

DOI 10.31558/2307-2318.2020.2.2

УДК 331.522

JEL: J21

Лісогор Л.С.,

доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник,
сектор регіональних стратегій центру регіональних досліджень,
Національний інститут стратегічних досліджень
laralisogor@gmail.com

Нестеренко В.В.,

головний науковий консультант,
сектор регіональних стратегій центру регіональних досліджень,
Національний інститут стратегічних досліджень
nesterenko.niss@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНІВ ТА ГРОМАД ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

У статті розглянуто проблеми та чинники впливу на розвиток трудового потенціалу на регіональному та місцевому рівнях. Метою дослідження є визначення специфіки формування та реалізації трудового потенціалу на рівні регіонів / громад в умовах децентралізації; обґрунтування напрямів покращення якості трудового потенціалу у посткризових умовах. Предметом дослідження є чинники впливу на формування та реалізацію трудового потенціалу на рівні регіону / громади. Систематизовано демографічні, економічні, соціальні, інституціональні та інфраструктурні чинники впливу на формування та реалізацію трудового потенціалу на національному, регіональному та місцевому рівнях. Доведено, що формування та реалізація трудового потенціалу на національному, регіональному та місцевому рівнях залежить від взаємоузгодженості потреб та інтересів різних суб'єктів. Обґрунтовано, що збалансованість потреб та інтересів населення регіону / громади залежить від розвиненості державно-приватного партнерства. Визначено, що негативний вплив демографічних чинників на формування та реалізацію трудового потенціалу у кризових умовах проявляється через погіршення якості соціально-демографічного потенціалу регіонів. Показано взаємозв'язок між обсягами валової доданої вартості, рівнями зайнятості та кількістю вакансій на регіональному рівні. Рекомендовано для покращення якості демографічного компоненту трудового потенціалу регіону / громади розбудову інфраструктури закладів охорони здоров'я, покращення якості робочих місць. Запропоновано напрямки стимулювання роботодавців до створення робочих місць з більш високою якістю зайнятості, шляхи активізації підприємницьких ініціатив, спрямованих на покращення якості інфраструктури громад, розвиток державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти. У якості перспектив подальших досліджень визначено оцінювання можливостей удосконалення регулювання розвитку трудового потенціалу в умовах децентралізації. Отримані результати можуть бути використані при розробленні стратегій регіонального розвитку. У ході підготовки статті використовувалися загальнонаукові методи дослідження: порівняння, спостереження для вивчення взаємозв'язків об'єктів; аналіз і синтез; системний підхід

для визначення закономірностей і тенденцій розвитку об'єктів дослідження.

Ключові слова: трудовий потенціал, ринок праці, професійно-технічна освіта, соціально-демографічний потенціал, державно-приватне партнерство, підприємництво, управління, громади.

Рис. - 3, Літ. – 8

Лисогор Л.С.,

доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник,
сектор региональных стратегий центра региональных исследований,
Национальный институт стратегических исследований
laralisogor@gmail.com

Нестеренко В.В.,

главный научный консультант,
сектор региональных стратегий центра региональных исследований,
Национальный институт стратегических исследований
nesterenko.niss@gmail.com

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ И ОБЩИН КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены проблемы и факторы влияния на развитие трудового потенциала на региональном и местном уровнях. Целью исследования является определение специфики формирования и реализации трудового потенциала на уровне регионов / общин в условиях децентрализации; обоснование направлений улучшения качества трудового потенциала в посткризисных условиях. Предметом исследования являются факторы влияния на формирование и реализацию трудового потенциала на уровне региона / общины. Систематизированы демографические, экономические, социальные, институциональные и инфраструктурные факторы влияния на формирование и реализацию трудового потенциала на национальном, региональном и местном уровнях. Доказано, что формирование и реализация трудового потенциала на национальном, региональном и местном уровнях зависит от согласованности потребностей и интересов различных субъектов. Обосновано, что сбалансированность потребностей и интересов населения региона / общины зависит от развитости государственно-частного партнерства. Определено, что негативное влияние демографических факторов на формирование и реализацию трудового потенциала в кризисных условиях проявляется через ухудшение качества социально-демографического потенциала. Выявлена взаимосвязь между объемами валовой добавленной стоимости, уровнями занятости и количеством вакансий на региональном уровне. Рекомендуется для улучшения качества демографического компонента трудового потенциала региона / общины развитие инфраструктуры учреждений здравоохранения, улучшение качества рабочих мест. Предложены направления стимулирования работодателей к созданию рабочих мест с более высоким качеством занятости, пути активизации предпринимательских инициатив, направленных на улучшение качества инфраструктуры поселений, развитие государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования. В качестве перспектив дальнейших исследований определена оценка возможностей усовершенствования регулирования развития трудового потенциала в условиях децентрализации.

Полученные результаты могут быть использованы при разработке стратегий регионального развития. В ходе подготовки статьи использовались общенаучные методы исследования: сравнение, наблюдение для изучения взаимосвязей объектов; анализ и синтез; системный подход для определения закономерностей и тенденций развития объектов исследования.

Ключовые слова: *трудовой потенциал, рынок труда, профессионально-техническое образование, социально-демографический потенциал, государственно-частное партнерство, предпринимательство, управление, община.*

Рис. - 3, Літ. – 8

L. Lisogor,

Doctor of Economic Sciences, Professor, Chief Scientist,
Department of Regional Strategies, Center for Regional Studies,
National Institute for Strategic Studies

laralisogor@gmail.com

V. Nesterenko,

Chief Scientific Adviser,
Department of Regional Strategies, Center for Regional Studies,
National Institute for Strategic Studies

nesterenko.niss@gmail.com

FORMATION AND REALIZATION OF LABOUR POTENTIAL OF REGIONS AND COMMUNITIES AS A BASIS FOR ENSURING THEIR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

The paper had considered the problems and factors influencing the development of labour potential at the regional and local levels. The main aim of the research is to determine the specifics of the formation and implementation of labour potential at the level of regions / communities in decentralization; to justify the directions of the improvement of the quality of labour potential in post-crisis conditions. The subject of the study is the determination of the factors influencing the formation and realization of labour potential at the regional / community level. Demographic, economic, social, institutional and infrastructural factors influencing the formation and realization of labour potential at the national, regional and local levels were systematized. It is proved that the formation and realization of labour potential at the national, regional and local levels depends on the coherence of the needs and interests of different stakeholders. It is substantiated that the balance of needs and interests of the population of the region / community depends on the development of public-private partnership. It is determined that the negative influence of demographic factors on the formation and realization of labour potential in crisis conditions is manifested through the deterioration of the quality of socio-demographic potential. The relationship between gross value added, employment rates and the number of vacancies at the regional level is shown. To improve the quality of the demographic component of the labour potential of the region / community, it is recommended to rebuild the infrastructure of health care, to improve the quality of jobs. The directions of stimulating employers for the creation of jobs with higher quality of employment, ways of intensification of entrepreneurial initiatives aimed at improving the quality of community infrastructure, development of public-private partnership in the field of vocational education are proposed. As prospects for further research, the estimation of the opportunities to improve the regulation of

labour potential under decentralization is identified. The obtained results can be used in the development of regional development strategies. During the preparation of the article, general scientific research methods were used: comparison, observation to study the relationships of objects; analysis and synthesis; a systematic approach to determine the patterns and trends in the development of research objects.

Key words: *labour potential, labour market, vocational education, social and demographic potential, public-private partnership, entrepreneurship, management, community.*

Fig. - 3, Ref. - 8

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах глобалізації підвищення конкурентоспроможності національних економік залежить, передусім, від ефективності використання людських ресурсів. Пріоритетного значення для забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни набуває створення умов для реалізації трудового потенціалу на національному, регіональному та локальному рівнях. Однак погіршення демографічної ситуації в Україні, яке супроводжується зниженням рівня народжуваності, високим рівнем смертності населення працездатного віку, скороченням очікуваної тривалості життя, негативним чином впливає на демографічний базис формування та реалізації трудового потенціалу як країни у цілому, так і окремих регіонів та громад. Посилення міграційного відтоку населення за межі країни / регіону у кризовий період як результат обмеження можливостей забезпечення гідних умов найму та оплати праці зайнятого населення може призводити до значного погіршення якості робочої сили. Негативним чином на реалізацію трудового потенціалу як регіону, так і громади впливає звуження можливостей працевлаштування зайнятих під впливом кризових явищ, утримання невисокого рівня економічної активності населення. Водночас, в умовах інноваційно орієнтованих змін, які можуть посилитися у посткризовий період, суттєво активізується роль освітніх чинників, зорієнтованих на покращення якісних характеристик трудового потенціалу. Відповідно, формування та реалізація трудового потенціалу як країни, так і регіону / громади значною мірою залежить від можливостей забезпечення продуктивної зайнятості, створення умов для покращення якості зайнятості.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років засвідчив, що переважна більшість наукових праць присвячена дослідженню питань регулювання ринку праці та зайнятості населення на національному та регіональному рівнях; аналізу проблем використання трудового потенціалу; дослідженню взаємозв'язку та взаємодії між державою, реальним сектором економіки та закладами освіти. Значний внесок у дослідження актуальних проблем використання трудового потенціалу, забезпечення гідної праці внесли вітчизняні науковці В.П. Антонюк, В.В. Близнюк, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.А. Дороніна, А.М. Колот, Е. М. Лібанова, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, У.Я. Садова, М.В. Семикіна, О.Ф. Новікова, Л.В. Шаульська. Вітчизняні вчені-економісти аналізують окремі аспекти розвитку трудового потенціалу (на національному та регіональному рівнях); напрями збалансування попиту та пропозиції робочої сили. Разом з тим слід зазначити, що потребують більш детального дослідження проблеми формування та реалізації трудового потенціалу в кризових та посткризових умовах, специфіка розвитку трудового потенціалу на рівні регіону / громади.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасні дослідження науковців присвячені питанням розвитку трудового потенціалу країни, впливу інноваційних чинників на покращення якості його освітньо-професійної

складової. Водночас ринкові трансформації обумовлюють специфіку формування та реалізації трудового потенціалу на національному, регіональному та місцевому рівнях; відповідно, потребують швидкого реагування усіх суб'єктів щодо покращення якості трудового потенціалу в умовах децентралізації, активізації участі громад у забезпеченні продуктивної зайнятості на рівні регіонів / громад. Особливої актуальності набувають питання реалізації трудового потенціалу на регіональному / місцевому рівнях у кризових та посткризових умовах. В умовах децентралізації саме місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування (за участю та активною підтримкою центральних органів виконавчої влади) розробляють та запроваджують заходи, спрямовані на мінімізацію наслідків впливу кризи на формування та розвиток трудового потенціалу регіону / громади. Саме тому необхідно обґрунтувати доцільність активізації участі громади, ключових регіональних стейкхолдерів у розробленні заходів, що сприяють ефективній реалізації трудового потенціалу громади.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення специфіки формування та реалізації трудового потенціалу на рівні регіонів / громад в умовах децентралізації; обґрунтування напрямів покращення якості трудового потенціалу у посткризових умовах. До завдань дослідження слід віднести систематизацію демографічних, економічних, соціальних, інституціональних та інфраструктурних чинників впливу на формування та реалізацію трудового потенціалу на національному, регіональному та місцевому рівнях. Для досягнення поставлених завдань використовувалися емпіричні методи дослідження (порівняння, спостереження для вивчення взаємозв'язків об'єктів) та теоретико-методологічні методи дослідження (зокрема, аналіз і синтез, системний підхід для визначення закономірностей і тенденцій розвитку об'єктів дослідження).

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективне використання трудового потенціалу на національному, регіональному та місцевому рівнях забезпечує можливості підвищення конкурентоспроможності економіки як окремого регіону, так і країни у цілому. Причому, на думку науковців Національного інституту стратегічних досліджень, забезпечення сталого розвитку громад та регіонів залежить не лише від потенційних конкурентних переваг *ресурсного* типу (наявності природно-ресурсного потенціалу економічного розвитку, демоекономічного потенціалу), але й конкурентних переваг *нересурсного* типу, пов'язаних, передусім, із можливостями реалізації інноваційних чинників розвитку, покращенням людського капіталу [1, 125].

Можливості формування та реалізації трудового потенціалу країни, регіонів та громад залежать від впливу демографічних, економічних, соціальних, інституціональних, інфраструктурних чинників (рисунок 1).

Стимулюючий або дестимулюючий характер цього впливу залежить, передусім, від інтенсивності та спрямованості дії цих чинників; розвиненості інституційного середовища, з одного боку, та мотиваційних настанов населення регіону та громади, з іншого боку. Готовність населення до сприйняття змін інституційного середовища, поширення інновацій суттєво впливає на ефективність реалізації його трудового потенціалу. При цьому результативність впливу інноваційних змін на розвиток сфери зайнятості на рівні регіонів / громад, згідно точки зору науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, залежить від територіальної локалізації суб'єктів інноваційної діяльності, активності підприємств у генеруванні новачків, профільної спеціалізації, територіально-галузевої структури економіки [2]. Загалом, саме від можливостей реалізації цих передумов залежить посилення стимулюючого характеру чинників впливу на формування трудового потенціалу регіону / громади.

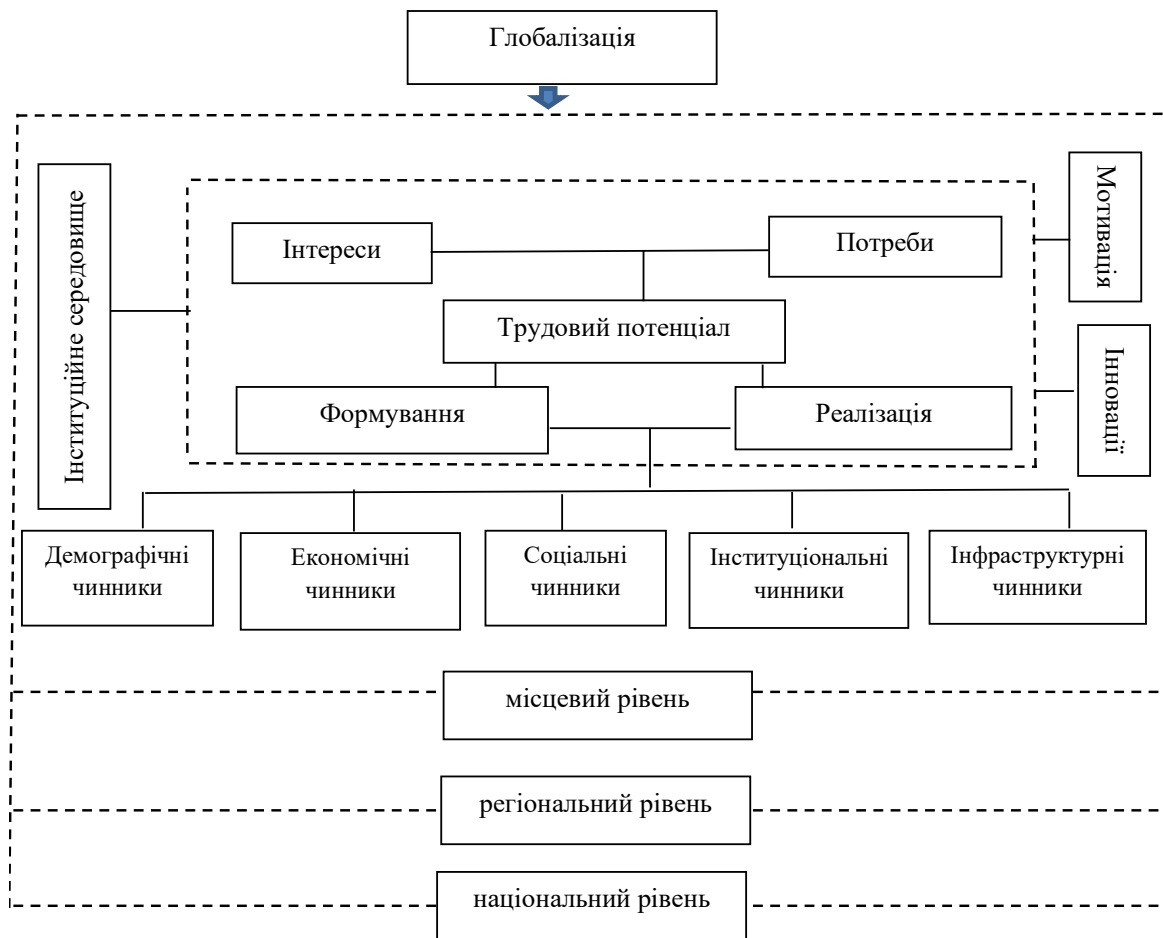


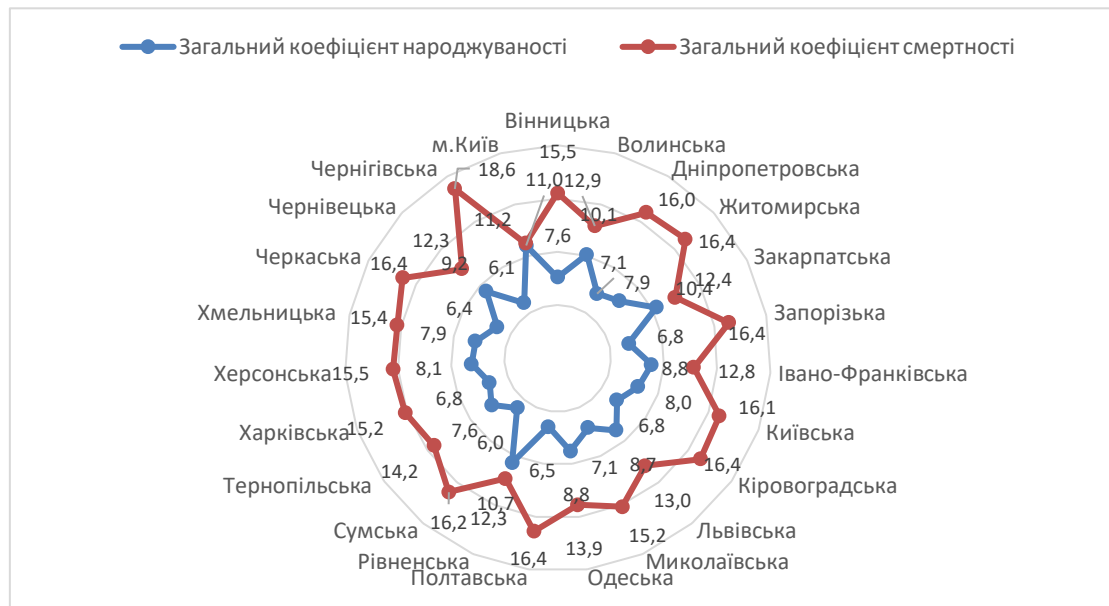
Рисунок 1. Чинники формування та реалізації трудового потенціалу на національному, регіональному та місцевому рівнях

Разом з тим, формування та реалізація трудового потенціалу на національному, регіональному та місцевому рівнях залежить також від взаємо узгодженості потреб та інтересів окремих суб'єктів, зорієнтованих на створення умов для гідної праці, забезпечення здорового способу життя, гармонійного поєднання зайнятості та відпочинку усіх працюючих та членів їхніх сімей. Водночас збалансованість потреб та інтересів населення регіону / громади залежить від розвиненості державно-приватного партнерства, активності участі громади у створенні робочих місць та самозайнятості.

Вплив *демографічних чинників* на формування та реалізацію трудового потенціалу у кризових умовах проявляється через погіршення якості соціально-демографічного потенціалу. Це відбувається, передусім, через звуження демографічного базису відтворення населення, збереження високого рівня смертності населення працездатного віку, зниження рівня очікуваної тривалості життя, зростання рівня захворюваності населення. Негативним чином на формування та реалізацію соціально-демографічного потенціалу країни та окремих регіонів впливає незадовільна якість інфраструктури охорони здоров'я. Особливо загрозливою стала ситуація, пов'язана з неготовністю нереформованої системи охорони здоров'я до викликів, обумовлених впливом пандемії коронавірусу.

Значною залишається диференціація регіонів за демографічними показниками

(зокрема, рівнями народжуваності та смертності) (рисунк 2).



Рисунк 2. Демографічні показники розвитку регіонів України, 2019

У 2019 році найбільш високими рівнями народжуваності відзначалися місто Київ (11,0) та ряд західних регіонів: Рівненська (10,7), Закарпатська (10,4) та Волинська (10,1) області. Натомість, Сумська та Чернігівська області традиційно характеризувалися невисоким рівнем народжуваності (відповідно, 6,0 та 6,1 у 2019 році), тоді як рівні смертності населення цих регіонів залишалися достатньо високими (16,2 та 18,6) [3]. Характерним є збереження достатньо високого рівня смертності населення у промислово розвинених регіонах та регіонах з несприятливою екологічною ситуацією, нерозвиненою інфраструктурою охорони здоров'я.

Суттєвим чином на демографічну складову трудового потенціалу регіону / громади впливає територіальна мобільність населення. Зазвичай найбільш привабливими для зайнятості трудових мігрантів є столичний регіон, обласні центри, в яких є можливість знаходження роботи з більш високим рівнем оплати праці, а також зміну місця проживання на більш комфортніше. Причому більш високим рівнем територіальної мобільності відзначаються ті категорії населення, які мають більш високий рівень мотивації до пошуку роботи.

Відповідно, загострюються ризики погіршення якості демографічної складової трудового потенціалу регіонів / громад, пов'язані з високим рівнем смертності населення працездатного віку, значним міграційним відтоком високопродуктивних верств населення, нерозвиненістю інфраструктури охорони здоров'я.

З іншого боку, можливості реалізації трудового потенціалу регіонів / громад, сформованого на основі базисних (демографічних) передумов, залежать від стимулюючого впливу *економічних та соціальних чинників*. Економічна спеціалізація регіонів, концентрація виробництв з високим вмістом валової добавленої вартості, здатних створювати робочі місця, що потребують кваліфікованої праці, значною мірою впливають на реалізацію трудового потенціалу регіону / громади (рисунк 3).

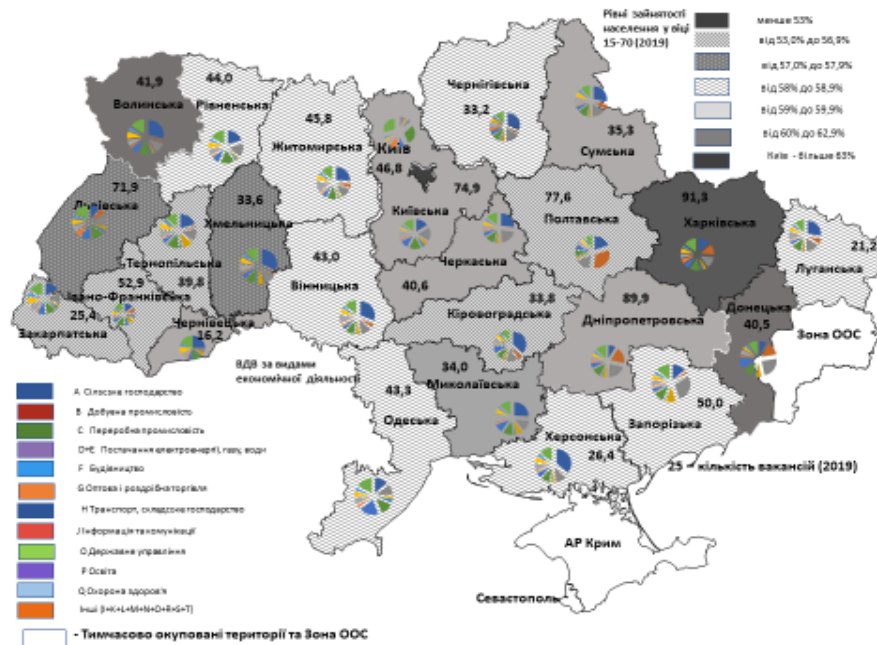


Рисунок 3. Диференціація регіонів за рівнями зайнятості, галузевою структурою валової доданої вартості та кількістю вакансій

Аналіз статистичних даних щодо розподілу регіонів за обсягами валової доданої вартості, рівнями зайнятості та кількістю вакансій свідчить про значну диференціацію регіонів. Регіони з потужним економічним потенціалом, високою часткою валової доданої вартості, створеною у промисловості, сільському господарстві, сфері послуг, традиційно мають більші можливості створення нових робочих місць [4]. Відповідно, Київ, Дніпропетровська, Харківська, Київська та Львівська області, для яких характерна вища концентрація рентабельних виробництв, відзначаються більш високими рівнями зайнятості (63,1% у м. Києві; 62,1% у Харківській області; 59,5% у Дніпропетровській області; 59,3% у Київській області; 57,8% у Львівській області) [5]. Загалом, кількість вакансій у цих регіонах залишалася найбільш значимою; у 2019 році лідером за кількістю вакантних робочих місць залишалися Харківська область (91,3 тис. один.) Дніпропетровська область (89,9 тис. один.), місто Київ (74,9 тис. один.) та Львівська область (71,9 тис. один.) [6].

Водночас, значною мірою стимулює зайнятість такий *соціальний чинник* впливу на формування та реалізацію трудового потенціалу регіону як рівень заробітної плати, який сформувався протягом останнього періоду часу. Аналіз співвідношення між середньомісячною заробітною платою в регіонах та середнім значенням (у цілому по економіці) у 2019 році свідчить про значне перевищення середнього рівня у Києві (150,3%), Донецькій (111,6%), Київській (104,8%), Дніпропетровській (102,4%), в яких традиційно сконцентровані робочі місця з більш високим рівнем заробітної плати [7].

Одним з найбільш вагомих соціальних чинників впливу на реалізацію трудового потенціалу регіону залишається неформальна зайнятість, яка не характеризується високим рівнем соціальної захищеності та сприятливими умовами найму та оплати праці. Концентрація робочих місць у неформальному секторі економіки значно ускладнює реалізацію трудового потенціалу зайнятих працівників. Водночас, обмежені можливості створення робочих місць з гідними умовами найму та оплати праці, проблематичність забезпечення умов для поєднання сімейних та службових обов'язків, подовження періоду трудової активності осіб передпенсійного віку також негативним

чином впливають на розвиток трудового потенціалу регіону / громади.

Серед *інституційних чинників* впливу на формування та реалізацію трудового потенціалу регіону / громади слід відзначити нормативно-правове забезпечення розвитку сфери зайнятості на регіональному / місцевому рівнях. Особливої актуальності набувають ці питання в умовах децентралізації, яка передбачає реформи у частині зміцнення матеріальної та фінансової основи міст, селищ і сіл, надання їм більших прав у розпорядженні наявними ресурсами, наданні публічних послуг [2]. Це формує умови для розкриття внутрішнього потенціалу громад стосовно ефективного використання робочої сили.

Не менш важливими для формування та реалізації трудового потенціалу регіонів / громад є *інфраструктурні чинники*, зокрема, інфраструктура забезпечення життєдіяльності; надання соціальних та публічних послуг; поліпшення якості життя громади тощо. Необхідною передумовою забезпечення дієвості цього процесу є створення умов комфортного та безпечного життя для мешканців регіонів / громад, отримання якісної базової середньої, професійно-технічної або вищої освіти.

В умовах децентралізації професійної освіти, яка передбачає передачу функцій фінансування закладів професійно-технічної освіти на рівень місцевих бюджетів, недосконаліми залишаються механізми реалізації повноважень з прогнозування потреб ринку праці у професійних кваліфікаціях на обласному рівні (зокрема, формування регіонального замовлення на підготовку кадрів на основі аналізу стану ринку праці) [8]. Дотепер якість підготовки випускників закладів професійно-технічної освіти недостатньою мірою відповідає вимогам роботодавців, що суттєво гальмує процес формування та реалізації трудового та освітньо-професійного потенціалів регіонів. Збереження повільних темпів розроблення та запровадження стандартів професійної освіти на модульно-компетентнісній основі; незацікавленість роботодавців в організації стажування студентів, викладачів та майстрів закладів професійно-технічної освіти на виробництві; обмежені масштаби застосування дуальної форми навчання негативним чином впливають на розвиток освітньо-професійної компоненти трудового потенціалу регіону / громади.

Загалом, для покращення якості демографічного компоненту трудового потенціалу регіону / громади необхідно розроблення заходів щодо зниження рівня смертності населення працездатного віку, зменшення рівня захворюваності населення на національному, регіональному та місцевому рівнях. У посткризовий період пріоритетного значення набувають проблеми покращення якості інфраструктури закладів охорони здоров'я, розроблення стимулів для роботодавців щодо покращення якості робочих місць, забезпечення належних санітарно-гігієнічних умов праці, пропагування здорового способу життя, подовження періоду активного трудового життя людей передпенсійного віку.

Серед напрямів забезпечення ефективного формування та реалізації трудового потенціалу регіону / громади (у контексті забезпечення продуктивної зайнятості) слід відзначити необхідність сприяння створенню робочих місць з більш високою якістю зайнятості, розширенню можливостей зайнятості населення регіонів / громад за рахунок активізації підприємницьких ініціатив, спрямованих на покращення якості інфраструктури громад, мінімізацію патерналістських / споживацьких настроїв населення регіонів / громад. Це передбачає необхідність використання освітніх платформ для отримання підприємницьких навиків; підвищення кваліфікації управлінських кадрів на рівні регіонів / громад для покращення якості соціальної інфраструктури (зокрема, у сільській місцевості), розширення спектру соціальних

послуг; стимулювання трудових мігрантів до започаткування власної справи.

Найбільш дієвими інструментами забезпечення збалансованості розвитку регіональних / локальних ринків праці та системи професійної освіти на рівні регіонів / районів є розвиток дуальної освіти; стимулювання розвитку державно-приватного партнерства у сфері професійної освіти; підвищення ефективності профорієнтаційної роботи на рівні регіонів / громад. Це передбачає необхідність покращення інформаційного забезпечення моніторингу регіональних ринків праці на основі створення регіональних обсерваторій ринку праці із залученням регіональних стейкхолдерів (органів місцевої виконавчої влади, місцевих органів самоуправління, роботодавців, регіональних рад професійно-технічної освіти, закладів професійно-технічної освіти, громадських організацій).

Важливим напрямом підвищення ефективності формування та реалізації трудового потенціалу регіонів / громад (за рахунок підвищення якості освітньо-професійного компоненту) є стимулювання роботодавців до оновлення матеріально-технічної бази закладів професійно-технічної освіти; організації стажування викладачів та майстрів на виробництві; активізації профорієнтаційної роботи шляхом популяризації професій у закладах загальної середньої освіти, засобах масової інформації, web-ресурсах. Необхідно удосконалення підходів до оцінювання якості освіти й освітніх програм з метою забезпечення можливості отримання якісної формальної / неформальної професійної освіти та здобуття професійних кваліфікацій для усіх вікових груп населення.

Водночас реалізація поставлених завдань неможлива без покращення якості управлінських кадрів щодо регулювання розвитку регіонального / місцевого ринку праці, визначення потреби у кваліфікованій робочій силі. Це потребує покращення якості інформаційно-комунікаційних послуг для забезпечення доступності освітніх програм для підвищення кваліфікації кадрів на рівні регіону / громади; розроблення інструментарію (практичних посібників) для представників органів місцевого самоврядування з метою підвищення рівня їх кваліфікації у питаннях формування регіонального замовлення, організації моніторингу розвитку регіонального ринку праці.

Висновки і перспективи подальших розробок. На основі вищевикладеного можливо зробити наступні висновки: необхідно стимулювати роботодавців до створення робочих місць з високим вмістом валової доданої вартості; розробити та запровадити механізми збалансування попиту та пропозиції на регіональних ринках праці; покращувати порядок розроблення територіальних програм зайнятості (за участю регіональних стейкхолдерів); підвищувати рівень розвитку компетенцій, вмінь та навичок управлінських кадрів на рівні регіонів / громад. У статті представлено бачення вітчизняних науковців щодо демографічних, економічних, соціальних, інституціональних та інфраструктурних чинників впливу на формування та реалізацію трудового потенціалу на регіональному рівні. Перспективи подальших досліджень будуть спрямовані на дослідження економічного змісту поняття трудовий та освітньо-професійний потенціал, вивчення можливостей удосконалення регулювання розвитку трудового потенціалу в умовах децентралізації, покращення якості навиків та кваліфікацій управлінських кадрів для збалансування потреби та пропозиції на регіональному / місцевому ринках праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Децентралізація і формування політики регіонального розвитку в Україні: наук. доп. / [Шевченко О.В., Романова В.В., Жаліло Я.А. та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук Я.А.

Жаліла. – Київ: НІСД, 2020. – 160 с.

2. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.) / за ред. Е.М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. – К., 2016. – 328 с.

3. Статистичний збірник «Природний рух населення України за 2019 рік». [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу / http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/06/zb_prn_2019.xlsx

4. Статистичний збірник «Валовий регіональний продукт у 2018 році». [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу / http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/04/zb_vrp_2018.zip

5. Рівні зайнятості населення по регіонах України за 2019 рік. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу / http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/rp_reg/reg_u/rzn_2019_u.xls

6. Професійний склад безробітних та вакансій у 2019 році. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу / <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>

7. Середньомісячна заробітна плата за регіонами у 2019 році. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу / http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg_zp_p/reg_zpp_u/arh_rzpp_u.html

8. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» № 419-р від 12 червня 2019 р. [Електронний ресурс]. – Доступ до ресурсу / <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80>

REFERENCES

1. Shevchenko, O.V., Romanova, V.V., Zhalilo, Ya.A. (Eds.) ta in. (2020). Detsentralizatsiya i formuvannya polityky rehional'noho rozvytku v Ukrayini: nauk. dop. NISS.

2. Libanova, E.M. (Eds.) ta in. (2016). Lyudskyy rozvytok v Ukrayini. Innovatsiyni vydy zaynyatosti ta perspektyvy yikh rozvytku. In-t demohrafiyi ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrayiny.

3. Statystychnyy zbirnyk «Pryrodnyy rukh naselennya Ukrayiny za 2019 rik». URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/06/zb_prn_2019.xlsx.

4. Statystychnyy zbirnyk «Valovyy rehional'nyy produkt u 2018 rotsi». URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/04/zb_vrp_2018.zip.

5. Rivni zaynyatosti naselennya po rehionakh Ukrayiny za 2019 rik. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/rp_reg/reg_u/rzn_2019_u.xls.

6. Profesiynnyy sklad bezrobitnykh ta vakansiy u 2019 rotsi. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>.

7. Seredn'omisyachna zarobitna plata za rehionamy u 2019 rotsi. [Elektronnyy resurs]. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/reg_zp_p/reg_zpp_u/arh_rzpp_u.html.

8. Rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukrayiny «Kontseptsiya realizatsiyi derzhavnoyi polityky u sferi profesiynoyi (profesiyno-tekhnichnoyi) osvity «Suchasna profesiyna (profesiyno-tekhnichna) osvita» na period do 2027 roku» #419-r vid 12 chervnya 2019 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80>.