

Н. В. Бурда,*кандидат економічних наук,
ORCID 0000-0002-4758-0036,
e-mail: nvburda50@gmail.com,***Н. М. Чеботарьова,***кандидат економічних наук,
ORCID 0000-0002-0145-2821,
e-mail: lug.ukr_37@i.ua,**ДЗ «Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка», м. Старобільськ*

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДОНЕЦЬКОГО ЕКОНОМІЧНОГО РАЙОНУ

Постановка проблеми. Проблема ефективного використання трудового потенціалу нині особливо актуальна. Україна стоїть на шляху більш якісного розвитку економіки. Шлях який вона обрала – це шлях економіки зростання. А це потребує від керівників підприємств переглянути своє відношення до управління персоналом, та приділяти особливу увагу розвитку трудового потенціалу. Тобто в даний час одним із гострих і значимих завдань для майбутнього економіки Донецького економічного району і стабільного розвитку є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом. Звідси витікає, що динамічний розвиток економіки неможливий без забезпечення ефективності процесу формування, та використання трудового потенціалу – головного чинника виробництва. У зв'язку з цим, постає проблема наукового обґрунтування та розробки практичних рекомендацій розвитку та відтворення трудового потенціалу, підвищення ефективності його використання.

Рівень опрацювання проблеми у сучасній науці. Проблеми й перспективи розвитку трудового потенціалу підприємства та його вплив на всі сфери суспільного життя українців досліджувалися багатьма вченими, серед яких: В. Антонюк [1], Н. Краснокутська [2], В. Чеботарьов [3; 4], Л. Шаульська [5], К. Якуба [6] та інші. Вони ґрунтовно опрацювали теоретико-методологічні і практичні аспекти формування трудового потенціалу, виокремили чинники його розвитку, розробили заходи щодо удосконалення та ефективного використання потенціалу підприємств, які мають бути запроваджені як на рівні держави, так і на рівні регіонів.

Мета статті полягає у виявленні особливостей стану та динаміки трудового потенціалу Донецького економічного району.

Виклад основного матеріалу. Формування трудового потенціалу підприємства, за думкою К. Якуби, представляє собою процес реалізації заходів щодо забезпечення ринкових можливостей підприємства шляхом зміни його характеристик і властивостей до необхідного рівня відповідно до поставлених цілей. Оцінка трудового потенціалу під-

приємства – це, власне, і є визначення рівня його конкурентоспроможності [6, с. 7]. Найбільш повне та осучаснене визначення терміну «трудовий потенціал підприємства», з нашої точки зору, надано Т. Гринько. Вона вважає, що це «...складна соціально-економічна категорія, яка є самостійним інноваційним об'єктом з певною сукупністю трудових можливостей працівників підприємства та властивістю самовдосконалення в процесі трудової діяльності за для досягнення певних результатів» [7, с. 284].

Процес формування трудового потенціалу підприємства є одним з напрямків його економічної стратегії і передбачає створення й організацію системи ресурсів і компетенцій таким чином, щоб результат їхньої взаємодії був фактором успіху в досягненні стратегічних, тактичних і оперативних цілей діяльності підприємства [8, с. 76].

Що стосується формування трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства, то як вважає С. Самайчук, воно щільно пов'язане з демографічною ситуацією в сільській місцевості, оскільки там швидкими темпами скорочується чисельність сільського населення, погіршується якісний склад трудового потенціалу, кваліфікаційний й освітньо-культурний рівень населення [9, с. 59].

Формування та розвиток трудового потенціалу має важливе значення в управлінні підприємством, незважаючи ні на його форму власності, ні на розмір. У той час як на великих підприємствах цим питанням займаються окремі спеціалісти, фахівці з персоналу та відділи кадрів, то на малих підприємствах ця роль відведена безпосередньо керівникові.

Звичайно на механізм забезпечення сприятливих умов для формування трудового потенціалу впливає не тільки саме підприємство, а і його зовнішнє середовище (соціально-демографічний стан регіону, покращення медичного обслуговування). Ситуація також складна і через особливість Донецького економічного регіону, через військові дії та захоплення частини Луганської та Донецької областей, що входять до даного регіону.

У Донецькому економічному регіоні зайнятість населення складає 41,6% від загальної чисельності. Це один із регіонів у державі, де найбільша питома вага зайнятості у сфері матеріального виробництва і, зокрема, в промисловості.

Одночасно район є одним з таких, де найнижча у державі частка зайнятих у сільськогосподарському виробництві. Цей показник дещо вищий в Луганській області, що пояснюється нижчим рівнем розвитку промисловості в регіоні.

Загальна демографічна ситуація в Луганській та Донецькій областях на даний час відзначається зниженням народжуваності, старінням, депопуляцією та міграцією населення. Саме остання має

значний вплив на формування трудового потенціалу в регіоні. Тому вважаємо за доцільне провести аналіз міграційного руху населення (міжрегіонального, міждержавного та мігруючих за кордон). Оскільки значна частина тимчасово окупована, то дані наведено тільки з підконтрольної частини Луганської та Донецької областей. Для більш повної картини впливу ситуації на бажання людей виїхати з регіону наведемо дані за аналогічний період по Сумській області, яка також, як і два досліджуваних нами регіони, межує з Харківською областю України (економічно більш потужною) та областями Російської Федерації (рис. 1).

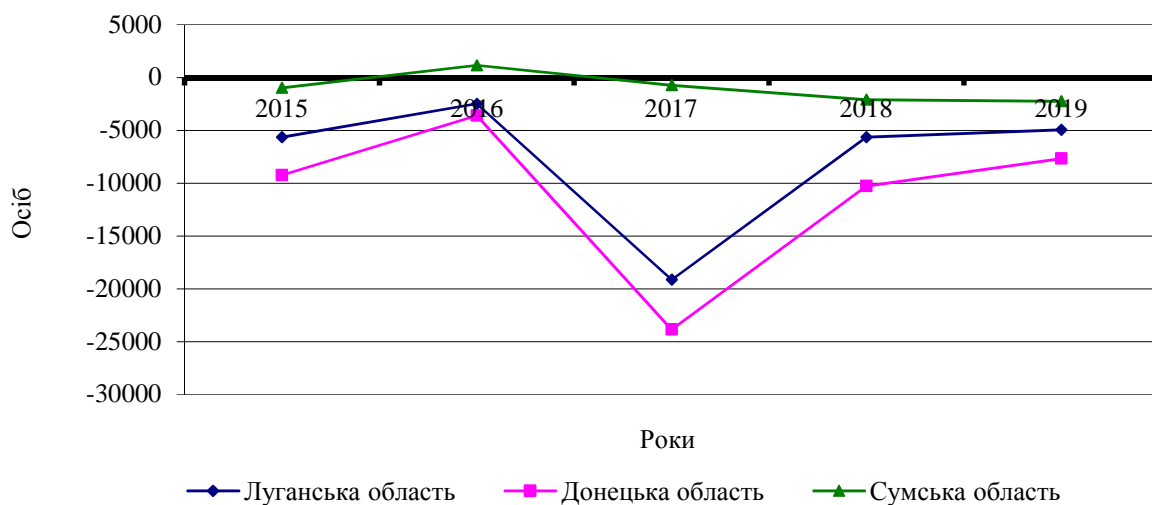


Рис. 1. Міграційний рух населення Луганської, Донецької та Сумської області за 2015-2019 рр.

Складено авторами на основі даних [10; 11; 12].

Вважаємо за доцільно відмітити, що динаміка питомої ваги сільського населення в загальній кількості населення Луганської області за період 2010-2019 рр. суттєво не змінилася та коливається останніми роками в межах 13,5-14,0%, відхилення від рівня 2016 р. дорівнює 2,2-2,9%.

Аналіз загальної чисельності населення області свідчить про постійну тенденцію скорочення наявного населення в кількісному вимірі, що підтверджується статистичними даними: так, на кінець 2010 р. вона складала 2866,9 тис. осіб, на початок 2020 р. кількість населення дорівнювала 2331,8 тис. осіб, скорочення – 18,7%. За останні 2015-2019 рр. загальна чисельність населення скоротилась суттєво (258 тис. осіб), що складає 10,0%.

Наступною важливою характеристикою постійного населення області є його вікова структура, яка дозволяє прогнозувати тенденції зміни кількості працездатного населення сільської місцевості, яка є основою потенціалу персоналу сільськогосподарських підприємств.

Негативна тенденція в основному спостерігається в сільській місцевості, що підтверджується

статистичними даними. На кінець 2015 р. всього в сільській місцевості Луганської області налічувалось 356,7 тис. осіб. Протягом шести років відбувалося зменшення сільського населення на 9,3%, а на початок 2020 р. цей показник складав вже 12,1%.

За віковим складом сільське населення за 2018 р. зменшилось за віковими групами: від 1 до 14 років – на 1,7%, від 15 до 29 років – на 6,7%, від 30 до 44 років – на 17,1%, від 60 до 64 років – на 55,8%, на підставі цього зробимо висновок про зменшення кількості молоді 2018 р., яка залишилась працювати в сільській місцевості, та збільшення сільського пенсійного віку.

Збільшення в Луганській області на початок 2020 р. спостерігається у віковій групі від 20 до 24 років, що є закономірним за рахунок повернення молоді з воєнної служби та навчальних закладів, але через декілька років молодь, не маючи належних умов праці та побуту, виїжджають з сільських населених пунктів у міста. У віковій групі від 55 до 59 років збільшення чисельності пояснюється тим, що населення передпенсійного та пенсійного віку повертається в сільську місцевість, де проживають

їх батьки, а також збільшенням конкуренції з боку молодого покоління в містах, яке більш стрімко реагує на сучасні зміни в економічному житті регіону.

Порівнюючи показники скорочення населення молодшого та старшого за працездатний вік, ми спостерігаємо негативний вплив на відтворення робочої сили. Отже існує тенденція значного скорочення молодшого відносно за працездатний вік населення відносно людей похилого віку. Така ситуація негативно вплине на відтворення робочої сили та негативно відобразиться в майбутньому на ринку праці Луганської області.

Аналізуючи статистичні дані народжуваності та смертності за період 2015-2019 рр., спостерігаємо

незначне збільшення кількості народжених, яке коливається в межах від 17,6 до 18,0% (+2,3%), одночасно реєструється збільшення кількості померлих на 53,2%. Незважаючи на незначну кількість народжених, існує тенденція значного природного скорочення населення області, що погрожує демографічній та соціально-економічній стабільності регіону.

Використання трудового потенціалу в сфері економічної діяльності безпосередньо пов'язано з рівнем економічної активності населення та рівнем його зайнятості. Їх динаміка в досліджуваних економічних районах наведена в таблиці.

Таблиця

Економічна активність населення Донецького економічного району за період 2015-2019 рр.

Луганська область						
Показники	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення 2019 р. до 2015 р., %
Економічна активність населення працездатного віку, тис. осіб	339,5	338,1	330,7	333,4	336,0	-1,03
Зайняте населення працездатного віку, тис. осіб	283,3	281,1	272,4	280,2	287,7	1,55
Безробітне населення працездатного віку, тис. осіб	56,2	57,0	58,3	53,2	43,8	-22,06
Рівень безробіття населення працездатного віку, у % до ЕАН	16,6	16,9	17,6	16,0	14,4	-2,2
Донецька область						
Економічна активність населення працездатного віку, тис. осіб	851,4	844,5	831,0	834,7	837,1	-1,68
Зайняте населення працездатного віку, тис. осіб	722,2	721,6	705,7	714,5	719,7	-0,35
Безробітне населення працездатного віку, тис. осіб	129,2	122,9	125,9	120,2	117,4	37,31
Рівень безробіття працездатного віку, у % до ЕАН	15,2	14,6	15,1	14,4	14,0	-1,2

Складено авторами на основі даних [10; 11].

Донецький економічний район включає дві області – Донецьку і Луганську, які на сьогодні знаходяться в найбільш несприятливому соціально-економічному становищі внаслідок воєнних дій на їхній території та окупації частини території Росією. Дані таблиці свідчать, що в досліджуваних регіонах чисельність активного населення скоротилася. А зменшення кількості економічно активного населення негативно впливає на формування трудового потенціалу регіону. Аналізуючи тенденцію народжуваності, відмітимо дієвість цільових програм з фінансової підтримки сімей з дітьми.

Висновки. Підводячи підсумки дослідження, можна стверджувати, що формування та відтворення трудового потенціалу підприємства – це дуже складний процес і на нього впливає багато чинників. Ці чинники є як внутрішніми, так і зовнішніми. І сказати, які з них мають більший вплив, дуже складно. Особливо це стосується Донецького економічного району.

Формування трудового потенціалу відбувається не тільки завдяки виробничим змінам, але й коли ці зміни стосуються відносин до працівників підприємства. Трудовий потенціал підприємства має формуватися завдяки індивідуальним здібностям кожного працівника. Чим вищий якісний показ-

ник кожного робітника, тим більший внесок він принесе для зростання доходів підприємства.

Для зміни ситуації та поступового розвитку регіону доцільно активізувати діяльність по закріпленню молодих фахівців на сілі за умови придбання сучасного обладнання для робочих місць, збільшення матеріальної зацікавленості кожного працівника в результатах своєї праці. Для цього необхідно розробити різноманітні мотиваційні підходи до стимулювання працівників різних категорій, забезпечити сучасним житлом, а також створити умови для вільного розвитку сучасних видів бізнесу, як в агропромисловому секторі, так і в інших галузях, що можливо досягти за умов створення в сільських населених пунктах спеціальних економічних зон, в яких держава повинна сформувати привабливий для підприємців податковий клімат, розробити умови надання податкових кредитів.

Задля забезпечення раціональної зайнятості населення та більш ефективного використання трудових ресурсів політика їх розвитку на регіональному рівні має бути спрямована на забезпечення повної зайнятості працездатного населення. Виконання цього завдання можливо за умови стимулювання керівників підприємств та підприємців до вкладення капіталу в аграрну сферу села, що забезпечить ство-

рення додаткових робочих місць. Важливо запровадити принципи функціонування повноцінного ринку праці через реальну підтримку розвитку підприємництва на селі шляхом капіталізації домогосподарств населення.

Для поліпшення зайнятості, з урахуванням її ефективності, повинні бути розраховані на регіональному рівні заходи для адаптації населення до нишніх вимог шляхом перепідготовки кадрів, яке характеризується глобалізацією економік держав світу, підготовкою молодих працівників аграрної

сфери та забезпеченням розвитку цивілізованого ринку праці на селі. У першу чергу, необхідно удосконалити структуру зайнятості населення та оптимізувати структуру робочих місць, удосконалити цільові програми з точки зору їх впливу на умови зайнятості в певних галузях та регіонах.

Перспективними напрямками подальшого опрацювання проблеми є проведення розгорнутих опитувань керівників підприємств Донецького економічного району щодо поглибленого з'ясування якості формування та використання трудового потенціалу.

Література

1. Антонюк В. П. Аналіз трудового потенціалу Придністровського і Донецького економічних районів у контексті формування регіональних інноваційних екосистем. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. №1 (59). С. 4-14. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-1\(59\)-4-14](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-1(59)-4-14).
2. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 52 с.
3. Чеботарьов В. А., Глінковська-Краузе Б., Чеботарьов Є. В. Менеджмент персоналу економічних підрозділів підприємств: обґрунтування вихідних інноваційних засад забезпечення. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. №3 (57). С. 156-161. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3\(57\)-156-161](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3(57)-156-161).
4. Glinkowska B., Chebotarov V. A Comparative Cross-Cultural Analysis of the Profile of a Modern Ukrainian Manager: the Imperatives of the Future in the Context of Internationalization. *Comparative Economic Research*. 2018. Volume 21. № 3. P. 63-74.
5. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України. Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. 502 с.
6. Якуба К. І. Життєвий і трудовий потенціал сільського населення України. *Теорія, методологія, практика*: навч. посіб. Київ: ННЦ ІАЕ, 2007. 362 с.
7. Гринько Т. В. Проблеми формування та розвитку трудового потенціалу підприємств в Україні. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. 2018. Вип. 35. С. 281–287.
8. Бородина О., Прокопа І. Сільський розвиток в Україні: проблеми становлення. *Економіка України*. 2009. №4. С. 74-85.
9. Самайчук С. І. Формування та використання трудового потенціалу сільських територій. *Агросвіт*. 2020. № 4. С. 58–64. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2020.4.58>.
10. Головне управління статистики у Донецькій області. URL: <http://donetskstat.gov.ua>.
11. Головне управління статистики у Луганській області. URL: <http://lg.ukrstat.gov.ua>.
12. Головне управління статистики у Сумській області. URL: <http://sumy.ukrstat.gov.ua>.

References

1. Antoniuk, V. P. (2020). Analiz trudovoho potentsialu Prydnistrovskoho i Donetskoho ekonomichnykh raioniv u konteksti formuvannya rehionalnykh innovatsiynykh ekosystem [The labor potential analysis of the Dnipro and Donetsk Economic Regions in the context of developing regional innovation ecosystems]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 1(59), pp. 4-14. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-1\(59\)-4-14](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-1(59)-4-14) [in Ukrainian].
2. Krasnokutska, N. S. (2007). Potentsial pidpriemstva: formuvannya ta otsinka [Potential of the enterprise: formation and estimation]. Kyiv, Center of the academic Liguria, 352 p. [in Ukrainian].
3. Chebotarov, V. A., Glinkovska-Krauze, B., Chebotarov, Ie. V. (2019). Menedzhment personalu ekonomichnykh pidrozdiliv pidpriemstv: obgruntuvannya vykhidnykh innovatsiynykh zasad zabezpechennia [Management of personnel of economic subdivisions of enterprises: justification of initial innovative bases of support]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3(57), pp. 156-161. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3\(57\)-156-161](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3(57)-156-161) [in Ukrainian].
4. Glinkowska, B., Chebotarov, V. (2018). A Comparative Cross-Cultural Analysis of the Profile of a Modern Ukrainian Manager: the Imperatives of the Future in the Context of Internationalization. *Comparative Economic Research*, Vol. 21, no. 3, pp. 63-74.
5. Shaulska, L. V. (2005). Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy [Development Strategy of Ukraine's Labor Potential]. Donetsk, IIE of NAS of Ukraine, 502 p. [in Ukrainian].
6. Yakuba, K. I. (2007). Zhyttievyi i trudovy potentsial silskoho naselennia Ukrainy. Teoriia, metodolohiia, praktyka [Vital and labor potential of the rural population of Ukraine. Theory, methodology, practice]. Kyiv, NNTs IAE. 362 p. [in Ukrainian].
7. Hrynko, T. V. (2018). Problemy formuvannya ta rozvytku trudovoho potentsialu pidpriemstv v Ukraini [Problems of formation and development of labor potential of enterprises in Ukraine]. *Visnyk Pryazovskoho derzhavnoho tekhnichnoho universytetu – Bulletin of the Azov State Technical University*, Issue 35, pp. 281–287 [in Ukrainian].
8. Borodina, O., Prokopa, I. (2009). Silskiy rozvytok v Ukraini: problemy stanovlennia [Rural development in Ukraine: problems of formation]. *Ekonomika Ukrainy – Economics of Ukraine*, 4, pp. 74-85 [in Ukrainian].
9. Samaichuk, S. (2020). Formuvannya ta vykorystannia trudovoho potentsialu silskykh terytorii [Formation and use of labor potential of rural areas]. *Agrosvit*, Vol. 4, pp. 58–64. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2020.4.58> [in Ukrainian].
10. Holovne upravlinnia statystyky u Donetskii oblasti [The Main department of statistics at Donetsk region]. Retrieved from <http://donetskstat.gov.ua> [in Ukrainian].
11. Holovne upravlinnia statystyky u Luhanskii oblasti [The Main department of statistics at Luhansk region]. Retrieved from <http://lg.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
12. Holovne upravlinnia statystyky u Sumskii oblasti [The Main department of statistics at Sumy region]. Retrieved from <http://sumy.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].

Бурда Н. В., Чеботарьова Н. М. Формування та використання трудового потенціалу Донецького економічного району

У статті на основі опрацювання сучасних джерел наукової літератури та офіційних статистичних даних досліджено теоретичні аспекти формування та використання трудового потенціалу. Проведено аналіз основних параметрів трудового потенціалу Донецького економічного району та виявлено його особливості та динаміка. Здійснено оцінку загальної демографічної ситуації Донецької та Луганської областей, яка відмічається зниженням народжуваності, старінням, депопуляцією та міграцією населення. На формування трудового потенціалу має значний вплив міграція населення в регіоні, що спонукало до проведення аналізу міграційного руху населення (міжрегіонального, міждержавного та мігруючих закордон). Оскільки частина двох областей є тимчасово окупованою дослідження проводилися з використанням статистичних даних щодо підконтрольних Україні територій Донецької та Луганської областей. Для більш повної картини впливу ситуації, що склалася, на бажання людей виїхати з регіону було наведено дані за аналогічний період по Сумській області, оскільки вона також межує з Харківською областю України та областями Російської Федерації, як і два досліджуваних нами регіони. Оскільки на формування трудового потенціалу в регіоні впливає його відтворення, то також проведено аналіз народжуваності. Використання трудового потенціалу в сфері економічної діяльності безпосередньо пов'язано з рівнем економічної активності населення та рівнем його зайнятості, тому проаналізовано їхню динаміку в досліджуваному регіоні за останні п'ять років. Обґрунтовано необхідність ефективного використання трудового потенціалу, його якісної складової, а саме: в першу чергу, необхідно удосконалити структуру зайнятості населення та оптимізувати структуру робочих місць, удосконалити цільові програми з точки зору їх впливу на умови зайнятості в галузях та регіонах.

Ключові слова: трудовий потенціал, зайнятість, формування трудового потенціалу, ефективність, економічна активність населення.

Burda N., Chebotarova N. Formation and Application of Labor Potential of Donetsk Economic Region

The article examines the theoretical aspects of the formation and application of labor potential on the basis of the elaboration of modern sources of scientific literature and official statistical data. The analysis of the main parameters of labor potential of Donetsk economic region is carried out and its features and dynamics are revealed. An assessment of the general demographic situation of Donetsk and Luhansk regions, which is marked by declining birth rates, aging, depopulation and migration. The migration of the population in the region has a significant impact on the formation of labor potential, which prompted the analysis of the migration movement of the population (interregional, interstate and migrating abroad). As part of the two oblasts is temporarily occupied, the research was conducted using the statistics on the territories of Donetsk and Luhansk oblasts controlled by Ukraine. For a more complete picture of the impact of the current situation on people's desire to leave the region, data for the same period in Sumy region were given, as it also borders the Kharkiv region of Ukraine and the regions of the Russian Federation, as well as the two regions we studied. Since the formation of labor potential in the region is influenced by its reproduction, the birth rate analysis was also conducted. The application of labor potential in the field of economic activity is directly related to the level of economic activity of the population and the level of its employment, so their dynamics in the studied region over the past five years is analyzed. The necessity of effective application of labor potential, its qualitative component is substantiated, namely: first of all, it is necessary to improve the structure of employment and optimize the structure of jobs, to improve target programs in terms of their impact on employment conditions in industries and regions.

Keywords: labor potential, employment, formation of labor potential, efficiency, economic activity of the population.

Бурда Н. В., Чеботарёва Н. Н. Формирование и использование трудового потенциала Донецкого экономического региона

В статье на основе обработки современных источников научной литературы и официальных статистических данных исследованы теоретические аспекты формирования и использования трудового потенциала. Проведен анализ основных параметров трудового потенциала Донецкого экономического района и выявлены его особенности и динамика. Осуществлена оценка общей демографической ситуации Донецкой и Луганской областей, которая отмечается снижением рождаемости, старением, депопуляцией и миграцией населения. На формирование трудового потенциала имеет значительное влияние миграция населения в регионе, что побудило к проведению анализа миграционного движения населения (межрегионального, межгосударственного и мигрирующих за границу). Поскольку часть двух областей является временно оккупированной исследования проводились с использованием статистических данных по подконтрольным Украине территориям Донецкой и Луганской областей. Для более полной картины влияния сложившейся ситуации на желание людей уехать из региона, были приведены данные за аналогичный период по Сумской области, поскольку она также граничит с Харьковской областью Украины и областями Российской Федерации, как и два исследуемых нами региона. Поскольку на формирование трудового потенциала в регионе влияет его воспроизведение, то также проведен анализ рождаемости. Использование трудового потенциала в сфере экономической деятельности непосредственно связано с уровнем экономической активности населения и уровнем его занятости, поэтому проанализирована их динамика в исследуемом регионе за последние пять лет. Обоснована необходимость эффективного использования трудового потенциала, его качественной составляющей, а именно: в первую очередь, необходимо усовершенствовать структуру занятости населения и оптимизировать структуру рабочих мест, усовершенствовать целевые программы с точки зрения их влияния на условия занятости в отраслях и регионах.

Ключевые слова: трудовой потенциал, занятость, формирование трудового потенциала, эффективность, экономическая активность населения.

Стаття надійшла до редакції 17.05.2021
Прийнято до друку 15.06.2021