



УДК 331.5(06):332.143:330.341

Прокопенко Н. О., ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5926-5706>.

Державна установа Інститут геронтології імені Д. Ф. Чеботарьова НАМН України, м. Київ

Комплексне оцінювання трудового потенціалу регіонів України

У статті висвітлено теоретико-методологічні аспекти та еволюцію підходів до вивчення сутності й оцінювання трудового потенціалу. Запропоновано авторський підхід до трактування структури трудового потенціалу регіону з обґрунтуванням його кількісних та якісних характеристик, розроблено методичний інструментарій для оцінки стану трудового потенціалу регіону. Методика апробована на офіційних статистичних даних щодо регіонів України за 2020 р. На підставі отриманих інтегральних характеристик проведено групування регіонів України з урахуванням якісних та кількісних складових трудового потенціалу, виявлено просторові закономірності в розподілі трудового потенціалу територій України. Більшості регіонів південно-західної частини України притаманні високі рівні якісної складової трудового потенціалу та високі рівні кількісної складової трудового потенціалу, але встановлено, що наявний трудовий потенціал у цих регіонах використовується не ефективно. Промислові регіони на сході України мають високий рівень якісної складової, але недостатній рівень кількісної складової трудового потенціалу. Північним регіонам країни притаманні низькі показники як кількісної, так і якісної складової. Південним регіонам притаманні високі показники кількісної складової трудового потенціалу на тлі невисокого рівня якісної складової. Київ — єдиний регіон, що володіє високим рівнем якісної та кількісної складової трудового потенціалу. Результати дослідження рекомендується використовувати під час реалізації державної регіональної політики.

Ключові слова: трудовий потенціал регіону; характеристики трудового потенціалу; комбінований підхід; комплексна оцінка; державна регіональна політика.

UDC 331.5(06):332.143:330.341

Prokopenko, N. A., ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5926-5706>.

D. F. Chebotarev State Institute of Gerontology of the National Academy of Medical Sciences of Ukraine, Kyiv

Comprehensive Assessment of the Labor Potential of the Regions of Ukraine

The article substantiates the main problems affecting the state and development of the labor potential of the regions of Ukraine and the state as a whole. Theoretical and methodological aspects and the evolution of approaches to the study of the essence and assessment of the labor potential of the region are highlighted. The author's approach to the interpretation of the structure of the labor potential of the region with the justification of its quantitative and qualitative characteristics is proposed, methodological tools for assessing the state of the labor potential of the region are developed. The methodology was tested on official statistical data on the regions of Ukraine for 2020. Based on the analysis of the obtained integral characteristics, the regions of Ukraine were grouped, taking into account the qualitative and quantitative components of the labor potential. Spatial regularities in the placement of the labor potential of the territories of Ukraine are revealed. Most regions of the southwestern part of Ukraine are characterized by high levels of the qualitative component of the labor potential (mainly due to high health indicators) and high levels of the quantitative component of the labor potential, but it has been found that the existing labor potential in these regions is not used effectively. Large industrial regions in the east of Ukraine have a high level of the qualitative component, but an insufficient level of the quantitative component of the labor potential. The northern regions of the country are characterized by low indicators of both quantitative and qualitative components. Firstly, it concerns the Chernihiv and Sumy regions. Southern regions, such as Mykolaiv and Kherson regions, are characterized by high rates of the quantitative component of the labor potential against the background of a low level of the qualitative component. Kyiv is the only region with a high level of qualitative and quantitative component of labor potential. The results of the study can be used in the course of the implementation of the state regional policy, in the activities of municipal and regional governments when making strategic and operational decisions.

Keywords: labor potential of the region, characteristics of labor potential, combined approach, comprehensive assessment, state regional policy.

Актуальність теми дослідження

Війна Росії проти України завдала і продовжує завдавати величезних збитків економічному та соціальному розвитку країни, гинуть чи стають інвалідами тисячі молодих здорових людей, руйнується інфраструктура, міста, села, погіршується екологічна ситуація, погіршуються демографічні умови відтворення населення. При цьому страждають як кількісні, так і якісні характеристики трудових ресурсів. У цих умовах швидко втрачається трудовий потенціал. Комплексні позитивні зміни у регіонах неможливі без ефективного використання регіонального потенціалу, розширення

можливостей працевлаштування та отримання доходу на тлі подолання наслідків війни та нерівномірності географічного та обласного поділу цих можливостей на засадах збалансованого розвитку.

Аналіз існуючих наукових підходів до оцінювання використання трудового потенціалу регіону показав, що це питання недостатньо досліджено і потребує формування відповідного науково-методичного забезпечення. Вищезазначене обумовило актуальність теми дослідження у теоретичному і науково-практичному плані.

Стан вивчення питання, основні праці

Вимірювання трудового потенціалу як соціально-економічного явища є досить складним завданням. У зарубіжній науці найчастіше використовуються категорії людського капіталу, людських ресурсів та робочої сили. При цьому якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу тісно взаємопов'язані. Однак у сучасних умовах якісним характеристикам надається перевага, оскільки вони формують чинний та майбутній каркас трудового потенціалу [1]. Закордонні дослідники активно вивчають міграційні процеси, тенденції аутсорсингу на ринку праці, оцінюють тенденції зміни продуктивності праці під впливом змін клімату та витрати на відповідні засоби адаптації працівників до кліматичних факторів [2]. Існує чимало методичних підходів до оцінки трудового потенціалу регіону, серед яких найпоширеніші — методи бальної оцінки, індексний метод, метод кластерного аналізу, інтегральний метод [3]. Регіональна диференціація за кількісними та якісними параметрами трудового потенціалу, ще більш посилена наслідками війни, відрізняється різними наборами факторів, що впливають на створення та функціонування специфічних регіональних профілів.

Цілям комплексного оцінювання трудового потенціалу, що дозволяє досягти розвитку регіонів на системній основі, найбільше відповідає комбінований підхід, що враховує його якісні та кількісні характеристики [4]. Проте частина дослідників вважає, що в оцінці трудового потенціалу необхідно враховувати лише кількісні складові, зокрема сукупність вартісних показників, що характеризують трудові доходи, оплату

праці тощо [5]. Згідно з іншими підходами, вчені виділяють демографічний, економічний, психофізіологічний, освітньо-кваліфікаційний та інноваційний компоненти [6–8]. Деякі методики відображають такі аспекти життєдіяльності населення, як тривалість трудового життя населення, рівень зайнятості, рівень фондоозброєності праці, валовий регіональний продукт на душу населення, рівень професійної освіти [9–10]. Отже можна констатувати, що на сьогодні єдиної загальноприйнятої методології оцінювання трудового потенціалу регіону немає.

Мета цього дослідження — розроблення та апробація методики комплексного оцінювання стану трудового потенціалу регіону з урахуванням наявних офіційних статистичних баз даних.

У цій роботі здійснено розрахунок комплексної оцінки трудового потенціалу за регіонами України (поки що не в рамках нового поділу на ОТГ). При цьому було використано індексний метод оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу. Для проведення розрахунку індивідуальних індексів було встановлено мінімальні та максимальні значення кожного показника. При цьому враховувалась спрямованість показника: пряма чи зворотна. При розрахунку індексів для прямих показників у чисельнику обчислювалась різниця фактичного та мінімального значення показника, для зворотних — різниця максимального та фактичного значення показника. В обох випадках знаменник є різницею максимального й мінімального значення показника. Розрахунок інтегральних індексів, що характеризують кількісні та якісні сторони трудового потенціалу та є син-

тезом індивідуальних індексів, проводився на основі середньої арифметичної. Значення інтегральних індексів розвитку трудового потенціалу та складових їхніх індивідуальних індексів

змінюються в діапазоні від 0 до 1. У цій роботі було використано офіційні дані за 2020 р. (без урахування тимчасово окупованих територій) [11–12].

Виклад основного матеріалу

Аналізуючи дані офіційної статистики, можна стверджувати, що Україна швидко втрачає трудовий потенціал. Основні причини — зниження кількості народжуваності, скорочення чисельності населення в працездатному віці, погіршення здоров'я населення, трудова міграція працездатного населення і надсмертність у працездатному віці, неефективне використання робочої сили, погіршення якості підготовки кадрів, неузгодженість функціонування системи попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці [13]. На нашу думку, найбільш коректним підходом до комплексної оцінки трудового потенціалу є комбінований підхід на основі інтегральних індексів, що враховують кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу і механізм його формування.

Під кількісною складовою трудового потенціалу мається на увазі сукупна пропозиція робочої сили на ринку праці з урахуванням поточних потреб економіки. Тож для кількісної характеристики було відібрано такі показники:

1. *Частка мотивованого до праці населення у віці 15 років і старше¹ в загальній чисельності населення відповідного віку, %.* Цей показник характеризує потенційний обсяг трудових ресурсів, якими володіє територія. При незмінній кількості населення трудові ресурси можуть значно збільшуватися/зменшуватися внаслідок росту/падіння трудової активності населення, наприклад в результаті зміни рівня життя, умов життєдіяльності. Стимулятор (далі — K1).

2. *Частка населення, що працює, старше працездатного віку в загальній чисельності зайнятих, %.* Цей показник необхідний для обліку ризиків, зв'язаних з імовірністю вивільнення з економіки кадрів пенсійного віку. Дестимулятор (далі — K2).

3. *Кількість безробітного населення, що приходить на одну вакансію, людина на одну вакансію.* Показник визначає можливість трудових ресурсів задовольнити потреби економіки регіону в кадрах. Стимулятор (далі — K3).

¹ Показник є своєрідним аналогом індикатора «рівень участі населення у робочій силі», до 2019 р. — «рівень економічної активності населення».

4. *Міграційний приріст, скорочення (–) на 100 тис. осіб населення.* Міграція служить своєрідною оцінкою конкурентоздатності потенціалу регіону. Міграція впливає на загальну чисельність населення регіону, на віковий склад населення і темпи його природного руху, оскільки в механічному русі населення беруть участь переважно люди молодого віку. Стимулятор (далі — K4).

5. *Частка неформально зайнятого населення в загальній чисельності зайнятих, %.* Виведення з тіні всіх неформально зайнятих дозволить одержати додаткову робочу силу. За оцінками аналітиків, неформальна зайнятість прямо корелює з безробіттям і зворотно — з рівнем доходу. Стимулятор (далі — K5).

6. *Природний приріст, скорочення (–) на 100 тис. осіб населення.* Природний приріст — основний демографічний показник, що впливає на відтворення трудового потенціалу, тобто працює на перспективу. Стимулятор (далі — K6).

За всіма показниками спостерігається значний ступінь розсіювання даних за регіонами. Найменший коефіцієнт варіації виявлено за індексом K2. Найбільший коефіцієнт — за індексом K4. Найбільшу міграційну привабливість має Київська область, найменшу — Кіровоградська. Міграція населення значно впливає на соціально-економічні та демографічні процеси в регіоні. Вибуття працездатного населення з регіону може призвести до старіння трудових ресурсів, зниження освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня населення. Міграція впливає на перерозподіл трудових ресурсів й у окремих регіонів є джерелом формування контингентів робочої сили. Особливе значення має зовнішня міграція як додаткове джерело формування контингентів робочої сили окремих регіонів. Фактор міграції найбільше піддається регулюючому впливу з боку держави. У перспективі імміграція може стати одним із джерел поповнення трудового потенціалу та заміщення поколінь. Також виявлено суттєву диференціацію за регіонами показника K5. Завдяки ліквідації неформальної зайнятості західні регіони (Чернівецька, Рівненська, Івано-Франківська області) та Херсонська область також можуть отримати додаткову робочу силу.

Таблиця 1. Кореляційна матриця показників кількісної складової трудового потенціалу регіонів

Показник	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Інтегральний індекс
K1	1,00	-0,40*	0,02	0,05	0,09	0,00	0,38*
K2	-0,40*	1,00	0,13	0,06	-0,57**	-0,39*	-0,20
K3	0,02	0,13	1,00	-0,51**	0,23	-0,38*	0,27
K4	0,05	0,06	-0,51**	1,00	-0,37*	0,20	0,14
K5	0,09	-0,57**	0,23	-0,37*	1,00	0,37*	0,57**
K6	0,00	-0,39*	-0,38*	0,20	0,37*	1,00	0,55**
Інтегральний індекс	0,38*	-0,20	0,27	0,14	0,57**	0,55**	1,00

Достовірність r : * — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$.

Для визначення факторів впливу на інтегральний індекс кількісної складової трудового потенціалу проведено кореляційний аналіз (табл. 1). Найбільш зв'язаними з інтегральним індексом виявилися індекси неформальної зайнятості (K5), природного приросту (K6) та індекс мотивації до праці (K1). Вплив інших показників не є достовірним. Проте, згідно з кореляційною матрицею спостерігається ланцюговий зв'язок показників між собою, тобто відібрані показники кількісної складової трудового потенціалу виглядають цілком переконливо.

Економічна ефективність суспільної праці залежить від наявного трудового потенціалу, тобто від обсягу ресурсів праці, який визначається чисельністю людей працездатного віку, а також їхнім фізичним станом, знаннями, досвідом, духовними й моральними цінностями. Це якісна складова трудових ресурсів. Тож для якісної характеристики було відібрано такі показники:

1. Коефіцієнт смертності населення в працездатному віці, на 100 тис. осіб працездатного віку. Одним з головних аспектів, що характеризують здоров'я нації, є смертність. Цей показник акцентує увагу на групі населення, що складає основну масу трудових ресурсів. Потрібно зауважити, що за нашими розрахунками в Україні середня кількість років життя, що не дожили померлі в робочому віці, складає 12,6 року [13]. Дестимулятор (далі — Я1).

2. Коефіцієнт смертності населення через навмисне самоушкодження (X60—X84), на 100 тис. осіб населення. Показник характеризує психічне здоров'я населення. Дестимулятор (далі — Я2).

3. Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань розладів психіки та поведінки (F00—F99), на 100 тис. осіб населення. Показник ха-

рактеризує психічне здоров'я населення. Дестимулятор (далі — Я3).

4. Частка докторів і кандидатів наук у загальній чисельності зайнятих, %. Цей показник характеризує кадрове забезпечення створення і модернізації високопродуктивних робочих місць, розвитку високотехнологічного, інноваційного сектора економіки. Стимулятор (далі — Я4).

5. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальній чисельності зайнятих, %. Робота в несприятливих умовах праці впливає як на кількісні, так і на якісні характеристики трудового потенціалу промисловості, призводить до розбалансування між економічною ефективністю та соціальною результативністю такої праці, сприяє погіршенню екологічної ситуації в регіоні. Дестимулятор (далі — Я5).

6. Частка працівників, у яких нарахована заробітна плата була в границях мінімальної встановленої, % від загальної чисельності зайнятих. Показник визначає можливість людей задовольняти свої потреби, відображає масштаби бідності. Дестимулятор (далі — Я6).

7. Валовий регіональний продукт (ВРП) у розрахунку на одну людину, грн. Показник характеризує ефективність використання трудових ресурсів. Стимулятор (далі — Я7).

8. Частка студентів у ЗВО на початок 2020/21 навчального року серед населення регіону, %. Це майбутнє освітньої інтелектуальної складової потенціалу. Стимулятор (далі — Я8).

Серед індивідуальних індексів якісної характеристики трудового потенціалу найбільші коефіцієнти варіації мають індекси Я4 і Я8, тобто освітня інтелектуальна складова потенціалу. З високим рівнем якісних аспектів трудового потенціалу виділено м. Київ та Харківську

і Львівську області. При цьому виявлено високий рівень кореляції між величиною ВРП і величиною індексу Я4 ($r = 0,81$, $p < 0,001$). Освіта стає більш вагомим чинником регіонального соціально-економічного розвитку. Однак, тривожним негативним фактором, що знижує рівень якості трудового потенціалу, є падіння якості освіти через суттєві зміни умов навчання, зокрема з дистанційністю в останні часи, а також відтік висококваліфікованих фахівців за кордон, що викликано відсутністю попиту з боку роботодавців на їхній науковий потенціал, досвід і кваліфікацію. До того ж, середня заробітна плата вчених в Україні є однією з найнижчих серед країн світу, що змушує вчених і фахівців вищої кваліфікації залишати країну. Понад 75 % фахівців, що виїжджають, мають вчений ступінь [14]. Варто звернути увагу на складову Я2, що характеризує психічне здоров'я населення регіону. Найнесприятливіша ситуація склалася в Херсонській області, також можна виділити Вінницьку і Кіровоградську. Відомо, що нестача роботи (надлишок вільного часу), так само як і перероблення (нестача позаробочого часу), є факторами явища самогубства на індивідуальному рівні. Існує гіпотеза про параболічну (U-образну) залежність рівня поширеності самогубств від середньої фактичної тривалості робочого часу між країнами [15–16]. За нашими регіональними даними виявлено достовірні кореляційні зв'язки між смертністю населення через навмисне самоушкодження і смертністю населення в працездатному віці ($r = 0,69$, $p < 0,001$), а також з кількістю безробітного населення, що приходить на одну вакансію ($r = 0,50$, $p < 0,01$).

Кореляційний аналіз виявив сильні зв'язки між індексами якісної складової трудового потенціалу (табл. 2). Найбільш зв'язаними з інтегральним індексом виявилися індекси показників здоров'я (Я1, Я2, Я3) та індекси освітньої інтелектуальної складової потенціалу (Я4, Я8), а також індекс «бідності» (Я6). Вплив інших факторів (Я5, Я7) на інтегральний показник не є суттєвим, проте виявлено достовірні кореляційні зв'язки цих факторів з іншими показниками якісної складової трудового потенціалу. Таким чином, відібрані показники досить повно характеризують якісну сторону трудового потенціалу і можуть бути використані для його оцінювання.

За результатами аналізу інтегральних характеристик всі регіони розбиті на кілька груп залежно від значень даних показників та виділено регіони з узгодженим та розбалансованим розвитком кількісних та якісних аспектів трудового потенціалу (табл. 3). Для цих цілей використано сигмальний метод оцінки на основі середніх величин. Для цього до середніх значень інтегральних характеристик трудового потенціалу регіонів України по черзі додавали (віднімали) середньоквадратичне відхилення, поділене навпіл. У підсумку кількість інтервалів і відповідних їм рівнів становило 5: низький, нижче середнього, середній, вище середнього та високий.

У результаті аналізу було виявлено тільки одну територію з високими характеристиками обох аспектів — м. Київ. Серед територій з однаковим розвитком кількісних і якісних аспектів трудового потенціалу виявлено три регіони (Вінницька, Київська, Одеська області), що належать до середнього рівня розвитку кількісної і

Таблиця 2. Кореляційна матриця показників якісної складової трудового потенціалу регіонів

Показник	Я1	Я2	Я3	Я4	Я5	Я6	Я7	Я8	Інтегральний індекс
Я1	1,00	0,69***	0,53**	0,35	0,17	0,08	-0,31	0,31	0,65***
Я2	0,69***	1,00	0,29	0,66***	0,22	0,22	-0,07	0,55**	0,83***
Я3	0,53**	0,29	1,00	0,23	-0,15	-0,25	-0,14	0,17	0,39*
Я4	0,35	0,66***	0,23	1,00	-0,09	0,23	0,37*	0,90***	0,84***
Я5	0,17	0,22	-0,15	-0,09	1,00	0,16	-0,54**	-0,13	0,12
Я6	0,08	0,22	-0,25	0,23	0,16	1,00	0,33	0,29	0,47*
Я7	-0,31	-0,07	-0,14	0,37*	-0,54**	0,33	1,00	0,48*	0,27
Я8	0,31	0,55**	0,17	0,90***	-0,13	0,29	0,48*	1,00	0,81***
Інтегральний індекс	0,65***	0,83***	0,39*	0,84***	0,12	0,47*	0,27	0,81***	1,00

Достовірність r : * — $p < 0,05$, ** — $p < 0,01$, *** — $p < 0,001$.

Таблиця 3. Рівні розвитку кількісної і якісної сторін трудового потенціалу регіонів України

Регіон	Кількісна сторона	Якісна сторона	Регіон	Кількісна сторона	Якісна сторона
Вінницька обл.	середній	середній	Полтавська обл.	низький	середній
Волинська обл.	нижче середнього	середній	Рівненська обл.	високий	нижче середнього
Дніпропетровська обл.	нижче середнього	середній	Сумська обл.	нижче середнього	нижче середнього
Житомирська обл.	середній	низький	Тернопільська обл.	середній	вище середнього
Закарпатська обл.	вище середнього	вище середнього	Харківська обл.	нижче середнього	високий
Запорізька обл.	середній	нижче середнього	Херсонська обл.	високий	нижче середнього
Івано-Франківська обл.	вище середнього	вище середнього	Хмельницька обл.	нижче середнього	середній
Київська обл.	середній	середній	Черкаська обл.	вище середнього	нижче середнього
Кіровоградська обл.	низький	нижче середнього	Чернівецька обл.	вище середнього	вище середнього
Львівська обл.	нижче середнього	високий	Чернігівська обл.	низький	низький
Миколаївська обл.	високий	нижче середнього	м. Київ	високий	високий
Одеська обл.	середній	середній			

якісної сторін трудового потенціалу, три регіони (Закарпатська, Івано-Франківська, Чернівецька області) — вище середнього рівня, один регіон (Сумська область) — нижче середнього рівня двох аспектів. Варто звернути увагу на Чернігівську область, яка має низькі кількісні та якісні ресурси внаслідок низьких рівнів фізичної, психофізіологічної, соціальної й освітньої інтелектуальної складових трудового потенціалу.

Серед територій з розбалансованим розвитком трудового потенціалу за двома аспектами варто виділити Миколаївську, Рівненську та Херсонську області, які мають високий рівень кількісних аспектів при невисокому рівні їхньої якісної складової; а також Львівську і Харківську

області, які мають високий рівень якісних аспектів при невисокому рівні кількісної складової.

Одним із показників ефективності використання трудових ресурсів є ВРП. Кореляційний аналіз виявив сильні зв'язки між ВРП і показниками кількісної і якісної складових трудового потенціалу, а саме, показником мотивації до праці ($r = 0,43$, $p < 0,05$), безробіття ($r = -0,37$, $p < 0,05$), міграції ($r = 0,47$, $p < 0,05$), неформально зайнятого населення ($r = -0,50$, $p < 0,01$), бідності ($r = -0,42$, $p < 0,05$) і показником освітньої інтелектуальної складової потенціалу ($r = -0,81$, $p < 0,001$). Розподіл регіонів з погляду ефективності використання трудового потенціалу представлено на **рис. 1**, де показано графік розсіюван-

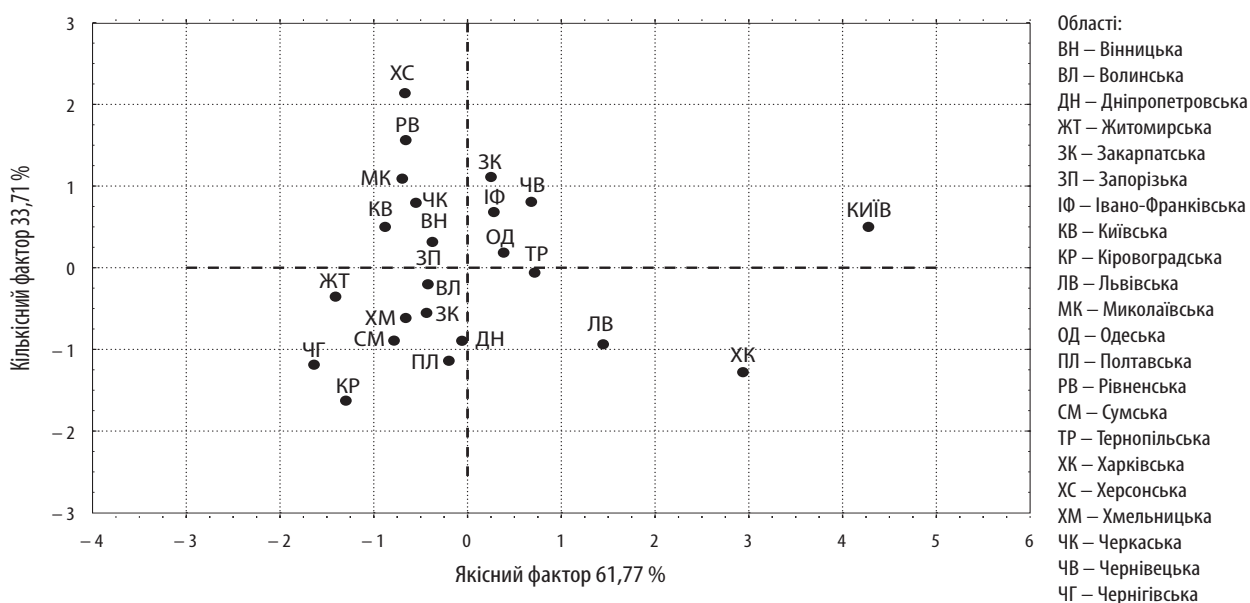


Рис. 1. Розсіювання регіонів у факторному просторі

ня регіонів у факторному просторі. Як фактори розглянуто кількісні та якісні складові трудового потенціалу. Як змінну, що групує, вибрано показник ВРП. У верхньому правому квадранті факторної площини ближче до вертикальної осі розташовані регіони, які використовують кількісний і якісний потенціал неефективно. У лівому верхньому квадранті розташовані регіони з високим рівнем кількісної компоненти трудового по-

тенціалу на тлі низького рівня якісної складової. У нижньому лівому квадранті розташовані регіони з недостатнім рівнем трудового потенціалу в двох складових: кількісною та якісною. Київ, Львівська та Харківська області розташовуються окремо. Для Києва характерним є високий рівень двох компонент трудового потенціалу, для Львівської та Харківської області — однієї компоненти — якісної.

Висновки

В умовах повномасштабних військових дій через особливості демографічних обставин спостерігається істотне погіршення ситуації в галузі забезпеченості трудовими ресурсами. Розроблена автором методика з використанням комбінованого підходу на основі кількісного та якісного аспектів трудових ресурсів дозволяє провести комплексне оцінювання трудового потенціалу регіонів України і визначити ефективність його використання. Запропонована методика дозволила встановити просторові закономірності в розподілі трудового потенціалу на території України. Так, більшості регіонів південно-західної частини України притаманні високі рівні якісної складової трудового потенціалу, в основному внаслідок високих показників здоров'я. У східній частині країни тільки Харківський регіон має високий рівень якісної складової внаслідок високого показника психічного здоров'я та освітньої інтелектуальної складової. На півночі країни високий рівень якісної складової має тільки столиця. Київ — єдиний регіон, що володіє високим рівнем якісної та кількісної складових трудового потенціалу. Північним регіонам країни притаманні низькі показники як кількісної, так і якісної складової. Перш за все це стосується Чернігівської та Сумської областей. Основні

причини: відсутня міграційна привабливість цих територій, спостерігається суттєве природне скорочення населення, розповсюджена неформальна зайнятість населення, високий показник бідності, низький рівень освітньої інтелектуальної складової потенціалу. Південним регіонам, зокрема Миколаївському та Херсонському, притаманні високі показники кількісної складової на тлі невисокого рівня якісної складової трудового потенціалу внаслідок всіх показників кількісної складової, крім міграційної привабливості. Таким чином, проведені за авторською методикою розрахунки дозволяють отримати досить повну і вірогідну інформацію про фактичний рівень розвитку трудового потенціалу в регіонах, виділити найбільш уразливі території, а також причини такого їхнього стану.

Отже, в умовах стратегічної орієнтованості України на європейську інтеграцію формування державної регіональної політики має здійснюватися на принципах, що спрощують залучення регіонального потенціалу в економічну діяльність на загальнонаціональному рівні. При цьому регіональна політика повинна бути спрямована на подолання депресивного стану територій, мінімізацію диференціації просторового розвитку, забезпечення територіальної єдності.

References [Література]

1. Bordean, O. N., & Sonea, A. (2018). Student satisfaction and perceived skills: any link to employability? In *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(1), 356–370. DOI: [https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.1\(22\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.1(22)).
 2. Kjellstrom, T., Kovats, R. S., Lloyd, S. J., Holt, T., & Tol, R. S. (2009). The direct impact of climate change on regional labor productivity. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 64(4), 217–227.
 3. Shevyakin, A. S. (2020). Methodological Approaches for Prediction of the Level of Provision of Regional Economy by Labor Resources. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 128, 1828–1832.
 4. Tretyakova, L. A., Bessonova, M. A., Trofimenko, E. N. (2014). The essence of the category 'labor potential': socioeconomic aspect. *Regional Economics. Theory and Practice*, 34, 2–10.
 5. Ganich, L. V. (2013). Study of the concept of 'Labor potential' in the conditions of a market economy. In *Social and labor relations: theory and practice (Collection of scientific papers)*. Kyiv. KNEU, 86–91.
- [Ганіч Л. В. Дослідження поняття «трудоий потенціал» в умовах ринкової економіки // Соціально-трудоі

- відносини: теорія і практика (36. наук. праць). К.: КНЕУ. 2013. С. 86-91]
6. Quintini, G. (2014). *Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 158. OECD Publishing, URI: <https://doi.org/10.1787/5jz44fdjm7j-en>.
 7. Rossoshanskaya, E. A. (2019). Agent-based models in labor potential reproduction management at municipal level: application possibilities and perspectives. *Public administration. Electronic bulletin*, 73, 249–266.
 8. Kupets, Olga. (2012). *Characteristics and Determinants of Internal Labor Mobility in Ukraine*. World Bank, Washington, DC, URI: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/26804> License: CC BY 3.0 IGO
 9. Lubsanova, N., & Mikheeva A. (2020). Comparative assessment of the potential of the regions of the zone of influence of the Great Silk and Tea Road. *WSEAS Transactions on business and economics*, 17, 638–645. DOI: <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.61>.
 10. Simonova, M., Kolesnikov S. & Karakova T. (2017). Assessment of labor potential on the regional level by the index method. *MATEC Web of Conferences* 170, 01069 <https://doi.org/10.1051/mateconf/201817001069>.
 11. State Statistics Service of Ukraine. Statistical information. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua> [In Ukrainian]. [Державна служба статистики України. Статистична інформація. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>.]
 12. Statistical Yearbook of Ukraine for 2020. (2021). SSSU, 454 [In Ukrainian]. [Статистичний щорічник України за 2020 рік. Київ. ДССУ. 2021, 454 с.]
 13. Prokopenko, N. A. (2017). Labor potential of Ukraine: gerontological aspect. *Probl. aging and longevity*, 3–4, 318–329 [In Ukrainian]. [Прокопенко Н. А. Трудовой потенциал Украины: геронтологический аспект // Пробл. старения и долголетия. 2017. № 3–4. С. 318–329.]
 14. Ćerep, A. V. (2017). Problemy budowania wykwalifikowanego potencjalu ludzkiego. *Zeszyty naukowe „Organizacja i zarzadzanie” Politechniki slaskiej*. 75–84. DOI: <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2017.108.7>
 15. Kawanishi, Y. (2008). On Karo-Jisatsu (Suicide by Overwork): Why Do Japanese Workers Work Themselves to Death? *International Journal of Mental Health*, 1(37). 61–74.
 16. Waters, S. (2015). Suicide as Protest in the French Workplace. *Modern & Contemporary France*, 23(4). 491–510.

Стаття надійшла до редакції 02.11.2022

For citation [Для цитування]

Прокопенко Н. О. Комплексне оцінювання трудового потенціалу регіонів України. *Укр. геогр. журн.* 2023. № 1. С. 46–53. [Українською мовою]. DOI: <https://doi.org/10.15407/ugz2023.01.046>

Prokopenko, N. A. (2023). Comprehensive Assessment of the Labor Potential of the Regions of Ukraine. In *Ukr. Geogr. Ž.* No. 1. 46–53. [In Ukrainian]. DOI: <https://doi.org/10.15407/ugz2023.01.046>