлюються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем. Трудова потенціал визначає максимально можливу потенційну



здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства в цілому [44, с. 715].

Необхідність ефективного управління трудовим потенціалом визнається не лише на державному, а й на регіональному рівні. Трудовий потенціал як важливий об'єкт державного управління включено до програм соціально-економічного та культурного розвитку регіонів [45–49].

У контексті вищевідзначеного можна стверджувати, що уточнення дефініції поняття ТПР має першочергову важливість для здійснення державного регулювання його розвитку: важливими є, по-перше, визначення носіїв трудового потенціалу (тієї частини населення, що може вступати в економічні та соціально-трудові відносини з приводу реалізації особистісного трудового потенціалу); по-друге, його структури; по-третє, основних характеристик (кількісних та якісних), які потребують регулювання.

Останнім, виділеним на початку дослідження, напрямом визначення сутності соціально-економічної категорії «трудовий потенціал» є її порівняння з іншими близькими їй за змістовим наповненням категоріями.

В економічній літературі існує велика кількість категорій, покликаних дати характеристику можливості та/або міри участі особи в трудовій діяльності, як-от: «робоча сила», «трудові ресурси», «персонал», «кадри», «кадровий потенціал», «трудовий потенціал», «людський фактор», «людський капітал» тощо. Кожна з цих категорій відображає певний етап еволюції уявлень про місце, роль та призначення людини в суспільному виробництві. Деякі з них є дещо застарілими (зокрема, категорії «робоча сила», «кадри», «персонал», «трудові ресурси») та переважно використовуються в теоретичних дослідженнях під час визначення сутності та переваг більш нових понять (наприклад, «людський фактор», «трудовий потенціал», «людський капітал»).

На даний момент найбільш широким застосуванням в економічній літературі нарівні з поняттям трудового потенціалу є поняття «людський капітал».

За таких умов доцільним є проведення порівняльного аналізу категорій «трудовий потенціал» та «людський капітал» з метою виявлення їх співвідношення.

Для здійснення такого аналізу авторами були обрані наступні критерії: передумови та середовище виникнення категорії; період широкого використання терміна в науковій (вітчизняній та зарубіжній) літературі; відображення категорії в наукових концепціях; класифікація категорії; сутність (дефініція) поняття; структура (базова та якісна) категорії; носій категорії; рівні прояву категорії; споріднені категорії. Результати порівняльного аналізу категорій «трудовий потенціал» і «людський капітал» представлені в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

**Порівняльний аналіз категорій  
«трудовий потенціал» і «людський капітал»\***

<i>Критерій</i>	<i>Категорія «трудовий потенціал»</i>	<i>Категорія «людський капітал»</i>
1	2	3
Передумова появи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- широке використання в науковій літературі терміна «потенціал» [50, с. 7];</li> <li>- перехід від кількісних факторів росту до якісних;</li> <li>- суттєве підвищенням рівня освіти робітників [51, с. 303]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- широке використання в науковій літературі терміна «капітал»;</li> <li>- капіталізація практично всіх сфер життєдіяльності людини [52, с. 37];</li> <li>- підвищення ролі інтелекту і знань людини в розвитку суспільного виробництва [53, с. 8]</li> </ul>
Середовище виникнення	командно-адміністративна економіка [54, с. 11]	ринкова економіка [54, с. 11]
Період широкого використання терміна в науковій літературі	у вітчизняній науковій літературі: 70–80-і рр. ХХ ст. – наш час [55, с. 48]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- у зарубіжній науковій літературі: 50–60-і рр. ХХ ст. – наш час [52, с. 36];</li> <li>- у вітчизняній науковій літературі: 90-і рр. ХХ ст. – наш час [55, с. 48]</li> </ul>
Відображення категорії в наукових концепціях	управління людськими відносинами [55, с. 49]	управління персоналом [55, с. 49]
Класифікація категорії	соціальна категорія [55, с. 49]	економічна категорія [54, с.11], [55, с. 49]

Закінчення табл. 1.3

1	2	3
Сутність (дефініція)	Кількісно-якісна характеристика наявних, тих, що розвиваються, та потенційно можливих трудових ресурсів [56, с. 77]	Сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства і національного доходу [57, с. 8–9]
Структура:  в т.ч. базова структура	- реалізований; - той, що розвивається; - нереалізований [56, с. 75]	- активний (реальний); - авансований; - латентний (потенційний) [58, с. 228], [59, с. 191]
якісна структура	- здоров'я; - моральність; - творчий потенціал; - активність; - організованість; - освіта; - професіоналізм; - ресурси робочого часу [29, с. 205]	- здоров'я; - здібності; - талант; - мобільність працівника; - мотивація праці; - знання; - досвід; - навички [60, с. 9]
Носій	людина [29, с. 80]	людина (власник) [61, с. 14]
Рівні прояву	- особистісний; - підприємство; - регіональний; - державний [56, с. 77]	- особистісний; - підприємство; - регіональний; - державний [57, с. 9]
Споріднені категорії	- продуктивність праці; - заробітна плата [54, с. 11]	- інвестування; - дохід; - реінвестування [62, с. 68]

\* Складено авторами.

Як бачимо з табл. 1.3, категорії «трудоий потенціал» і «людський капітал» є досить близькими за своїм змістовим наповненням.

Так, носієм як трудового потенціалу, так і людського капіталу є людина; базова та якісна структури категорій схожі; рівні прояву ідентичні.

Суттєвою відмінністю категорій є те, що категорія «людський капітал» є суто економічною, ринковою категорією (в якій людина: по-перше, визнається власником своїх здібностей, навичок, знань, особистих рис; по-друге, розглядає їх розвиток як джерело підвищення своїх доходів; по-третє, виступає як інвестор у цей розвиток), а соціальна категорія «трудоий потенціал» виникла в Радянському Союзі в умовах функціонування планової командно-адміністративної економіки для кількісної та якісної характеристики наявних та потенційних трудових ресурсів (тим самим розглядаючи людину лише як пасивного носія трудового потенціалу, рівень розвитку якого в основному залежить від зовнішніх факторів).

Закономірно виникає питання щодо можливості заміни поняття «трудоий потенціал» поняттям «людський капітал» як більш новим та адекватним умовам трансформації економіки України.

Відома дослідниця О. Грішнова зазначає, що «трудоий потенціал є вихідною категорією для вивчення людського капіталу, виявом цілісного, інтегрального підходу до людини» [63, с. 11], вказуючи на те, що людський капітал є невіддільним від трудового потенціалу, який є більш широкою за своїм змістовим наповненням категорією.

Пізніше ця думка одержує продовження в навчальному посібнику «Управління трудовим потенціалом», де вже колективом авторів зв'язок між досліджуваними категоріями характеризується наступним чином: «Людський капітал – це реалізована, активна частина трудового потенціалу» [64, с. 198]. Прагнучи зазначити тісний структурний зв'язок категорій, автори нехтують структурою самого людського капіталу, який, як і трудоий потенціал, «відображає минуле, характеризує сьогодення та орієнтується на розвиток у майбутньому» [29, с. 199]. Проте важливим для дослідження є визнання людського капіталу як частини трудового потенціалу.

Із цієї точки зору та з огляду на структуру обох категорій (табл. 1.3), можна дійти висновку, що людський капітал наявний певною мірою в кожній структурній частині трудового потенціалу.

Тоді погодимося з Л. Гальковим, що «людським капітал – це частина трудового потенціалу, яка, капіталізуючись внаслідок найму, створює додану вартість і приносить дохід» [61, с. 189].

Стає зрозумілим, що категорія «людський капітал» не може замінити категорію «трудова потенція», так як людський капітал є частиною трудового потенціалу і, відповідно, має значно вужче змістове наповнення. Ці категорії є невіддільними та взаємодоповняльними: оцінка трудового потенціалу дає змогу значно ширше характеризувати людський капітал, а саме основу його формування (так, не реалізований трудовий потенціал є основою формування латентного (потенційного) людського капіталу; основою формування авансованого людського капіталу є латентний людський капітал та трудовий потенціал, що розвивається; джерелами формування активного (реального) людського капіталу можуть бути як реалізований трудовий потенціал, так і авансований людський капітал), а оцінка людського капіталу зовсім по-новому (у вартісному виразі) характеризує трудовий потенціал.

Таким чином, розглянувши основні підходи до визначення сутності ТПР, що представлені як в теоретичних наукових дослідженнях, так і в практиці державного управління, порівнявши категорію «трудова потенція» з близькою їй за змістовим наповненням категорією «людський капітал», можна дійти висновку, що ТПР – це сукупність кількісних та якісних характеристик працездатного населення, які реалізуються та можуть бути реалізовані відповідно до наявного та перспективного попиту на них на регіональному ринку праці з урахуванням впливу об'єктивних та суб'єктивних факторів.

Відповідно базова структура трудового потенціалу буде містити дві структурні частини: трудовий потенціал, що реалізується, та трудовий потенціал, що не реалізується (проте може бути реалізований у перспективі).

Наступним етапом дослідження є виявлення компонентної структури ТПР – конкретних його кількісних та якісних складових.

Проаналізована наукова література містить у собі велику кількість варіант компонентної структури трудового потенціалу, які значно різняться між собою, зважаючи на різноманіття підходів та контекстів дослідження трудового потенціалу. У сучасних умовах основою перепорою аналізу компонентних структур трудового потенціалу є широке використання переважною більшістю авторів система-



Закінчення табл. 1.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
сальдо міграційних процесів													
працевдатність													
зайнятість													
стан здоров'я													
тип характеру													
освіта													
рівень кваліфікації													
професіоналізм													
виробничий досвід													
наукова підготовка													
здібності до творчості													
рівень соціальної зрілості													
потреби, інтереси працівників													
мотивація до праці													
дисциплінованість													
активність													
ініціативність													
підприємницькі здібності													
пізнавальні здібності													
організованість													
моральність													
вміння працювати в колективі													
менталітет													
рівень культури													
рівень оплати праці													
умови праці													
рівень соціального захисту населення													
ресурси робочого часу													
продуктивність праці													

\* Складено авторами.

Як бачимо з табл. 1.4, компонентами універсальної структури трудового потенціалу є: статевовікова структура (населення держави, регіону, персоналу підприємства тощо), працездатність, стан здоров'я, освіта, рівень кваліфікації, професіоналізм, наукова підготовка, здібності до творчості, мотивація до праці, пізнавальні здібності.

Зрозуміло, що значні відмінності в розглянутих в табл. 1.4 компонентних структурах обумовлені насамперед дослідженнями вченими трудового потенціалу на різних рівнях його прояву. Так, компоненти, що включаються до структури трудового потенціалу на мікрорівні його прояву (як-от: тип нервової системи, виробничий досвід, стаж, дисциплінованість, організованість, моральність, вміння працювати в колективі тощо), зазвичай не можуть бути включені до структури трудового потенціалу на вищих рівнях його прояву (мезо- та макро-), на яких практично неможливо ідентифікувати та оцінити вищеперелічені компоненти. І, навпаки, компоненти, що входять до структури трудового потенціалу на мезо- та макрорівнях його прояву (а саме: чисельність населення, темпи природного приросту населення, сальдо міграційних процесів, працездатність, зайнятість тощо), не слід включати до структури трудового потенціалу особистості чи підприємства. Тоді, проаналізувавши дані табл. 1.4, доповнимо структуру ТПР такими компонентами, як: чисельність населення, темпи природного приросту населення, сальдо міграційних процесів, зайнятість, підприємницькі здібності, рівень оплати праці, умови праці, рівень соціального захисту населення.

Визначивши попередню структуру ТПР, проаналізуємо її компоненти за критерієм відповідності наступній умові: компонента може бути включена до структури трудового потенціалу лише в тому разі, якщо вона характеризує його кількісно або якісно. На жаль, такі важливі компоненти як мотивація до праці, рівень оплати праці, умови праці, рівень соціального захисту населення не дають кількісної чи якісної характеристики ТПР. Проте в жодному разі не слід виключати їх із дослідження, адже цими компонентами характеризуються умови, в яких функціонує ТПР. Тобто вищезазначені компоненти слід розглядати окремо від структури ТПР, проте в контексті їх впливу на неї.

Наступним етапом дослідження є власне формування компонентної структури ТПР: систематизація та структуризація вище виділених компонент.



Пропонуємо в компонентній структурі ТПР виділяти наступні складові частини: демографічний потенціал, інтелектуальний потенціал, інноваційний потенціал, професійно-кваліфікаційний потенціал та підприємницький потенціал.

До складу демографічного потенціалу віднесемо такі компоненти як працездатність та зайнятість населення, темпи природного приросту населення, сальдо міграційних процесів, статевовікова структура населення, стан здоров'я населення. Ця складова характеризує ТПР як кількісно (чисельність працездатного та зайнятого населення регіону), так і якісно (стать, вік та стан здоров'я населення регіону).

Наступні ж складові частини характеризують ТПР якісно.

Інтелектуальний та інноваційний потенціали тісно пов'язані між собою: так, продукування інновацій неможливе без попереднього акумулювання інтелектуального потенціалу (накоплення знань, здібностей, освітнього та наукового потенціалів), проте додатково потребує значних творчих здібностей, нестандартного мислення, таланту. Тоді, віднесемо до інтелектуального потенціалу такі компоненти як освіта, пізнавальні здібності та наукова підготовка, а до інноваційного потенціалу – творчі здібності. Як інтелектуальний, так і інноваційний потенціал є важливими частинами людського потенціалу.

Компоненти «професіоналізм» та «рівень кваліфікації» віднесемо до професійно-кваліфікаційного потенціалу: ця складова трудового потенціалу характеризує професійну та кваліфікаційну підготовку населення регіону (працездатного та зайнятого). Важко переоцінити важливість цього структурного елемента ТПР, адже професія, рівень професійної майстерності, кваліфікація – це головні характеристики, з якими носій трудового потенціалу виходить на ринок праці та які визначають його можливості щодо реалізації трудового потенціалу.

Особливу увагу слід приділити останньому виділеному структурному елементу ТПР – підприємницькому потенціалу. Як показав попередній аналіз (табл. 1.4), зовсім незначна частина науковців виділяє компоненту «підприємницькі здібності» в структурі трудового потенціалу. Тоді як саме ця компонента має особливу важливість: так, особи, що мають підприємницькі здібності (діючі підприємці та особи, що лише планують почати підприємницьку діяльність), з одного боку, забезпечують (та можуть забезпечити в перспективі) власну зайнятість, а з іншого – створюють нові робочі місця, забезпечують зайнятість інших осіб [71, с. 41–42].

Більш наглядно підприємницький потенціал як важлива частина ТПР представлений на рис. 1.1.

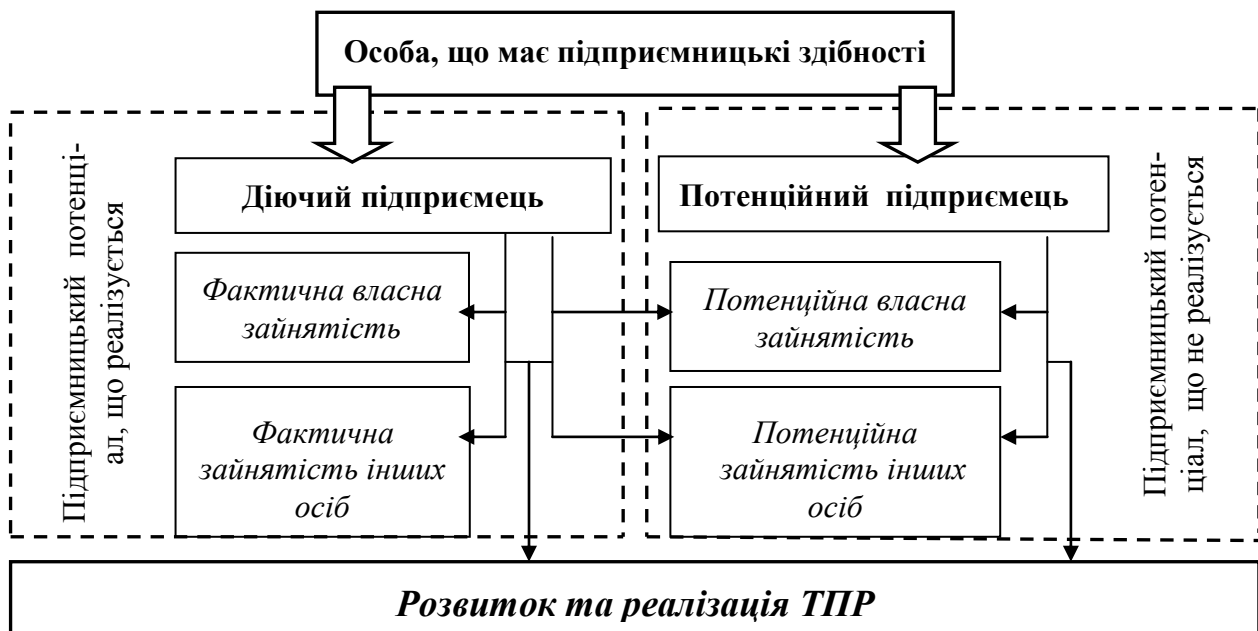


Рис. 1.1. Підприємницький потенціал як частина ТПР

Здійснивши систематизацію та структуризацію компонент за складовими частинами, зазначимо, що кожна підсистема ТПР, у свою чергу, обов'язково містить дві базові складові: ту, що реалізується, та ту, що не реалізується. Базові складові ТПР також є неоднорідними: так, у структурі кожної з них можна виділити активну та пасивну частини (рис. 1.2).

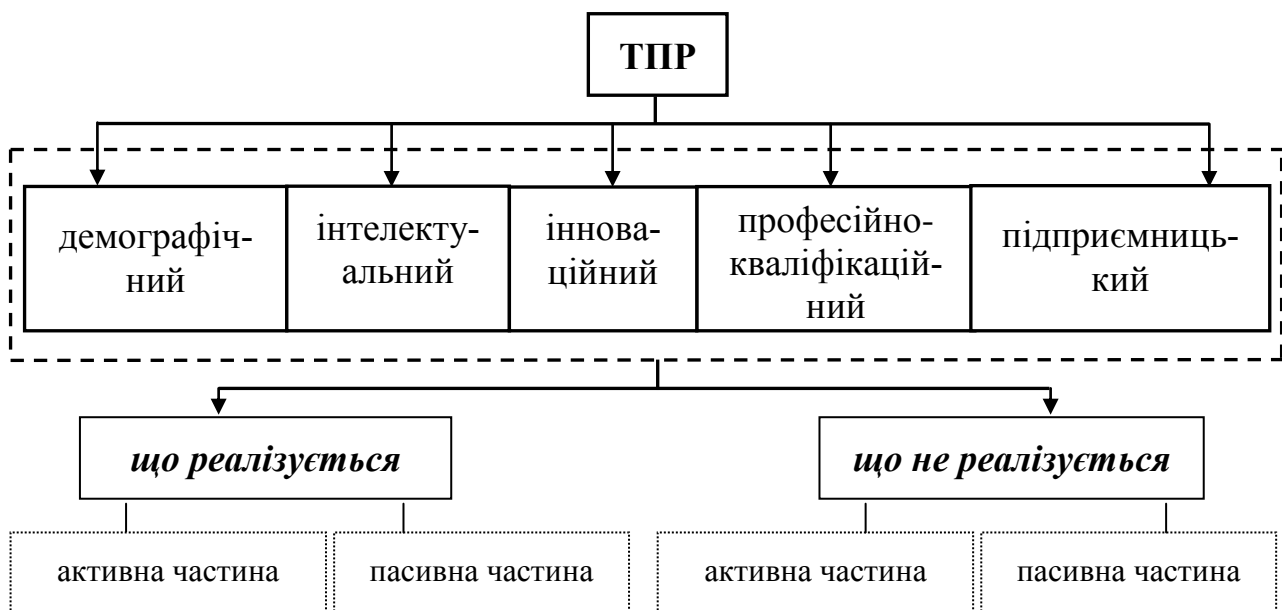


Рис. 1.2. Базова та компонентна структура ТПР

Інтерпретуємо дані рис. 1.2 на прикладі першої складової ТПР – демографічного потенціалу. Так, головною умовою реалізації трудового потенціалу є здійснення трудової діяльності працездатною особою. Відповідно, слід однозначно відносити зайнятих осіб до тієї частини ТПР, що реалізується, а незайнятих (безробітних та економічно неактивних) – до тієї його частини, що не реалізується. Виняток становлять особи, що є неповно зайнятими: як показали результати попередніх досліджень [72, с. 79], слід відносити таких осіб як до частини трудового потенціалу, що реалізується, так і до тієї його частини, що не реалізується. До активної частини трудового потенціалу, що реалізується, віднесемо зайняте населення регіону (з повною зайнятістю), до пасивної – осіб, що мають неповну зайнятість. До активної ж частини трудового потенціалу, що не реалізується, віднесемо: осіб, що є неповно зайнятими; безробітне населення, тривалість безробіття якого є меншою, ніж півроку (саме в цей період безробітні особи розвивають свій потенціал та максимально прагнуть його реалізувати [72, с. 80]); осіб, які є економічно неактивними, але перебувають на навчанні (учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання). У такому разі пасивна частина ТПР, що не реалізується, буде включати безробітне населення, тривалість безробіття якого є більшою, ніж півроку, та економічно неактивне населення (за винятком осіб, що перебувають на навчанні).

Компонента «здоров'я» демографічного потенціалу та компоненти інших складових частин ТПР будуть якісно характеризувати вище розподілені за частинами базових складових ТПР групи населення регіону.

Таким чином, у ході теоретичного наукового дослідження було дане визначення сутності ТПР, уточнені його базова та компонентна структури.

Вважаємо результати дослідження такими, що є актуальними та відповідають сучасним умовам, за яких функціонує ТПР. Так, даючи дефініцію сутності соціально-економічної категорії ТПР, було наголошено на прив'язці розвитку трудового потенціалу до наявного та перспективного попиту на робочу силу на регіональному ринку праці. Визначаючи базову структуру ТПР, було не лише виявлено дві структурні складові – ту, що реалізується, та ту, що не реалізується, але й виділено в структурі цих складових активну та пасивну частини. Під час розроблення компонентної структури ТПР, окрім тради-

ційних демографічних, освітніх, професійних та кваліфікаційних компонент, було виділено інноваційний та підприємницький потенціали, тим самим підкреслюючи важливість творчих та підприємницьких здібностей, активності та ініціативності населення регіону.

Паралельно з розробкою компонентної структури ТПР було відзначено важливість урахування умов, у яких реалізується трудовий потенціал, таких як: рівень оплати праці на підприємствах регіону (ступеня виконання заробітною платою своїх відтворювальної та стимулюючої функцій), рівень мотивації найманих працівників підприємств регіону до належного виконання своїх професійних обов'язків, безпечність та привабливість праці на підприємствах регіону. Окрім цих суб'єктивних факторів мікрорівня, на розвиток ТПР в умовах трансформації національної економіки здійснює вплив низка інших факторів, детальне дослідження яких наведено далі.

---

**З повним текстом монографії Ви можете ознайомитись у читальному залі та бібліотеці факультету управління та бізнесу Харківського національного автомобільно-дорожнього університету за адресою:**  
**м. Харків, вул. Тимурівців, За читальний зал (третій поверх)**  
**бібліотека (другий поверх)**