

Міністерство освіти і науки України
Державний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут
Кафедра економіки та міжнародних відносин

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Формування та використання трудового потенціалу України

(за матеріалами Державної служби зайнятості Мінсоцполітики України,
Вінницького обласного центру зайнятості, м. Вінниця)

Здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
4 курсу, групи СЗ-41д,
спеціальності 232 «Соціальне
забезпечення»
ОП «Соціальне забезпечення»
денної форми навчання

Анастасії ВОЛИНЕЦЬ

Науковий керівник
кандидат економічних наук,
доцент

Ірина ЮРЧИК

Гарант освітньої програми
доктор економічних наук,
доцент

Лілія МАРТИНОВА

Вінниця 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	6
1.1. Соціально-економічна сутність трудового потенціалу.....	6
1.2. Роль та функції трудового потенціалу в економічному розвитку країни.....	11
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	16
2.1. Аналіз трудового потенціалу України.....	16
2.2. Діяльність Вінницького обласного центру зайнятості в умовах воєнного стану.....	24
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	29
3.1. Проблема збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах воєнного стану.....	29
3.2. Основні напрями підвищення ефективності роботи Вінницького обласного центру зайнятості.....	34
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	37
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	40
ДОДАТКИ.....	45

ВСТУП

Трудовий потенціал є одним із ключових факторів підвищення ефективності суспільного виробництва та життєвого рівня всього населення. Це пояснюється тим, що існує пряма залежність між ступенем його сформованості та розвитком економічного потенціалу того чи іншого виду економічної діяльності. Ці показники стосуються всього спектру суспільного виробництва, темпів його розвитку, підвищення соціально-культурного рівня життя роботодавців і найманих працівників.

Дана тема має досить значну актуальність в сучасних умовах розвитку економіки та соціальної сфери країни оскільки вона пов'язана з проблемами зайнятості населення, зростанням безробіття та низькою ефективністю використання робочої сили в країні. Україна є країною зі значним потенціалом людських ресурсів, однак у сучасних нелегких умовах, таких як пандемія, війна, ефективне використання цього потенціалу вимагає ретельного аналізу та розробки стратегії. На сьогоднішній день формування та використання трудового потенціалу є одним з пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку країни. Рівень та якість трудового потенціалу відіграє провідну роль у забезпеченні стабільності та конкурентоспроможності національної економіки і є основою для прогресивного економічного розвитку суспільства, оскільки вона пов'язана з проблемами зайнятості населення, зростанням безробіття та низькою ефективністю використання робочої сили в країні.

Питанням формування та використання трудового потенціалу присвячені праці таких відомих українських науковців, як О. Амоші, В. Антонюк, С. Бандури, Д. Богині, О. Грішнкової, Т. Заяць, В. Куценко, Т. Перегудова, В. Стешенко, А. Чухно, Л. Шевчук та інші. Незважаючи на ґрунтовність проведених досліджень, окремі питання комплексного підходу потребують більш глибокого вивчення.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження особливостей формування та використання трудового потенціалу України, за результатами діяльності

Державного центру зайнятості та Вінницького обласного центру зайнятості.

Для досягнення визначеної мети в ході виконання кваліфікаційної роботи необхідно було вирішити наступні завдання:

- визначити соціально-економічну сутність трудового потенціалу;
- розглянути функції та роль трудового потенціалу в економічному розвитку країни;
- проаналізувати трудовий потенціал України;
- дослідити діяльність Вінницького обласного центру зайнятості в умовах воєнного стану;
- розкрити проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах воєнного стану;
- визначити основні напрями підвищення ефективності роботи Вінницького обласного центру зайнятості.

Об'єктом дослідження є процеси формування та використання трудового потенціалу.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти формування та використання трудового потенціалу України, тобто процеси та механізми, що впливають на формування та ефективне використання робочої сили в Україні.

У процесі дослідження були використані методи наукових узагальнень, абстрагування, порівняння, аналізу та синтезу, аналітичний метод, метод системного аналізу.

Інформаційною базою кваліфікаційної роботи становили: законодавчі акти, інформаційні ресурси та статистична звітність Вінницького обласного центру зайнятості, нормативна документація, а також матеріали конференцій, підручники, статті, дисертації та інші публікації вітчизняних фахівців.

Практична цінність роботи полягає у розробці пропозицій щодо покращення формування, збереження та використання трудового потенціалу України.

Апробація наукових досліджень: Основні положення та результати

дослідження кваліфікаційної роботи публікувались у Збірнику наукових праць XII Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми ефективного соціально-економічного розвитку України: пошук молодих». Стаття на тему: «Теоретичні аспекти формування трудового потенціалу».

Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Роботу викладено на 39 аркушах друкованого тексту, список використаних джерел нараховує 51 джерело. Робота містить 4 таблиці та 10 рисунків.



РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1 Соціально-економічна сутність трудового потенціалу

Трудовий потенціал будь-якої країни є фундаментом подальшого економічного, соціального та культурного розвитку держав, усього світу, забезпечуючи найкращі умови життєдіяльності суспільства. Трудовий потенціал характеризує показники робочої сили на ринку праці відповідно до структури робочих місць. Він може використовуватися для характеристики держави, галузі, регіону, підприємства [1, с. 5]. Управління трудовим потенціалом включає три основні фази: формування, розвиток і використання.

Формування трудового потенціалу є визначальним для майбутнього України та створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку трудового потенціалу. Рівень та якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпечення та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченості конкурентоспроможності економіки держави [14].

Трудовий потенціал країни розглядається як підсистема трудового потенціалу світової спільноти та являє собою систему у межах національного утворення. Ефективність використання трудового потенціалу безпосередньо пов'язана з динамікою соціально-економічного прогресу в країні та рівнем життя її громадян. Тому дослідження теоретико-методологічних засад формування трудового потенціалу є актуальним завданням в контексті формування якісного, нового трудового потенціалу для майбутнього інформаційного та постіндустріального суспільства.

Трудовий потенціал - це соціально-економічна категорія, що утворилася на базі окремих категорій різних наук: політичної економії - «робоча сила» та «сукупний працівник», ринкової економіки - «людський капітал», економіки праці - «трудові ресурси», демографії - «населення» і перебуває з ними у тісному зв'язку. Водночас категорія «трудовий потенціал» більш змістовна, ніж будь-яка з цих категорій. Внутрішній зв'язок з кожною з них виражається в сутності їх цільового

призначення - характеристики різних аспектів включення людини у суспільне виробництво та суспільно-економічні відносини: як одного з ресурсів виробництва (праці), головної виробничої сили та фактора виробництва (особистісного), суб'єкта суспільного виробництва та соціально-трудова відносин (економічно активного населення), що роблять трудовий потенціал найважливішою складовою економічного потенціалу [3, с.133].

Можна сказати, що економічна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що вона функціонує у формі активної робочої сили, створює матеріальні та духовні цінності і як потенційна робоча сила має здатність виробляти ці цінності. У свою чергу, соціальна сутність, полягає в тому, що вона дає можливість окремим особам і різним соціальним групам населення знаходити своє місце в суспільно корисних роботах, за допомогою яких вони можуть утвердитися в суспільстві та забезпечити собі та суспільству законне джерело доходів.

Під трудовим потенціалом також розуміється розвинута в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик і якостей працездатного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин щодо участі в процесі праці та суспільній діяльності [2, с. 343]. Виходячи із цього вчені систематизували всі характеристики у певні групи, так колектив авторів визначив одні із основних чинників формування трудового потенціалу, такі як: економічна ситуація, умови праці, якість навчання, рівень доброту та інші, що зображено на рисунку 1.1. Загалом, усі чинники відіграють важливу роль ефективного розвитку держави. Демографічні показники розвитку працездатного населення визначають стан і формування трудового потенціалу країни.

В цілому, формування трудового потенціалу являє собою процес набуття економічно активного населення до трудової та підприємницької діяльності ознак, необхідних для використання у трудовій діяльності, здобуття певних знань і навичок, фізичного, емоційного, духовного, професійного розвитку [9, с 92.].

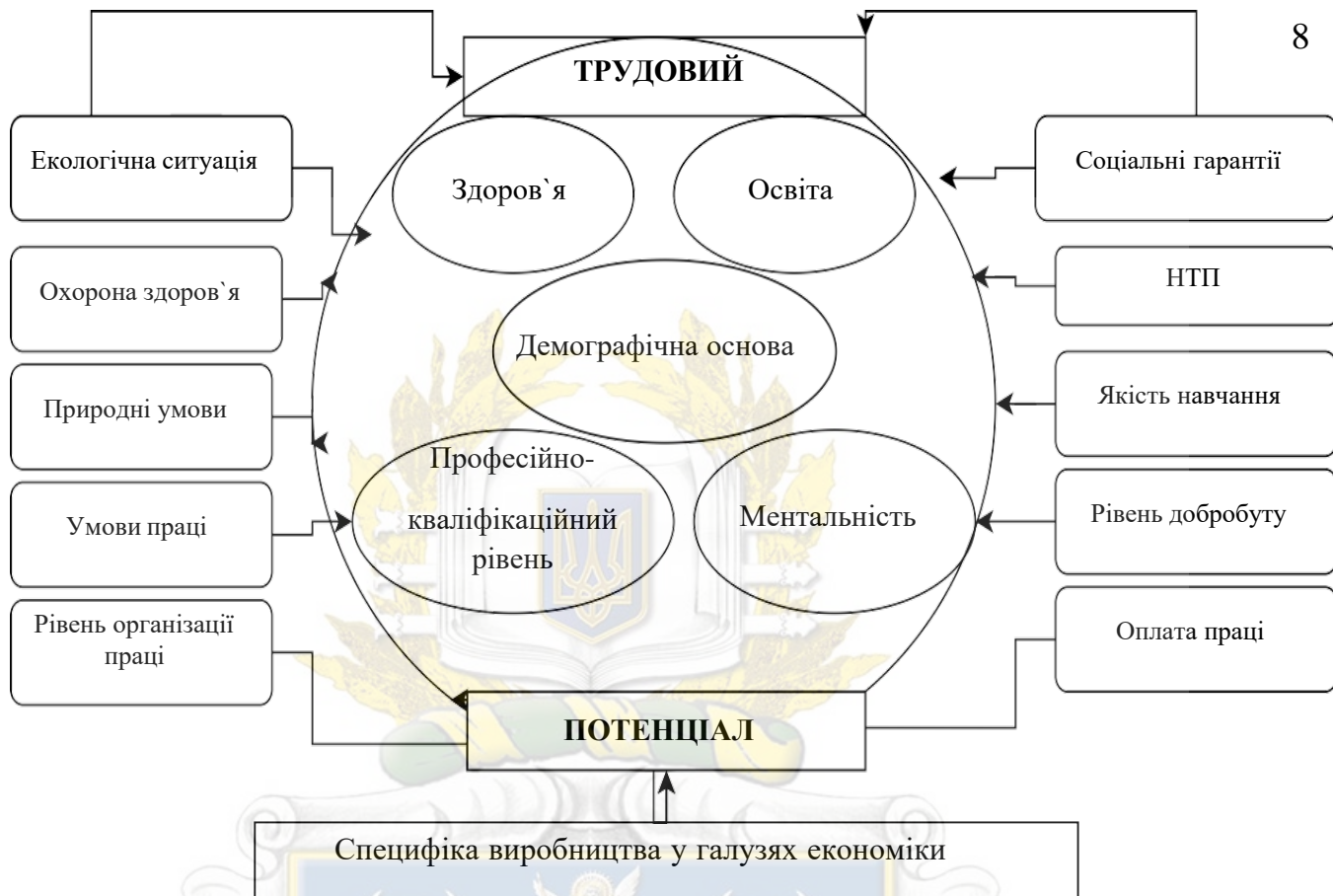


Рисунок 1.1 – Чинники формування трудового потенціалу [2, с. 343].

Досліджуючи різні наукові праці, встановлено, що існує цілий ряд підходів до визначення факторів трудового потенціалу, так, на рисунку 1.2 наведено основні фактори формування трудового потенціалу.

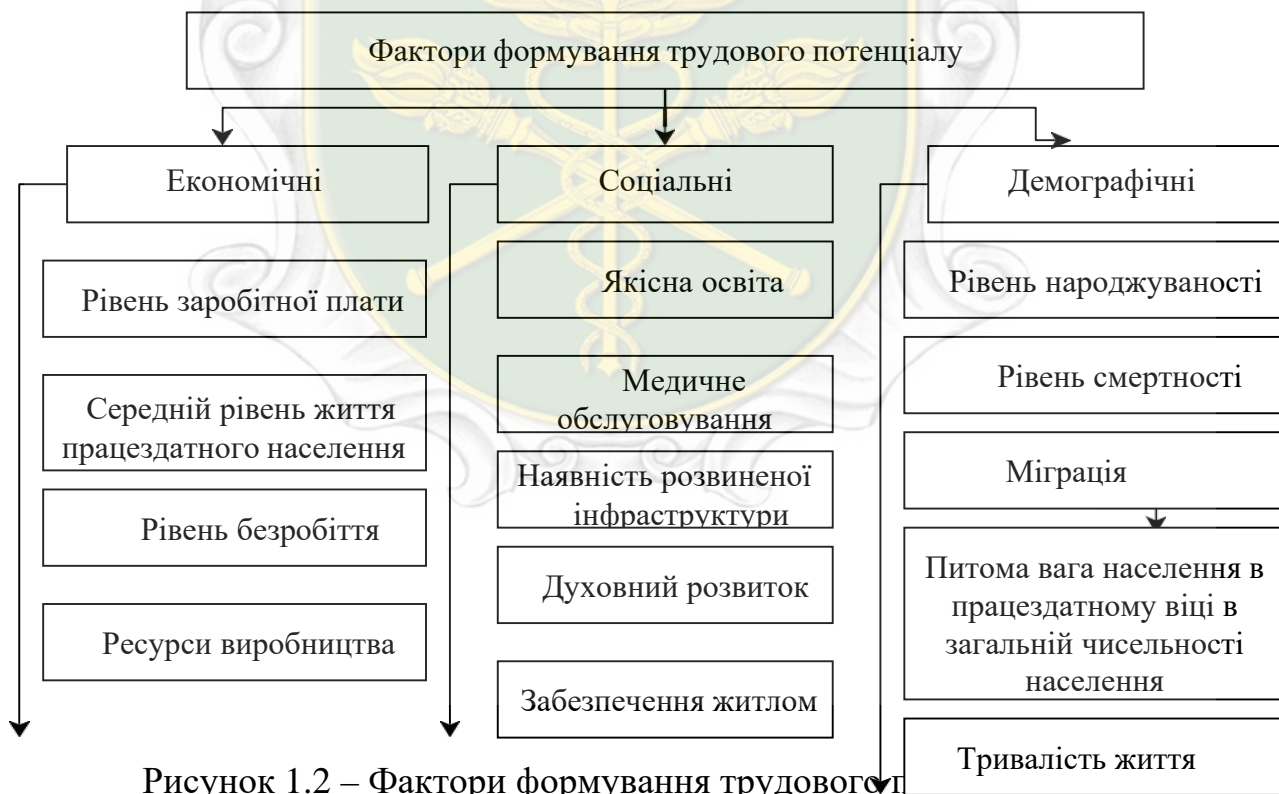


Рисунок 1.2 – Фактори формування трудового потенціалу

Трудовий потенціал можна визначити як інтегрованість кількісної та якісної характеристик робочої сили, що забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Визначення трудового потенціалу залежить від інтенсивних та екстенсивних чинників. Перша група чинників діє на формування трудового потенціалу безпосередньо, збільшуючи його кількісно, а друга справляє неоднозначний вплив на цей процес. Трудовий потенціал досліджується як структура, що містить індивідуальний потенціал (трудовий потенціал одного працівника); потенціал суспільної організації праці на цій території; етнокультурний потенціал території. Структурні елементи трудового потенціалу також подаються в іншому розрізі, це здоров'я, активність відтворення, професіоналізм, творчий потенціал та ресурси робочого часу як представлено на рисунку 1.3 [20, с. 367]

Трудовий потенціал	здоров'я	очікувана тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
	творчий потенціал	доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя, темпи технічного прогресу
	активність відтворення	середня кількість років навчання в школі та ВНЗ, витратина відтворення
	професіоналізм	доходи від експорту, втрати від аварій
	ресурси робочого часу	кількість працездатного населення, кількість зайнятих, рівень безробіття, кількість годин робочого часу на рік

Рисунок 1.3 - Структура трудового потенціалу [20, с. 367]

Трудовий потенціал суспільства має якісні та кількісні характеристики. Основними показниками якісного оцінювання є психофізіологічний розвиток, професійно-кваліфікаційний рівень працездатного населення, соціально-особистісні характеристики, стан здоров'я. Кількісними показниками оцінювання

трудового потенціалу є чисельність працездатного населення і ресурси робочого часу (потенційний фонд робочого часу). Безперечним є ствердження: «чим якісніший людський капітал, тим краще працює підприємство» [13]

Швидкі темпи інноваційних змін та процесів інформатизації, охоплюючи всі ланки економічної системи, впливають на трудовий потенціал шляхом зміни вимог до їх кількісних і якісних характеристик, які є визначальними для формування, розвитку та використання трудових ресурсів. Під впливом впровадження новітніх технічних та технологічних розробок суттєво змінюються структура продуктивності праці та умови праці. Все це вимагає від людини постійних динамічних пристосувальних змін.

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якісними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія, наведено на рисунку 1.4 [4].



Рисунок 1.4 – Кількісні та якісні фактори формування трудового потенціалу [4]

Саме соціально-економічна категорія характеризує якісний склад трудового потенціалу з точки зору соціальної позиції людини, рівня життя, розміру доходів умов праці, рівень культури, трудову активність, а обліково-статистична категорія визначається кількісними факторами, а саме: структура зайнятості, чисельність безробітних, рівень народжуваності, чисельність працездатного населення. Проте, сучасний стан розвитку трудового потенціалу, на жаль, змушує констатувати факт переважання негативних тенденцій, що проявляються у скороченні його кількісних та погіршенні якісних характеристик.

Таким чином, трудовий потенціал є самостійною соціально-економічною категорією, яка має свої певні фактори та чинники формування. У процесі формування трудового потенціалу важливо враховувати різноманітні аспекти, такі як освіта, здоров'я, соціальний захист, мотивація та інші фактори, які можуть впливати на ефективність роботи та задоволеність працівників своєю роботою.

1.2 Роль та функції трудового потенціалу в економічному розвитку країни

Покращення показників якості життя населення України та наближення їх до європейських стандартів потребує інтенсивного розвитку економіки нашої держави на засадах підвищення конкурентоспроможності. Динамічний соціально-економічний прогрес в Україні має ґрунтуватися насамперед на розвитку та ефективному використанні найціннішого на сьогоднішній день ресурсу – трудового потенціалу суспільства та посиленні його інноваційної активності.

Трудовий потенціал є надзвичайно важливою складовою економічного потенціалу країни. Його кількісні та якісні характеристики суттєво впливають на темпи економічного зростання. Ступінь реалізації трудового потенціалу безпосередньо пов'язаний з станом ринку праці, від якого, в свою чергу, залежить соціальна ситуація в країні. Таким чином, трудовий потенціал виступає важливим фактором безпеки держави [25].

Роль в економічному розвитку країни трудового потенціалу є суттєвою так як, впливає на стан здоров'я населення країни та рівень освіти, що є значним чинником підвищення якості життя населення.

Головною у структурі трудового потенціалу є демографічна складова, оскільки вона впливає на виокремлення працездатного населення з усього населення країни. Аналіз демографічної підсистеми передбачає дослідження показників динаміки чисельності населення, його природного та механічного руху, статеві-вікової структури населення. Зокрема, кількісною характеристикою населення країни є його чисельність, а основними категоріями обліку є економічно активне та економічно неактивне населення [5].

Демографічний чинник відіграє одну з найважливіших ролей ефективного розвитку держави. Демографічні показники розвитку працездатного населення визначають стан і формування трудового потенціалу, який у свою чергу впливає на величину сукупного національного доходу. Кризова ситуація, яка останнім часом спостерігається у основних демографічних показниках країни призводять до масштабних втрат трудового потенціалу, що проявляються зараз і будуть характерними для майбутнього [7].

Останнім часом, Україна зазнає від'ємного впливу демографічного чинника на трудовий потенціал, спричинено це багатьма факторами зокрема пандемією коронавірусу та воєнними діями на території країни. На жаль, через це все зменшується кількість населення та працездатних людей, що може спричинити негативний вплив на розвиток економіки та зменшення конкурентоздатності країни.

Аналіз та оцінювання рівня життя здійснюються за системою показників, серед яких слід назвати величину валового внутрішнього продукту, національного доходу й реального доходу, зокрема, в розрахунку на душу населення, забезпеченість житлом, величину товарообігу та обсяг послуг на душу населення. Про рівень та якість життя в країні опосередковано свідчать такі показники, як народжуваність і смертність населення, середня тривалість життя. Значний вплив на рівень життя населення справляють економічні чинники, до яких належать

наявність економічного потенціалу в країні, можливості його реалізації [8, с. 73].

В економічній сфері кожної держави роль і значення трудового потенціалу зростає. Трудовий потенціал є ключовим фактором економічного розвитку будь-якої країни. Це означає, що наявність кваліфікованої робочої сили є необхідною умовою для забезпечення стійкого економічного зростання та підвищення рівня життя населення. Високий рівень кваліфікації дозволяє забезпечити високу продуктивність праці, що в свою чергу може підвищити рівень виробництва та підтримати конкурентність економіки країни на міжнародному ринку.

Для забезпечення динамічного економічного зростання особливо важливим є формування і розвиток трудового потенціалу, який виступає особистим чинником виробництва й внутрішнім чинником соціально-економічного розвитку. Він формується під впливом демографічних, освітніх та соціально-економічних процесів [6, с. 154]. Роль в економічному розвитку країни трудового потенціалу є важливою так як, впливає на стан здоров'я населення країни та рівень освіти, що є важливими чинниками підвищення якості життя населення.

Трудовий потенціал України можна визначити як наявні та потенційні можливості економічно активного населення держави реалізовувати право на працю, задовольняючи особисті та суспільні потреби. Важливе значення для характеристики категорії «трудовий потенціал» має той факт, що поняття «потенціал» включає наслідки минулого, поточний стан теперішнього та орієнтацію на майбутнє. Відповідно, трудовий потенціал України визначається, виходячи із особливостей його формування в минулому, а також сучасного стану економіки, рівня розвитку трудового законодавства та забезпечення гарантій реалізації трудових прав, демографічної ситуації тощо [11, с. 61].

Одним з основних елементів системи управління трудовим потенціалом є функції. Функції трудового потенціалу визначають напрями впливу трудового потенціалу на суспільну життєдіяльність, формують зв'язки із соціально-економічними підсистемами управління.

На рисунку 1.5 наведено функції трудового потенціалу, проте, можна виділити серед них три найголовніших, такі як: соціальна, інноваційна та

економічна. Соціальна функція трудового потенціалу виконує важливу соціальну функцію, забезпечуючи людині можливість бути корисною для суспільства та отримувати відповідну винагороду за свою працю, сприяє людському та економічному розвитку. Значення інноваційно функції: полягає в тому що, люди з високим рівнем трудового потенціалу можуть бути джерелом нових ідей та інновацій в різних сферах діяльності. Вони можуть створювати нові технології та процеси, що покращують ефективність виробництва. Реалізація економічної функції визначає, що трудовий потенціал є важливим економічним ресурсом, який може впливати на економічний розвиток країни. Високий рівень трудового потенціалу в країні може забезпечувати більшу конкурентоспроможність та ефективність виробництва

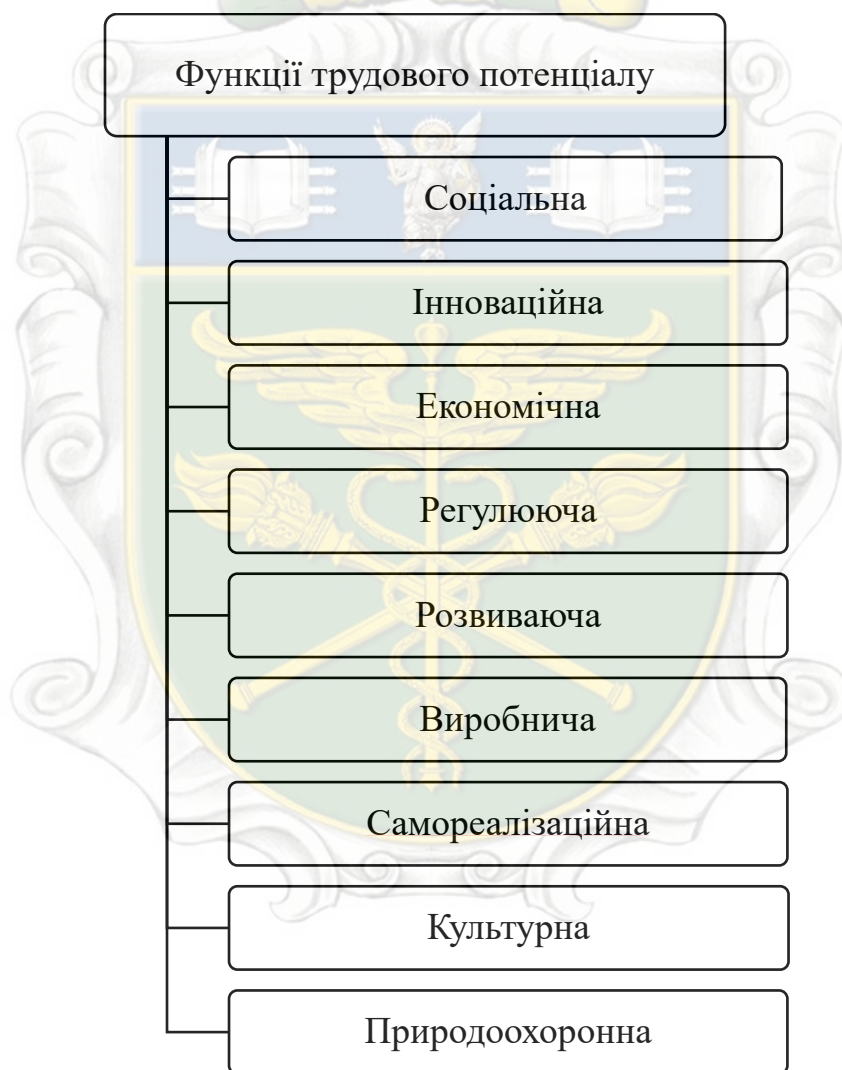


Рисунок 1.5 – Функції трудового потенціалу [11, с. 61].

Функції трудового потенціалу мають важливе значення для суспільства та економіки, а також для розвитку. Трудовий потенціал можна вважати як важливу складову людського потенціалу який є одним із найважливіших факторів економічного зростання та інноваційного розвитку суспільства. Показником ефективності трудового потенціалу є рівень життя, що забезпечується насамперед рівнем заробітної плати.

Лише продуктивна зайнятість населення забезпечує зростання валового внутрішнього продукту, підвищення добробуту населення, формування фінансово-економічних підвалин розвитку країни. На макрорівні саме зайнятість є тим засобом, який забезпечує окремій особі отримання доходу і певний рівень доходу для працівника і членів його сім'ї, поліпшення якісних характеристик людського капіталу. З іншого боку, трудова діяльність зайнятої особи перетворює її з людини, котра потребує соціального захисту, в соціально захищену особу, яка до того ж бере участь у соціальному захисті інших членів суспільства [30, с. 5].

З огляду соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку країни, значна увага суспільства до збереження та відтворення трудового потенціалу, зумовлена насамперед його важливістю. Значення трудового потенціалу як важливого чинника соціально-економічного розвитку обумовлено багатогранністю функцій, які він відіграє, та стратегічних завдань держави щодо підвищення добробуту населення.

Отже, узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал, його роль в сучасному світі є важливою та непересічною. Трудовий потенціал є вагомим фактором для розвитку бізнесу, а також він є важливим чинником підвищення конкурентоспроможності національної економіки. Основна функція трудового потенціалу – бути джерелом робочої сили для забезпечення соціально-економічного та інноваційного розвитку.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1 Аналіз трудового потенціалу України

Трудовий потенціал країни являє собою сукупність інтегрованих кількісних та якісних характеристик робочої сили, яка бере участь у створенні матеріальних та духовних благ суспільства, він визначається на макрорівні. Основна його ціль це забезпечення економічного відтворення та зростання ВВП, підвищення рівня конкурентоспроможності країни [10]. Через це, аналіз трудового потенціалу України дає змогу визначити стан національної економіки, зокрема рівень зайнятості та оплати праці, розвиток трудових ресурсів, рівень освіти та кваліфікації працівників, а також перспективи на майбутнє.

Сучасний ринок праці України характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. Це призводить до підвищення структурного безробіття, що негативно впливає на ефективність функціонування економіки, зниження виробництва товарів та послуг, скорочення ВВП [36, с. 66]. Для національної економіки актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної нестабільності, пов'язані зі зниженням рівня життя та зайнятості, пандемією коронавірусу, війною, територіальними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці.

Однією з ключових характеристик трудового потенціалу в Україні є його чисельність. Аналіз трудового потенціалу в Україні включає в себе вивчення різних аспектів ринку праці, таких як кількість населення, зайнятість, безробіття, рівень доходів, освіти та професійної підготовки працівників.

Необхідно відзначити важливість аналізу населення за економічною активністю під час дослідження трудового потенціалу. Показник економічної активності характеризує населення як чоловічої, так і жіночої статі віком від 15 до 70 років, котре протягом певного проміжку часу забезпечує пропозицію робочої сили на ринку праці. Варто відзначити, що економічно активне населення (на

відміну від економічно неактивного населення) складається лише з осіб, що активно займалися економічною діяльністю або пошуком роботи, і були готові приступити до неї, а також виступають виробником всіх матеріальних і духовних благ, носієм вартості та комплексних трудових характеристик, що визначають економічні можливості відтворювальної діяльності індивідуальних, колективних, суспільних цілей та інтересів, засобів науково-технічного, духовного і соціального розвитку, джерелом основних доходів держави, підприємств і об'єднань, окремих індивідів [15].

Так як однією із головних ознак трудового потенціалу виступає демографічний показник, розглянемо віковий склад населення. Розглянемо основні вікові групи: молодшого віку (діти до 14 років), середнього віку (від 15 до 64) та старшого (65 і більше). Віковий склад являє собою один із найважливіших характеристик населення, що використовується для обчислення існуючої та прогнозованої кількості трудових ресурсів. Аналізуючи окремі вікові групи за останні 3 роки, таблиця 2.1, можна сказати, що кількість населення йде на спад. Це пов'язано з коефіцієнтом народжуваності та смертності, а також міграційним рухом населення.

Таблиця 2.1 - Розподіл постійного населення за окремими віковими групами, тис. осіб [48].

Вікова група	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення 2022/2020
0-14 років	6386,8	6279,8	6119,9	-266,9
15-64 років	28199,5	27927,7	27646,7	-552,8
65 і старше років	7146,5	7211,2	7231,1	84,6
усе населення	41732,8	41418,7	40997,7	-735,1

У визначенні кількісних та якісних характеристик потенційної робочої сили є оцінка кількості та складу тих, хто здатен і бажає працювати. Найкращим статистичним показником для цього є рівень економічної активності населення. Цей показник найбільш повно відображає кількісний аспект трудового потенціалу, оскільки економічно активне населення включає, крім населення працездатного

віку, працівників невиробничого віку, зайнятих осіб, які надають робочу силу на ринку праці, та безробітних. У таблиці 2.2 наведено показники економічної активності населення України.

Таблиця 2.2 - Економічна активність населення України за 2017-2021 роки [47, 49].

Показник	2017 рік		2018 рік		2019 рік		2020 рік		2021 рік	
	тис.осіб	%	тис.осіб	%	тис.осіб	%	тис.осіб	%	тис.осіб	%
Населення	42584,5	100	42386,5	100	42153,2	100	41902,4	100	41588,5	100
Економічно активне населення віком 15–70 років	17 854,4	62,0	17939,5	62,6	18155,7	56,3	17669,8	55,1	17405,0	54,6
Економічно активне населення працездатного віку	17 193,2	59,7	17296,2	72,7	17381,8	74,0	16917,8	72,8	16666,8	72,7
Економічно неактивне населення віком 15–70 років	10 945,0	38,0	10724,8	37,4	14082,1	43,7	14406,6	44,9	14449,5	45,4
Економічно неактивне населення працездатного віку	68458,8	28,5	6486,4	27,3	6114,7	26,0	6312,6	27,2	6254,9	27,3

На початку 2022 року чисельність робочої сили України становила 17,4 млн людей, з них 8,3 млн жінок і 9,1 млн чоловіків працездатного віку. Після початку війни ситуація змінилася кардинально. Мільйони громадян були мобілізовані на захист України. На початку 2023 року за межами України перебували 4,6 млн українців, з яких 3,2 млн – жінки працездатного віку. На тимчасово окупованих з початку 2022 року територіях жили 3 млн осіб, з них орієнтовно 1,3 млн – працездатного віку [35].

У 2023 році кількість зареєстрованих безробітних зменшилася, так як люди виїхали за кордон, знаходяться на тимчасово окупованих територіях та через інші фактори. У таблиці 2.3 наведено кількість зареєстрованих безробітних за останніх

5 років.

Таблиця 2.3 - Кількість зареєстрованих безробітних в Україні з 2018 по 2023 рр. [38, 48].

Рік	Кількість (тис. населення)
2018	341,7
2019	338,2
2020	459,2
2021	295,0
2022	186,5
2023 (станом на 1 березня)	150,0

До кінця цього року рівень безробіття в Україні знизиться до 18,3%, проте все одно залишатиметься вищим ніж до початку повномасштабного вторгнення. За результатами трьох місяців 2023 року він становить близько 20%. За умови відсутності нових значних шоків, у 2023–2025 роках триватиме відновлення ринку праці на тлі зростання економіки та досить м'якої фіскальної політики. Рівень безробіття поступово знижуватиметься: у 2023 році – до 18,3%, у 2024 році – до 16,5%, а у 2025 році – до 14,7% [38].

На рисунку 2.1 наведено зміни рівня безробіття населення за статтю протягом 2018-2021 років.

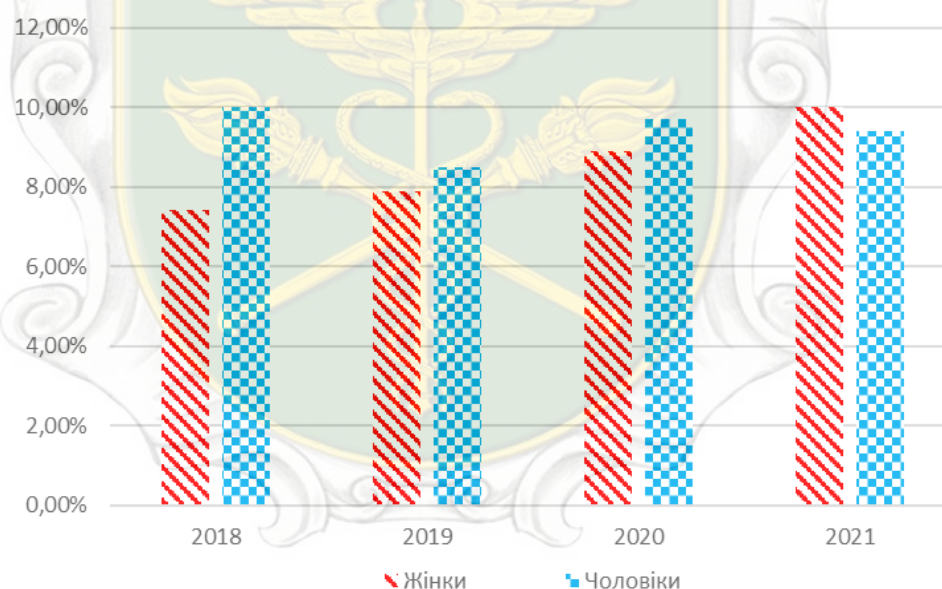


Рисунок 2.1 – Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), за статтю, у відсотках [44].

Протягом 4 років видно, тенденцію зростання з жіночої сторони та

зменшення кількості безробітних з чоловічого боку. Станом на 1 травня 2022 року мали статус безробітного за статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 110,4 тис. осіб (або 39%), жінки – 173,0 тис. осіб (або 61%) у 2023 році, станом на 1 травня показники були такими, а саме: чоловіки становили – 35,9 тис. осіб (або 28%), жінки – 91,1 тис. осіб (або 72%), на жаль такі зміни зумовлені воєнним станом в країні. [44].

Зміни рівня безробіття населення за місцем проживання протягом 2018-2021 років наведено на рисунку 2.2. З кожним роком спостерігається підвищення рівня безробіття саме міського населення. Це означає, що рівень зайнятості зменшується, проте, щодо сільського населення, то показник рівня безробіття може коливатися, так як знайти роботу в сільській місцевості набагато важче аніж в місті, також впливає сезонність робіт.

Станом на 1 травня 2023 року мали статус безробітного за освітою: 43% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 36% – професійно-технічну, 21% – загальну середню освіту [44].

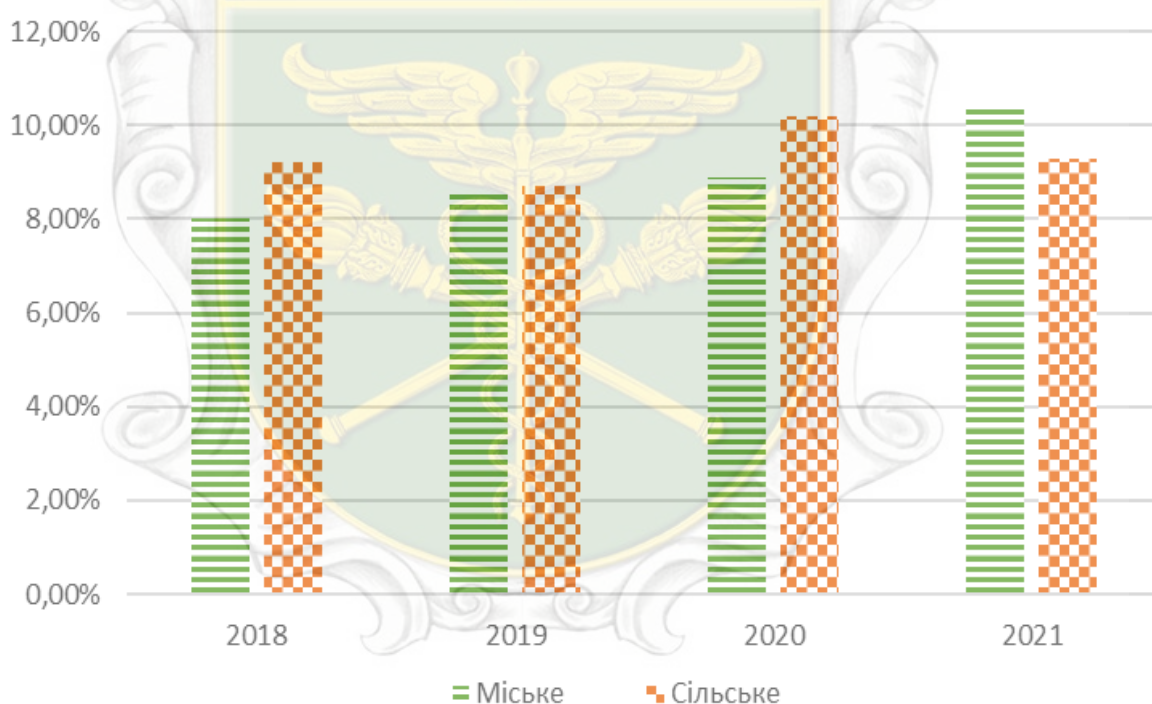


Рисунок 2.2 – Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), за місцем проживання, у відсотках [44].

На жаль, за останні роки ринок праці дає підстави стверджувати про його

неефективність, а саме: зменшення рівня економічної активності та рівня зайнятості населення, збільшення рівня безробіття, наявність диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, зменшення навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце, що пояснюється високими темпами трудової міграції, зниження реальної заробітної плати [17].

Характерними ознаками сьогодення є зменшення доходів населення, розповсюдження неформальних форм зайнятості, що характеризуються низьким рівнем соціальної захищеності та невпевненості в завтрашньому дні, посилення соціальної нерівності та диспропорційності розвитку. Реалізація та використання трудового потенціалу відбувається за умов забезпечення зайнятості населення, яка в українських реаліях характеризується звуженням можливостей. Однак, як зазначалося вище, суттєвого поширення набула трудова міграція в країні, неформальні трудові відносини, а також воєнний стан, що зумовив внутрішньо переміщених осіб. Використання трудового потенціалу у вигляді неформальних трудових відносин пояснюється як безальтернативністю прикладання праці в умовах кризи, так і відсутністю контролю з боку держави щодо дотримання трудового законодавства та низьким рівнем довіри до системи державного соціального захисту. Галузевий розподіл неформальної зайнятості залишається протягом тривалого часу незмінним [24, с. 161].

Умови війни суттєво погіршили трудовий потенціал країни, на жаль не всі українці готові чекати гідного життя і тому їдуть працювати за кордон, так на рисунку 2.3 наведено інформацію щодо кількості українських мігрантів в 2018-2022 роках. У 2020 році, було близько 3 млн трудових мігрантів. Протягом року в країну повернулися 400-500 тисяч осіб, але переважно через пандемію коронавірусу. Країни Євросоюзу закривалися на локдаун, люди втрачали роботу і змушені були повертатися [35]. Проте, вже у 2022 році кількість суттєво зросла і українці знову поїхали шукати краще життя, заробітну плату за кордоном, а зокрема в Польщу.



Рисунок 2.3 – Кількість українських трудових мігрантів за кордоном [34]

За час повномасштабної війни ці цифри зросли набагато більше. Наприкінці 2022 року через війну 4,9 мільйона громадян України стали внутрішньо переміщеними особами, ще 7,9 мільйона виїхали за кордон. Це — 20% від фактичного населення всієї нашої держави [31].

Проте, зараз на жаль відбуваються величезні втрати робочих місць і доходів населення внаслідок економічних потрясінь, через війну супроводжуваних масштабними внутрішніми переміщеннями населення та потоками біженців. За оцінками МОП, в Україні вже втрачено 4,8 млн робочих місць, що становить 30 % від їх загальної кількості. Якщо бойові дії не припиняться у найближчі часи, то втрати можуть сягнути 7 млн робочих місць, або 43,5 %. Експерти МОП застерігають про те, що продовження війни в Україні може призвести до того, що 90 % населення може зіткнутися з проблемою бідності [12].

Серед основних питань, одним є ефективне використання трудового потенціалу з застосуванням нестандартних форм зайнятості, які сприяють забезпеченню не тільки ефективності функціонування підприємства, а й збереженню основних працівників. Прикладом є гнучкий робочий рік, стислий робочий тиждень, гнучкі графіки робочого часу, непостійна (тимчасова) зайнятість, надомна праця, працівники за викликом, самозайнятість, неповна зайнятість, зайнятість у формальному секторі на умовах усної домовленості, понаднормова зайнятість, дистанційна праця, аутстафінг, аутсорсинг, лізинг

персоналу, фріланс, робота вдома тощо. Важливо розвивати діяльність Державної служби зайнятості України з охопленням послугами не тільки осіб, які офіційно зареєстровані як безробітні, а й з числа економічно неактивного населення, для яких має застосовуватися інша редакція категорії «підходяща робота» – та, яка наразі відповідає потребам економіки військового часу, ліквідації наслідків обстрілів тощо [27].

Сьогодні для України важливим є здійснити перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, здійснити інтеграцію у європейську економічну систему. Для впровадження цих стратегічних завдань необхідно нагромаджувати та ефективно використовувати трудовий потенціал, тобто висококваліфікованих працівників, що у сукупності становлять сучасні продуктивні здібності та здійснюють перетворення. Досвід розвинених країн показує, що нагромадження трудового потенціалу, його розвиток та раціональне використання забезпечують конкурентоспроможність вітчизняних підприємств та прогрес у їх розвитку. В основі економічного розвитку країни лежить інноваційна спрямованість економіки, яка створює базу для формування довгострокової стратегії розвитку [37].

Трудовий потенціал України та практично всі його базові компоненти (демографічний потенціал, творчий потенціал, професійно-кваліфікаційний потенціал, підприємницький потенціал) наразі характеризуються кризовим станом (вичерпанням внутрішніх резервів). Наразі лише така базова компонента трудового потенціалу України як інтелектуальний потенціал поки не характеризується кризовим станом, але й не демонструє ознак розвитку, переживаючи період стагнації [29, с. 42].

Отож, умови війни значно погіршили стан економіки країни та спричинили зменшення трудового потенціалу. Рівень безробіття є одним з викликів, який впливає на ефективне використання трудового потенціалу. Тому, створення нових робочих місць і підтримка розвитку підприємництва допоможе залучити більше працівників до активного виробництва та знизити безробіття.

2.2 Діяльність Вінницького обласного центру зайнятості в умовах воєнного стану

Державна служба зайнятості – це орган спеціалізованих державних установ, які вирішують питання зайнятості населення, регулюють попит та пропозицію робочої сили, допомагають працевлаштовуватись неактивним громадянам, організовують їх професійне навчання та надають соціальну підтримку безробітним. Послуги, які надають центри зайнятості є безкоштовними. Основною функцією служби зайнятості є реалізація державної політики у сфері зайнятості та працевлаштування населення та надання належних гарантій громадянам України на базі діючих центрів зайнятості. Призначенням Державної служби зайнятості є забезпечення комплексного вирішення завдань у сфері працевлаштування населення України за рахунок соціальної підтримки непрацюючих осіб та професійної орієнтації молоді [18].

У підпорядкуванні Державної служби зайнятості України є 25 регіональних центрів зайнятості, які об'єднують 95 базових, 429 філій регіональних центрів зайнятості.

У структурі ДСЗ головною ланкою є центри зайнятості – регіональні та базові. Державний центр зайнятості виконує повноваження безпосередньо та через регіональні центри зайнятості та їх філії, базові центри зайнятості. Тому завдання, види соціального забезпечення та послуг, визначені у Положенні про державну службу зайнятості щодо змісту діяльності ДЦЗ відповідно є основою організації та змісту діяльності вищезазначених центрів зайнятості різних рівнів [16].

Мешканці Вінницької громади та біженці, які реєструються і залишаються у Вінниці, можуть звертатися до Вінницького міського центру зайнятості щодо працевлаштування або отримання статусу безробітного. Для цього необхідно проконсультуватися з фахівцями: телефоном або ж записатись на прийом [39].

На сьогоднішній день нараховується, 28 філій Вінницького обласного центра зайнятості та 1 Вінницький міський центр зайнятості. Із 28 філій зараз є 4

міськрайонних, 1 міська філія, а також 23 районних філій. Вінницький обласний центр зайнятості є центральною державною установою в системі відповідних установ у Вінницькій області, яка сприяє працевлаштуванню громадян шляхом надання соціальних послуг.

Послугами Вінницької обласної служби зайнятості впродовж січня –квітня 2023 року скористалися 15,2 тис. громадян, які шукали роботу, з них 13,2 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного. Допомогу по безробіттю отримували 9,2 тис. осіб. За сприяння філій Вінницького обласного центру зайнятості працевлаштовано 3,3 тис. осіб, зокрема 2,6 тис. осіб - з числа зареєстрованих безробітних. Станом на 1 травня 2023 року послуги Вінницької обласної служби зайнятості отримують 5,3 тис. громадян, з них 4,7 тис. осіб мають статус безробітного, що на 12,2 тис. безробітних осіб менше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримують допомогу по безробіттю 2,7 тис. осіб [45].

На рисунку 2.4. наведено кількість зареєстрованих безробітних за статтю та віковими групами.

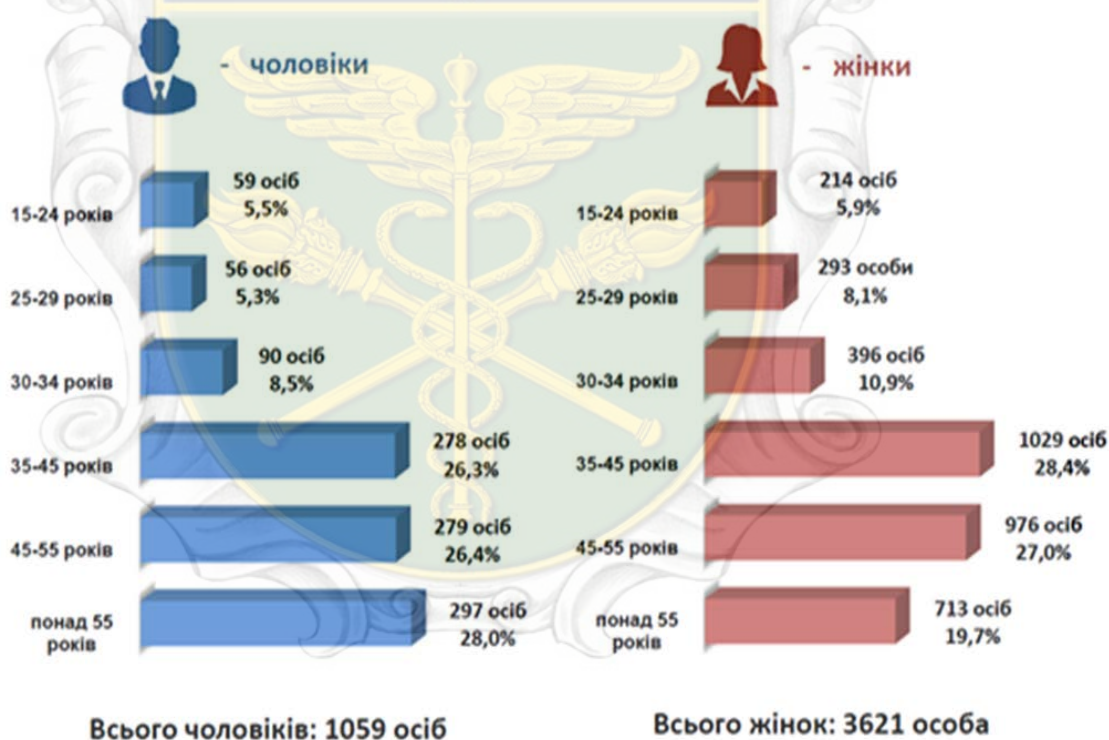


Рисунок 2.4 - Структура зареєстрованих безробітних, станом на 1 квітня 2023 року (за віковими групами) [45]

За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних жінки

становлять 3,6 тис. осіб (77%), чоловіки – 1,1 тис. осіб (23%). За віковими групами: 24% зареєстрованих безробітних – це громадяни у віці до 35 років; 28% – у віці від 35 до 44 років; 48% – у віці понад 45 років.

За освітою: 44% зареєстрованих безробітних мають вищу освіту, 38% – професійно-технічну, 18% – загальну середню освіту [45].

Проаналізувавши кількість вакансій за останні 5 років, рисунок 2.5, можна стверджувати, що у 2020 році була найбільша кількість вакансій для людей, які шукали роботу. Починаючи з 2021 року ця кількість пішла на спад, вакансій ставало менше у зв'язку з пандемією коронавірусу та запровадженням воєнного стану у 2022 році.

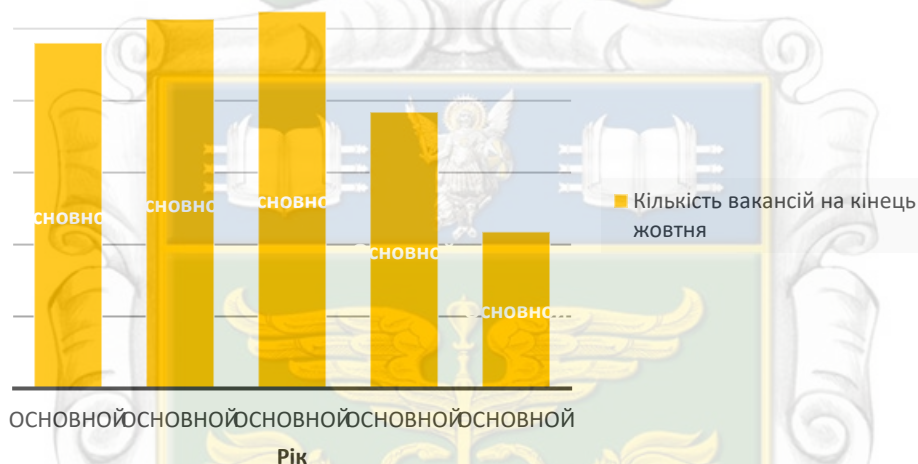


Рисунок 2.5 - Кількість вакансій у Вінницькій області за період 2018-2022 роки на кінець жовтня [44].

Станом на 1 травня 2023 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до Вінницької обласної служби зайнятості, складає 1415 одиниць, що на 8,0% більше, ніж на відповідну дату минулого року (1310) [45].

Упродовж січня-березня 2023 року за сприяння Вінницької обласної служби зайнятості 486 безробітних проходили професійне навчання, з них 361 особа - у центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Станом на 1 квітня 2023 року у Вінницькій обласній службі зайнятості в середньому на одне вільне робоче місце претендувало 4 безробітних (на 1 квітня

2022 року цей показник склав 10 осіб) [45].

Уже у воєнний період спостерігаються тренди саморегулювання ринку праці. Так, до вересня 2022 року кількість людей, які готові були як до зміни професії, так і до нижчої заробітної плати, постійно зростала. У свою чергу роботодавці мали більший вибір кандидатів та підвищували вимоги до пошукачів – тобто, спостерігались усі ознаки ринку праці з домінуванням роботодавця. За інформацією Work.ua, у вересні ринок поступово почав переходити від роботодавців до пошукачів [40].

У професійному розрізі найбільше таких вакансій подано для працевлаштування:

- 17,3% - кваліфікованих робітників з інструментом (швачка, в'язальник схемних джгутів, кабелів та шнурів, слюсар-ремонтник, пекар, слюсар, електромонтер, електрогазозварник);
- 17,0% - робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (водій, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, дорожній робітник, токар, машиніст катка);
- 13,5% - некваліфікованих працівників (підсобний робітник, робітник з благоустрою, вантажник, прибиральник, сторож, комірник, укладальник-пакувальник, кухонний робітник, двірник, робітник з благоустрою);
- 12,5% - професіоналів (інженер, агроном, лікар, вихователь дошкільного закладу, бухгалтер, економіст, соціальний працівник);
- 12,3% - працівників сфери торгівлі та послуг (молодший інспектор (поліція), продавець, кухар, молодша медична сестра, стрілець, перукар, манікюрник, охоронник);
- 9,5% - службовців та керівників (менеджер із збуту, головний бухгалтер, начальник відділу, інженер);
- 9,4% - фахівців (бухгалтер, електрик, сестра медична, майстер виробничого навчання, механік, технік, електромеханік);
- 4,4% - технічних службовців (касир (на підприємстві, в установі, організації), адміністратор, листоноша, секретар, діловод, обліковець з реєстрації

бухгалтерських даних, оператор поштового зв'язку, касир (в банку) [45].

Перед центром зайнятості стоїть завдання надання якісних соціальних послуг безробітнім, тим самим зменшення рівня трудової міграції, щоб українці мали можливість професійного навчання та гідного працевлаштування в Україні.

Інформування населення про діяльність служби зайнятості, законодавство у сфері зайнятості та соціального страхування на випадок безробіття, а також щодо наявних вакансій здійснюється через інтернет-ресурс Державної служби зайнятості. Державна служба зайнятості здійснює фінансову підтримку роботодавців у створенні нових робочих місць. Створюючи нові робочі місця та працевлаштовуючи на них соціально незахищених безробітних, роботодавець має право на компенсацію єдиного внеску на соціальне страхування. Компенсація також здійснюється суб'єктам малого підприємництва, які створюють нові робочі місця у пріоритетних галузях економіки та працевлаштовують на них безробітних.

Вінницький обласний центр зайнятості продовжує надавати усі потрібні послуги такі як: сприяння громадянам у підборі підходящої роботи, надання роботодавцям послуг із добору працівників, організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці. А також у зв'язку з воєнним станом усі внутрішньо переміщені громадяни у нашому місті можуть отримувати комплексну підтримку і з працевлаштування та професійну допомогу.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1 Проблема збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах воєнного стану

На будь-якому етапі розвитку суспільства трудовий потенціал є важливим елементом, що забезпечує зростання економічного розвитку держави загалом. Наявність сформованого трудового потенціалу забезпечує країні отримання значних конкурентних переваг. Водночас трудовий потенціал потребує постійного розвитку шляхом його належного фінансування та покращення якісних характеристик. Варто чітко визначити трудовий потенціал як національний ресурс, який необхідно постійно формувати й розвивати.

Нечувані реалії в Україні, окрім військових питань відновлення національних кордонів, обумовлюють також активне обговорення підтримки економіки та ефективного використання трудового потенціалу в умовах військового стану, економічної кризи та еміграції населення. Проблема трудової вичерпності національного ринку праці почалася ще до військових дій в Україні. Зараз українське суспільство зіткнулося з новою проблемою збереження соціального та економічного капіталів, підтримки соціально-економічного балансу та формування стратегій подальшого повоєнного відновлення країни, що потребує оцінки стану на національному ринку праці з розробкою пропозицій щодо забезпечення зайнятості населення [27].

З початку великої війни Україна втратила доступ до 5,5 млн людей працездатного віку. Це понад 30% усієї робочої сили. Ситуація в Україні ускладнюється ще тим, що суттєво змінилося територіальне розміщення робочої сили. З 5,3 млн внутрішньо переміщених осіб 3 млн – люди працездатного віку. За останніми даними, кількість внутрішньо переміщених осіб може сягати 7 млн людей, з яких працездатного віку – близько 4 млн. Економіка вже відчуває суттєве скорочення числа професіоналів, які отримали спеціальну підготовку. 60% жінок,

що перебувають за межами України, мають вищу освіту. Відплив професійних кадрів відчувають багато сфер. Лише в сфері охорони здоров'я дефіцит становить близько 8% професійних кадрів [35].

Проблема неефективного використання трудового потенціалу не обмежується трудовою еміграцією та охоплює низку інших питань, пов'язаних із продуктивністю праці, гідною працею та її оплатою тощо, що потребує комплексного моніторингу. Безумовно, слід розуміти, що трудовий потенціал лише один серед багатьох чинників економічного зростання. Для досягнення високих результатів потребують на узгодження дії інших інститутів із підвищенням їх якості. Без зміни інституційних параметрів змінити на краще стан ринку праці неможливо. Влада має відігравати важливу роль у формуванні трудового потенціалу, створюючи умови розвитку та реалізації здібностей, а також створювати високопродуктивні робочі місця, інноваційні підприємства [28].

Україна має значний трудовий потенціал завдяки своїй численній та кваліфікованій робочій силі. Проте, не всі ресурси використовуються на повну потужність, що постає питання про формування та ефективного використання трудового потенціалу. Основні проблеми, пов'язані з трудовим потенціалом України, полягають в недостатній кількості робочих місць, низькому рівні оплати праці, невідповідності до потреб ринку праці, відсутності соціальних гарантій для працівників та інших чинників. У зв'язку з цим, розв'язання проблем трудового потенціалу України є важливим завданням для держави. Від вирішення цих проблем залежить економічне зростання країни, підвищення життєвого рівня населення та забезпечення стабільності трудового ринку.

Розвиток трудового потенціалу на жаль не відбувається активно через проблеми, які потребують комплексного рішення. У таблиці 3.1 наведено проблеми з якими зіткнулася Україна щодо розвитку трудового потенціалу такі як: несприятливе економічне становище, недостатній рівень освіти, недостатність соціального захисту працівників, недостатній рівень інвестицій у людський капітал, недостатнє використання сучасних технологій.

Таблиця 3.1 - Проблеми розвитку трудового потенціалу [28].

№	Проблема	Роз'яснення
1.	Несприятливе економічне середовище	Економічна нестабільність та високі рівні безробіття ускладнюють забезпечення доступу працівників до навчання та розвитку. Це може призвести до зниження рівня продуктивності та конкурентоспроможності підприємств.
2.	Недостатній рівень заробітної плати	Низькі зарплати можуть знизити мотивацію працівників до розвитку своїх навичок та знань. Це може призвести до відсутності інтересу до навчання та розвитку трудового потенціалу, що в свою чергу знизить продуктивність.
3.	Недостатній рівень освіти	Недостатня якість освіти може обмежувати можливості працівників для отримання робочих місць, які вимагають високої кваліфікації. Крім того, це може впливати на рівень продуктивності та конкурентоспроможності підприємств в Україні.
4.	Недостатній рівень інвестицій у людський капітал	Україна витрачає менше коштів на освіту та навчання працівників порівняно з іншими країнами. Це може призвести до відставання від інших країн у сфері розвитку трудового потенціалу.
5.	Недостатнє використання сучасних технологій	Більшість підприємств в Україні не використовують сучасні технології, що можуть підвищити продуктивність та якість продукції. Це може обмежувати можливості розвитку трудового потенціалу та знижувати конкурентоспроможність підприємств.
6.	Недостатність соціального захисту працівників	Недостатня пенсійна та медична страховка, а також низький рівень оплати праці можуть знижувати мотивацію працівників до розвитку своїх навичок та знань. Це може призвести до відсутності інтересу до навчання та розвитку трудового потенціалу, що в свою чергу знизить продуктивність.

Крім описаних вище проблем, з'являються і нові загрози для трудового потенціалу. Головна з них – зростання кількості осіб з інвалідністю. За даними Конфедерації роботодавців України, таких людей на початку 2023 року було 2,8 млн, 76% з них – працездатного віку. Друга загроза для трудового потенціалу – достроковий вихід на пенсію. Це явище стало більш поширеним в останній рік. Очікується, що учасники війни також будуть раніше виходити на пенсію – у 50-55 років при пенсійному віці для чоловіків 63-65 років. Мова йде про значне скорочення трудового потенціалу України в середньостроковій перспективі [43].

Це все може ускладнювати процес підвищення ефективності трудового

потенціалу. Ці проблеми потребують уваги та розв'язання з боку уряду, бізнес-спільноти та інших зацікавлених сторін.

В Україні простежуються ознаки стагнації зайнятості, трудової вичерпності та нераціонального попиту, наслідком чого є деградація ринку праці. Означені проблеми унеможливають прискорення темпів економічного зростання та збільшення ВВП, в т.ч. на душу населення. Трудова ексклюзія є причиною дії чинників обмежуючого характеру та низької якості таких інститутів як оплата праці, захист прав власності, бюрократія, корупція тощо. Тому, економічне зростання та подолання основних проблем національного ринку праці буде залежати від збалансованої структури економіки та зайнятості при підвищенні якості інститутів [28].

На сьогоднішній день збереження та розвиток трудового потенціалу стає надзвичайно складним завданням. Воєнний стан має негативний вплив на розвиток господарства та інфраструктури країни, а також на здоров'я та освіту населення. Важливо використовувати різноманітні підходи для розвитку трудового потенціалу в умовах війни, адже це може допомогти зберегти та підвищити його рівень в складних умовах. Проблема розвитку трудового потенціалу потребує комплексного підходу, який включає підвищення рівня освіти та кваліфікації, забезпечення безпеки на робочому місці, відповідну оплату праці та соціальний захист. Крім того, важливо враховувати економічні та політичні обставини, що можуть впливати на розвиток трудового потенціалу. Наприклад, відсутність робочих місць в окремих регіонах або зміни у законодавстві про працю можуть призвести до зменшення можливостей для людей розвивати свій трудовий потенціал.

Безумовно, важко підтримувати економіку під час війни. Водночас слід намагатися запобігти розвитку песимістичного сценарію економічних показників шляхом пошуку засобів забезпечення зайнятості у воєнній економіці України. На запобігання найгіршому сценарію падіння ВВП та зайнятості вже спрямовано дії як світових організацій, так і Уряду України. Так, Урядом було прийнято низку нормативно-правових актів, спрямованих на підтримку працездатності економіки

та національної системи соціального захисту, гуманітарного та продовольчого забезпечення населення шляхом додаткових податкових стимулів для підтримки бізнесу під час війни; сприяння працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб [27].

В цілому, підвищення ефективності використання трудового потенціалу України в умовах війни потребує комплексу заходів, що повинні бути спрямовані на збільшення мобільності праці, підвищення кваліфікації населення, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу, залучення іноземних фахівців та розвиток інфраструктури. Однак, важливо пам'ятати, що війна є викликом не тільки для економіки та трудового потенціалу, а й для всього суспільства. Тому, крім заходів щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу, необхідно продовжувати відновлювати і зміцнювати державні інститути, забезпечувати безпеку населення та забезпечувати соціальну підтримку вразливих категорій населення. Важливо також забезпечити реалізацію цих заходів відповідними механізмами контролю та моніторингу, щоб забезпечити ефективне виконання та досягнення максимальних результатів в покращенні трудового потенціалу країни в умовах війни.

Отже, проблема розвитку та збереження трудового потенціалу є складною та має багато аспектів, які пов'язані з освітою, кваліфікацією, безпекою на робочому місці, оплатою праці та соціальним захистом. В умовах війни, розвиток трудового потенціалу стає важливим завданням, яке потребує врахування специфіки ситуації. Наприклад, залучення додаткових ресурсів на розвиток освіти та підтримку здоров'я населення, а також здійснення державної підтримки підприємств та стимулювання інвестицій. Крім того, можливо залучення міжнародної допомоги для забезпечення розвитку трудового потенціалу в умовах війни. В цілому, для розвитку трудового потенціалу в умовах війни необхідні належні умови та підтримка з боку держави, міжнародних організацій та громадських організацій.

3.2 Основні напрями підвищення ефективності роботи Вінницького обласного центру зайнятості

У сучасному світі ринок праці постійно змінюється, вимагаючи від центрів зайнятості швидкого адаптування та покращення своїх дій. Ефективна робота центру зайнятості має вирішальне значення для успішного поєднання безробітних осіб з роботодавцями та сприяння сталому економічному розвитку.

Відповідно до частини першої статті 24 Закону України "Про зайнятість населення" Кабінет Міністрів України постановляє:

Затвердити Порядок надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями. Цей Порядок визначає механізм організації надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями філій міжрегіональних/регіональних, а також обласних, Київського міського, міських, районних, міськрайонних центрів зайнятості (до їх припинення) Державної служби зайнятості [41].

У Вінницькому обласному центрі зайнятості часто відбуваються семінар-наради начальників відділів взаємодії з роботодавцями базових центрів зайнятості на тему: «Шляхи підвищення ефективності надання послуг роботодавцям державною службою зайнятості в сучасних умовах». Захід організують з метою активізувати роботу щодо реалізації стратегічних напрямів діяльності служби зайнятості, запровадити нові інструменти та підходи в організації належної роботи з реалізації Закону України «Про зайнятість населення».

Працівники центру зайнятості обговорюють питання про організацію роботи щодо залучення роботодавців до співпраці з центрами зайнятості в частині задоволення їх потреби в працівниках, забезпечення зростання кількості поданих вакансій для укомплектування за сприяння служби зайнятості. Також, проаналізують роботу з вакансіями, в тому числі отриманих з інших джерел, знаходять заходи щодо їх укомплектування. З кожним роком намагаються

налагодити роботу щодо забезпечення тимчасової зайнятості безробітних, розширити перелік видів громадських робіт, збільшити видатки місцевих бюджетів для їх фінансування [46].

Гострі проблеми бізнесу та безробіття потрібно вирішувати комплексно і своєчасно, уряд у липні минулого року запустив проєкт «єРобота». Він складався з чотирьох грантових програм, які саме і були спрямовані на активізацію підприємницької діяльності та стимулювання створення нових робочих місць.

Програма «Власна справа» передбачає видачу мікрогрантів в розмірі від 50 до 250 тис. гривень на відкриття чи розвиток бізнесу. За програмою розвитку переробних підприємств "Новий рівень" бізнес може отримати гранти в розмірі до 8 млн гривень.

Крім цього, дві програми «Свій сад» та «Своя теплиця» діють на умовах співфінансування. Перша передбачає гранти на закладку саду та виноградарство – до 400 тис. гривень за гектар. Друга направлена на започаткування й розвиток тепличного господарства - грант складатиме до 7 млн гривень за два гектари. Обидві ці програми передбачають, що грант не має перевищувати 70 відсотків вартості проєкту. Підприємці, що отримали минулого року мікрогранти, створять понад вісім тисяч нових робочих місць. З-поміж іншого, вирішення проблеми безробіття має торкнутись і вразливих верств суспільства, зокрема осіб з інвалідністю, ветеранів, молоді без досвіду роботи, внутрішніх переселенців тому запустили проєкт «Робота без бар'єрів» [42].

Отож, навіть в умовах війни, центр зайнятості намагається підвищувати свою якість роботи, постійно удосконалюватись, використовуючи усі новітні технології, такі як: ваучери на навчання за різними професіями та спеціальностями, надання мікрогрантів за програмою «єРобота», «Власна справа».

Проте, можна виділити основні напрямки покращення діяльності це:

- розширення співпраці з роботодавцями: центр зайнятості може активізувати взаємодію з підприємствами та організаціями регіону, забезпечуючи їм підтримку у пошуку кваліфікованої робочої сили. Це може включати організацію спеціалізованих ярмарків вакансій, партнерство з підприємствами для

розробки програм навчання та перепідготовки з урахуванням їх потреб;

– розвиток професійних компетенцій безробітних: центр зайнятості може зосередитись на наданні різноманітних послуг навчання та підвищення кваліфікації безробітних осіб. Це може включати організацію безкоштовних курсів, семінарів та тренінгів з популярних галузей, що забезпечать робочі місця в майбутньому;

– розвиток інформаційно-комунікаційних технологій: впровадження сучасних технологій у роботу Центру зайнятості може сприяти автоматизації процесів, зменшенню бюрократії та покращенню доступу до інформації для безробітних осіб. Це може включати розробку електронних платформ для пошуку роботи, онлайн-консультування та реєстрації безробітних, а також використання соціальних мереж для пошуку вакансій та взаємодії з роботодавцями.

Ці напрямки можуть допомогти Вінницькому обласному центру зайнятості підвищити ефективність своєї роботи, забезпечити більшу підтримку безробітним особам та роботодавцям, а також сприяти розвитку економіки та зайнятості в регіоні. Отож, можна сказати, що центр зайнятості повинен здійснювати моніторинг та постійно оцінювати ефективність своєї роботи, систематично відстежувати результати. Це дозволить виявляти сильні та слабкі сторони, вносити необхідні корективи та вдосконалювати стратегію роботи для досягнення кращих результатів.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В сучасних умовах розвитку економічних відносин, інтеграції України у світове співтовариство особливого значення набуває проблема формування та використання трудового потенціалу. Трудовий потенціал, у найзагальнішому вигляді, характеризує реальні і потенціальні трудові можливості суспільства, регіону. Ефективність використання трудового потенціалу, значною мірою залежить від змін кількісно-якісних його характеристик. Оцінка трудового потенціалу в Україні залежить від різних факторів, таких як рівень освіти населення, здоров'я населення, досвід роботи, ринок праці та економічна ситуація в країні. Україна має значний трудовий потенціал, який може бути використаний для підвищення економічного розвитку країни.

Важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє соціально-економічна політика держави. Людина виступає як найважливіший виробничий ресурс, а людський трудовий потенціал як рушійна сила економічного розвитку. Необхідно вміти правильно управляти трудовим потенціалом відповідно до його особливостей та умов зовнішнього і внутрішнього середовища. Певною мірою, важливою умовою ефективного формування є постійний розвиток трудового потенціалу, що в майбутньому обов'язково призведе до ефективної кадрової політики, до високого рівня кваліфікації персоналу та зростання рівня конкурентоспроможності.

Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу визначаються розвитком ринкових реформ. Необхідно проводити політику щодо створення нових робочих місць, підвищення заробітної плати, підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці, розробки соціальних програм та інших заходів. Це дозволить забезпечити ефективне використання що позитивно вплине на розвиток економіки та соціальний розвиток країни в цілому.

Особливості розвитку трудового потенціалу України можна розглядати з різних поглядів, враховуючи економічні, демографічні та соціальні чинники.

Серед ключових проблем у сфері трудового потенціалу України можна виділити:

- недостатня кількість робочих місць, особливо у селах та малих містах;

- низький рівень заробітної плати, що змушує людей шукати роботу за кордоном;
- військовий стан;
- недостатня кількість кваліфікованих фахівців у деяких галузях, що гальмує розвиток економіки;

Нажаль, умови війни суттєво погіршили трудовий потенціал країни, але деякі кроки можуть допомогти покращити ситуацію, а саме:

- підвищення рівня освіти: навчання та підвищення кваліфікації може допомогти людям збільшити свій трудовий потенціал та отримати нові можливості для розвитку кар'єри. Держава може надавати допомогу учням та студентам, щоб забезпечити їм можливість навчання, навчальні матеріали та інструменти;
- розвиток малих та середніх підприємств: під час війни багато великих компаній можуть перестати працювати, але малі та середні підприємства можуть продовжувати свою діяльність. Держава може надавати підтримку малим та середнім підприємствам, надаючи їм доступ до кредитів та інших ресурсів;
- підвищення зайнятості: умови війни призвели до зменшення кількості вакансій, але держава може підтримувати розвиток нових галузей та індустрій, щоб створювати нові робочі місця;
- підвищення соціального захисту: держава може надавати більше соціальної допомоги, зокрема матеріальну підтримку для найбільш потребуючих, щоб забезпечити їхні основні потреби;
- залучення іноземних інвестицій: держава може сприяти залученню іноземних інвестицій, що може сприяти розвитку економіки країни та створенню нових робочих місць.

Формування та використання трудового потенціалу України є складним процесом, який вимагає врахування багатьох факторів та розвитку відповідної інфраструктури. Для забезпечення стійкого економічного зростання країни, потрібно розвивати галузі, які є конкурентоспроможними на міжнародному рівні, забезпечувати якісну освіту та сприяти збереженню робочої сили в країні. Усі ці завдання можуть бути досягнуті завдяки взаємодії різних зацікавлених сторін, таких як уряд, роботодавці,

працівники та інші соціальні партнери. Це може створити сприятливу інфраструктуру для формування трудового потенціалу та забезпечення сталого економічного розвитку.

На сьогодні Вінницький обласний центр зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, він на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи. Клієнти можуть звернутися до центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У центрі зайнятості створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання. Це дозволяє розширити зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району, а й області. Вінницький центр зайнятості постійно модернізується та розвивається, дбає про вдосконалення соціального захисту громадян від безробіття.

Отже, трудовий потенціал є важливою складовою людського потенціалу і є одним із найважливіших факторів економічного зростання та інноваційного розвитку суспільства. Формування трудового потенціалу, його збереження та використання є визначальним для майбутнього України, адже, чим краще розвинутий трудовий потенціал, чим кращі потенційні можливості, тим більше шансів на збереження та розвиток здібностей і можливостей економічно активного населення країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аванесова Н.Е., Нечунєєва І.Ю., Теоретико-методологічних підходи до управління кадровим потенціалом підприємств. *Вісник НТУ «ХПИ» (економічні науки)*. 2020. С. 50.
2. Азаренкова Г.М., Борисенко І. І., Головка О. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Львів: Новий Світ – 2000. С. 343
3. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ, 2020. С. 133.
4. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : Центр учбової літератури, 2021.
5. Андрейцева І.А. Трудовий потенціал України: сучасний стан і перспективи розвитку. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 32. С. 300
6. Антонюк В. П. Здоров'я в системі чинників формування трудового потенціалу України. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 1 (38). С. 154
7. Безпала О.В., Сологуб Ю.І. Демографічний чинник формування трудового потенціалу Чернігівської області. *Ефективна економіка*. 2021. № 11
8. Брояка А.А., Ясінська Б.О. Науково-теоретичні засади розвитку людського капіталу в сільській місцевості. *Економіка та управління національним господарством*. 2020. № 42. С. 73.
9. Бутко М.П., Неживенко А.П. Економічна психологія. Навч. посіб. За заг. Ред. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 92
10. Валінкевич Н.В., Корбут К.Є. Сучасний стан та тенденції розвитку трудового потенціалу Житомирської області. *European Journal of Management Issues* 2018, № 26(1-2), С. 57-58.
11. Вишновецька С.В., Іншин М.І., Костюк В.Л., Сахарук І.С. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України: монографія. Київ: КНУ, 2018 С. 61
12. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. Аналітична

записка МОП. 11 травня 2022 року. 11 с. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf

13. Гавриленко Я.В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. 2019. Вип. 52. С. 30-38.
14. Горшкодер І.В. Трудовий Потенціал України. URL: <https://www.economy-confer.com.ua/full-article/3204/> (дата звернення: 14.11.2019)
15. Дегтяр О.А., Непомнящий О.М., Розвиток людського капіталу у сучасному суспільстві. *Вісник Національного Університет Цивільного Захисту України* : збірник наук. праць. 2018. Вип. 1 (8).
16. Зінченко Т.В. Реорганізація діяльності у сфері зайнятості населення. Студентський науковий вимір соціально-педагогічних проблем сьогодення: зб. матеріалів III міжнар. наук.-практ. конф., м. Ніжин, 14 травня 2019. С. 114-116
17. Кваша О.С., Ринок праці в Україні: Аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Глобальні та національні проблеми економіки* 2018. С. 1079
18. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 11 квітня 2018 року, м. Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2018. 245 с.
19. Крупка М., Кульчицький М., Коваленко О. Зростання ролі фінансів у розвитку трудового потенціалу України. *Світ фінансів*. 2019. № 4. С. 83–95.
20. Леоненко Н.А. Роль трудового потенціалу у відтворенні економічного потенціалу регіону. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 23. С. 367.
21. Мекшун Л. М., Забаштанський М. М. Фінансове забезпечення стимулювання розвитку трудового потенціалу в умовах активізації міграційних процесів. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2020. № 1. С. 229–237. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/211435>.
22. Могильний О. М. Відтворення нерівності трудового потенціалу сільської і міської молоді: причини та шляхи подолання. *Економіка АПК*. 2019. № 10. С. 60–70.
23. Немченко Т. А. Напрями вдосконалення організаційно-економічного

механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій. *Держава та регіони*. 2020. № 6. С. 158–164. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2020/6_2020/26.pdf

24. Обелець Т. В. Сучасні детермінанти розвитку трудового потенціалу України. *Економіка та держава*. 2020. № 6. С. 161.

25. Павленко Н.В. Втрата трудового потенціалу як загроза економічній безпеці України. Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави. Харків, 2018. С. 269.

26. Паянок Т. М., Важалюк Ю. О. Кластерний аналіз трудового потенціалу України. *Економіка та держава*. 2019. №12. С. 109–114. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/12_2019/22.pdf.

27. Перегудова Т. В. Наслідки війни в Україні для національного ринку праці та напрями підтримки зайнятості. *Проблеми економіки*. 2022. № 2. С. 184–191.

28. Перегудова Т.В. Погляд на національний ринок праці скрізь «Призму» ефективності використання трудового потенціалу. Науково-методична стаття. *Economic journal Odessa polytechnic university*. 2019. № 3 (9). С. 85–93

29. Петрик А. В., Шевченко І. Ю. Інтегрально-матрична діагностика розвитку трудового потенціалу України «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» № 28 Харківський національний автомобільно-дорожній університет, 2022. С. 42.

30. Підтвердження оцінки про 8 мільйонів біженців з України немає — директорка Інституту демографії URL: <https://suspilne.media/396044-pidtvrdzenna-ocinki-pro-8-miljoniv-bizenciv-z-ukraini-nemae-direktorka-institutu-demografii/#:~:text=>

31. Руженський М.М., Модернізація зайнятості населення: зміст та пріоритети. *Економіка та держава*. 2021 № 5. С.5

32. Сьомченко В. В., Конєва А. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. Ефективна економіка. 2021. № 4. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2021/109.pdf.

33. Ткаченко Н. В., Медведкова Н. С. Фінансове забезпечення розвитку трудового потенціалу України. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2020. № 1. С. 197–204. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/211427>.

34. Трудова міграція : чи побільшає українських заробітчан у 2022 році
URL:<https://eba.com.ua/trudova-migratsiya-chy-pobilshaye-ukrayinskyh-zarobitchan-u-2022-rotsi/#:~:text=%>
35. Трудова міграція: скільки українців працювали за кордоном в 2019-2021 роках
URL:<https://www.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika/suspilstvo/trudova-mihracziyaskilky-ukrayincziv-pracyuvaly-kordonom-2019-2021-rokax>
36. Чорна Н., Чорний Р., Ринок праці України: сучасні виклики. Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки. 2020, С. 66.
37. Шостак Л. В., Петріні В. А. Трудовий потенціал як рушійна сила ефективного розвитку підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 21. С. 450–454.
38. Офіційний сайт Суспільне новини URL: <https://suspilne.media/467438-dokinc-a-roku-riven-bezrobitta-v-ukraini-stanovitime-183-nbu/#:~:text=>
39. Офіційний сайт: Вінниця. info. URL: <https://vinnitsa.info/article/bizhentsi-i-vinnychany-yaki-vtratyly-robotu-cherez-viynu-mozhut-znayty-robotu-cherez-mis-kyy-tsentr-zaynyatosti-abo-otrymaty-status-bezrobitnoho>
40. Офіційний сайт Work.ua — сайт пошуку роботи та працівників. URL: <https://www.work.ua/>
41. Офіційний сайт Ліга Закон URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP230237?an=1>
42. Офіційний сайт УНІАН URL: <https://www.unian.ua/economics/other/nechekayuchi-peremogi-yak-biznesu-otrimati-vid-derzhavi-groshi-na-sviy-rozvitok-pid-chas-viyni-12149325.html>
43. Офіційний сайт Економічна правда URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/10/699925/>
44. Офіційний сайт Державного центру зайнятості. Аналітична та статистична інформація URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>
45. Офіційний сайт Вінницького обласного центру зайнятості. Аналітична та статистична інформація URL: <https://vin.dcz.gov.ua/analitics/76>
46. Офіційний сайт Вінницького обласного центру зайнятості URL:

<https://vin.dcz.gov.ua/news>

47. Офіційний сайт Державна служба статистики України URL:

<https://www.ukrstat.gov.ua/>

48. Офіційний сайт Портал відкритих даних URL:

<https://data.gov.ua/dataset/19dfa5f3-03d4-47ac-ae19-4a77b505415c>

49. Офіційний сайт Мінфін URL:

<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2021/>

50. Офіційний сайт Гід з державних послуг URL:

<https://guide.dii.gov.ua/view/pryznachennia-dopomohy-po-bezrobittiu-65db8e5d-e8ff-4431-9383-d1b2a6a632b0>

51. Офіційний портал Верховної Ради України URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0915-00#Text>

ДОДАТКИ