

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**КАРПЕНКО ТЕТЯНА ВАЛЕРІЇВНА**

УДК [331.522.4:330.5](043.3)

**ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і  
політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

**Харків – 2012**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Дніпропетровському національному університеті імені Олеся Гончара Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент  
**Федорова Валентина Андріївна,**  
Дніпропетровський національний університет  
імені Олеся Гончара,  
доцент кафедри міжнародних фінансів.

Офіційні опоненти – доктор економічних наук, професор  
**Шаульська Лариса Володимирівна,**  
Донецький національний університет  
професор кафедри управління персоналом  
та економіки праці;

кандидат економічних наук, доцент  
**Самойленко Вікторія Вікторівна,**  
Харківський національний економічний університет  
доцент кафедри менеджменту.

Захист відбудеться «19» квітня 2012 року о 13<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр К 64.055.02, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61166 м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61166 м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий «19» березня 2012 року.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради

С. Ю. Гончарова

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** В сучасних умовах господарювання в Україні, що супроводжуються інтеграцією її економіки у міжнародний економічний простір, особливого значення набувають питання відтворення та ефективного використання трудового потенціалу країни. Водночас існуючі світові тенденції розвитку економіки, спрямованість її на знанняорієнтовану інноваційну модель, формування глобального ринку висококваліфікованої праці зумовлюють об'єктивну необхідність у формуванні однієї зі складових трудового потенціалу національної економіки, яка здатна забезпечити її функціонування з максимальною ефективністю на основі використання необхідних професійних компетенцій – кадрового потенціалу.

Кадровий потенціал як складова трудового потенціалу, що характеризується сукупністю кваліфікованого працездатного населення, є необхідною передумовою економічного зростання будь-якої країни і забезпечує основу відтворювальних процесів національної та світової економік. Підвищення ефективності використання кадрового потенціалу потребує глибоких змін у розробленні й реалізації кадрової політики на всіх рівнях, і, на цій основі, пошуку резервів і факторів економії праці, обґрунтування реальних шляхів активізації людського фактору.

У Стратегії розвитку України на період до 2020 року зазначається, що сьогодні перед Україною постають нові виклики, відповідь на які є суттєвим фактором національної безпеки та конкурентоспроможності країни, чого не можливо забезпечити без належного кадрового потенціалу у всіх соціально-економічних сферах життєдіяльності.

Проблеми формування і реалізації трудового та кадрового потенціалу активно досліджувалися як українськими, так і зарубіжними вченими-економістами. Теоретико-методологічні аспекти формування та розвитку соціально-трудоного потенціалу розробляли О. І. Амоша, І. І. Бажан, Д. П. Богиня, В. М. Василенко, О. А. Грішнова, М. І. Долішній, Є. П. Качан, А. М. Колот, Т. І. Лепейко, Н. Д. Лук'янченко, О. Ф. Новікова, В. С. Пономаренко, Л. В. Шаульська, В. Г. Щербак. Значні досягнення в дослідженні проблем зайнятості та кваліфікованого ринку праці викладені в роботах Н. І. Єсінової, Е. М. Лібанової, Л. А. Лутай. Питання підвищення ефективності виробництва у зв'язку з поліпшенням використання людського фактору розглядалось у працях таких вчених-економістів: Б. М. Генкіна, Т.А. Костишиної, І. С. Маслової, О. М. Ястремської.

Науково-теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з регулюванням ринку праці, управлінням людськими ресурсами, використанням робочої сили та кадрового потенціалу відображено в роботах зарубіжних вчених-економістів: М. Армстронга, Г. Бекера, Дж. Гібсона, Г. Десслера, Дж. М. Кейнса, Я. Корнаї, Н. Корнеліуса, К. Маркса, Д. Рикардо, А. Смита, Д. Торрінгтона та інших.

Як доводить аналіз наукової літератури, більшість досліджень стосовно кадрового забезпечення економіки здійснюються окремо за такими напрямками: формування трудового потенціалу, регулювання ринку праці та зайнятості, формування соціально-трудогих відносин, реформування системи освіти, вдосконалення кадрової політики підприємств.

Слід зазначити, що при безсумнівній цінності результатів проведених

досліджень, окремі з них доцільно поглибити, використовуючи при цьому компетентнісні, освітньо-кваліфікаційні, знанняорієнтовані особливості, які притаманні категорії кадрового потенціалу національної економіки. Водночас існує необхідність комплексного дослідження формування, руху та використання кадрового потенціалу в країні як єдиного взаємопов'язаного процесу, що має регулюватись і вдосконалюватись системно. Виходячи з викладеного та враховуючи ситуацію щодо забезпечення національної економіки висококваліфікованими працівниками, дослідження формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу постає надзвичайно актуальною науково прикладною проблемою, що і зумовило вибір теми дисертаційної роботи, її мету та задачі.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано у відповідності з планами науково-дослідних робіт Дніпропетровського національного університету ім. Олеся Гончара за темою «Методологія дослідження національних фінансових систем в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0010U001286), у межах якої здобувачем розроблено розділ «Трудовий і кадровий потенціал: суть, поняття і структура».

**Мета й задачі дослідження.** Метою дисертаційної роботи є подальший розвиток теоретичних положень і методичного забезпечення щодо формування та використання кадрового потенціалу відповідно до потреб національної економіки та розробка науково-практичних рекомендацій з їх реалізації.

Для досягнення поставленої мети в роботі було вирішено такі задачі:

розкрити сутність та уточнити поняття кадрового потенціалу національної економіки;

визначити характеристики кадрового потенціалу національної економіки та розробити на їх основі структурно-логічну модель його формування та використання;

виділити та визначити значущість факторів макросередовища, що впливають на формування та використання кадрового потенціалу національної економіки;

здійснити аналіз тенденцій і особливостей формування та умов використання кадрового потенціалу національної економіки;

розробити методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу національної економіки;

поглибити процедуру сегментації попиту та пропозиції на ринку праці з урахуванням основних характеристик кадрового потенціалу;

розробити й обґрунтувати програмно-цільовий підхід (ПЦП) щодо підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу.

*Об'єктом дослідження* є процес формування та використання кадрового потенціалу національної економіки.

*Предметом дослідження* є теоретичні положення, науково-методичні підходи та практичні рекомендації до формування та використання кадрового потенціалу національної економіки з урахуванням впливу факторів макросередовища.

**Методи дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів з проблем формування та використання трудового і кадрового потенціалу.

В процесі дослідження використано такі загальнонаукові та спеціальні методи:

*монографічний* (для узагальнення теоретико-методичних засад формування та використання кадрового потенціалу), *аналізу і синтезу, індукції та дедуції, системного аналізу* (для уточнення сутності поняття «кадровий потенціал національної економіки» та його характеристик), *таксономічного аналізу* (для інтегрального оцінювання стану кадрового потенціалу), *класифікаційно-аналітичний* (для здійснення класифікації факторів макросередовища, що впливають на формування та використання кадрового потенціалу), *статистичного аналізу* (для узагальнення тенденцій, умов та особливостей формування та використання кадрового потенціалу), *експертних оцінок* (для оцінки значущості впливу факторів макросередовища на кадровий потенціал), *кореляційно-регресійного аналізу* (для оцінки рівня впливу кадрового потенціалу на валовий внутрішній продукт (ВВП)), *графічний* (для наочного та схематичного зображення теоретичних і практичних результатів дослідження).

*Інформаційною базою* дослідження є законодавчі та нормативні акти України, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Світового банку та інших міжнародних організацій, матеріали періодичних видань, результати власних соціально-економічних досліджень здобувача.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні методичного забезпечення формування та використання кадрового потенціалу національної економіки України, що уможлиблює здійснення прогресивних трансформацій в галузі демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики, а саме:

***удосконалено:***

визначення поняття «кадровий потенціал національної економіки» як складової трудового потенціалу, яке розглядається через сукупність здатностей осіб, зайнятих у суспільному виробництві, а також зареєстрованих безробітних, головними характеристиками яких є необхідна професійна підготовка, кваліфікація, володіння відповідними компетенціями і творчими здібностями. Особливість запропонованого визначення кадрового потенціалу полягає у його відмінності від трудового потенціалу на величину потенційних можливостей кваліфікованих кадрів, що працюють не за фахом, некваліфікованих і малокваліфікованих робітників, а також незареєстрованих безробітних. Відмінність даного визначення враховано при обґрунтуванні впливу кадрового потенціалу на підвищення ефективності національної економіки через зростання ВВП, яке уможлиблюється за умов відповідної державної підтримки, а також з урахуванням особливостей стану ринку праці та системи освіти;

структурно-логічну модель формування та використання кадрового потенціалу національної економіки за допомогою: упорядкування та уточнення змісту стадій формування кадрового потенціалу (відтворення, трудове виховання, професійна освіта, здобуття кваліфікації, набуття компетенцій); уточнення змістовної сутності його традиційних характеристик (демографічної, організаційної, асертивної, кваліфікаційної) та додаткового виділення когнітивної, мотиваційної і досвідної характеристик; урахування сфер його використання у національній економіці (матеріальне, нематеріальне виробництво, сфера послуг). Відмінність даної моделі полягає в узагальненні та логічному поєднанні складових формування та використання кадрового потенціалу на національному рівні з урахуванням

особливостей функціонування ринку праці та факторів макросередовища;

процедуру сегментації попиту та пропозиції на ринку праці шляхом уточнення етапів її проведення та узагальнення ознак згідно з існуючим нормативним та правовим забезпеченням соціально-трудової сфери. Відмінність розробленої процедури полягає у виокремленні двох характеристик: попиту і пропозиції та можливості співставлення отриманих результатів між собою для виявлення дисбалансу (дефіциту або надлишку) робочої сили за обґрунтованими ознаками (статевовіковою, професійною, кваліфікаційною, мотиваційною, стажу, статусу зайнятості, місця проживання, рівня доходів, тривалості безробіття). Запропонована процедура дозволяє ефективно реалізовувати державні важелі впливу на формування та використання кадрового потенціалу національної економіки;

***дістало подальшого розвитку:***

сукупність та значущість факторів макросередовища, що впливають на ефективність формування та використання кадрового потенціалу за рахунок виділення поряд з традиційними групами факторів (політико-правовими, економічними, соціальними, техніко-технологічними) додатково запропонованих груп факторів: демографічних, освітньо-кваліфікаційних та природничо-екологічних з їх сутнісним наповненням, що, на відміну від існуючих, дозволяє здійснити поглиблену оцінку їх впливу саме на кадровий потенціал національної економіки;

методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу національної економіки, який ґрунтується на розрахунку інтегрального показника стану кадрового потенціалу національної економіки. Відмінність даного підходу полягає в урахуванні внеску показників демографічної, економічної, соціальної й освітньо-кваліфікаційної складових, розподілених за характером впливу на стимулятори та дестимулятори, у кількісне значення інтегрального показника стану кадрового потенціалу. Використання розробленого підходу уможливорює підвищення соціально-економічної обґрунтованості заходів державного регулювання з формування та використання кадрового потенціалу національної економіки;

програмно-цільовий підхід щодо підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу відповідно до потреб національної економіки, особливостями якого є, по-перше, його спрямованість на узгодження попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці з результативністю освітніх послуг, по-друге, розробка методичного забезпечення розрахунку кількісної потреби національної економіки в особах, що формують кадровий потенціал. Використання запропонованого підходу дозволяє розробити цільову програму формування та використання кадрового потенціалу, спрямовану на вирішення проблем соціально-трудової сфери.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що обґрунтовані теоретичні положення та розроблені методичні підходи доведено до рівня практичних рекомендацій, які можуть бути прийняті до впровадження державними та регіональними органами та структурами. Використання уточнених теоретичних положень та методичного забезпечення сприятиме підвищенню ефективності формування та використання кадрового потенціалу національної економіки України щодо збалансованості попиту і пропозиції висококваліфікованої праці.

Основні результати дисертаційного дослідження були використані у практичній діяльності Адміністративного управління Дніпропетровської обласної

державної адміністрації (довідка № 395/11 від 23.05.2011 р.) в процесі розробки програми розвитку кадрового потенціалу області з використанням запропонованого автором програмно-цільового підходу, Національного центру аерокосмічної освіти молоді ім. О. М. Макарова при вивченні стадій формування та використання кадрового потенціалу, управлінні кадровим потенціалом та формуванні заходів щодо стимулювання його розвитку (довідка № 68 від 06.04.2011 р.), Почесного Генерального Консульства Республіки Туреччина у Дніпропетровську при вивченні перспектив розвитку кадрового потенціалу (довідка № 050411.1 від 05.04.2011 р.), а також в навчальному процесі Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара під час викладання навчальних дисциплін «Менеджмент персоналу» та «Бізнес-планування» (довідка № 88-552-222 від 26.04.2011 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійною завершеною роботою. У наукових працях, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використано лише ті положення, які є результатом особистого дослідження здобувача. Внесок автора в роботи, що виконані у співавторстві, конкретизовано у списку основних опублікованих праць.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення та результати, що наведені в дисертації, обговорювались на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: XI Міжнародній науково-практичній конференції «Фінанси України» (м. Дніпропетровськ, 18-19 квітня 2007 р.), XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Фінанси України» (м. Дніпропетровськ, 10-11 квітня 2009 р.), III Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності» (м. Жовті Води, 7-8 квітня 2011 р.), третьому Всеукраїнському круглому столі «Педагогічні проблеми забезпечення якості професійної підготовки фахівців в умовах євроінтеграції» (м. Дніпропетровськ, 15 квітня 2011 р.) та XV Міжнародній науково-практичній конференції «Фінанси України» (м. Дніпропетровськ, 8-9 квітня 2011 р.).

**Публікації.** За темою дисертації опубліковано 12 наукових праць (4 роботи у співавторстві) загальним обсягом 4,25 ум.-друк. арк. (особисто автору належить 3,65 ум.-друк. арк.), з них 7 статей – у наукових фахових виданнях з економіки обсягом 3,4 ум.-друк. арк.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 249 сторінок, в тому числі основний текст – 194 сторінки. Робота містить 27 таблиць (з них 7 таблиць займають 7 повних сторінок), 46 рисунків (з них 8 рисунків займають 6 повних сторінки), список використаних літературних джерел із 258 найменувань на 24 сторінках, 11 додатків на 18 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації; розкрито сутність наукової проблеми і стан досліджень з питань формування кадрового потенціалу національної економіки; сформульовано мету, задачі, об'єкт і предмет дослідження; відображено наукову новизну одержаних результатів і практичне значення запропонованих рекомендацій.

У першому розділі – «**Теоретичні засади формування та використання кадрового потенціалу національної економіки**» – розкрито сутність та уточнено визначення кадрового потенціалу національної економіки; визначено характеристики кадрового потенціалу та розроблено на їх основі структурно-логічну модель його формування та використання.

Проведені дослідження та узагальнення точок зору науковців дозволили зробити висновок, що кадровий потенціал національної економіки є базовим структурно-утворювальним елементом формування суспільства знань, головним ресурсом динамічного зростання економіки країни та науково-технічного прогресу, що зумовлює необхідність його виділення як складової трудового потенціалу національної економіки.

Кадровий потенціал відображає глибокі зміни еволюції системи трудових категорій і підкреслює специфічні характеристики кваліфікованих кадрів, не відбиті в жодній з інших економічних категорій. Кадровий потенціал відрізняється від трудового потенціалу на величину потенційних можливостей кваліфікованих кадрів, що працюють не за фахом, некваліфікованих і малокваліфікованих робітників, а також незареєстрованих безробітних. Результати проведених досліджень наукової думки дозволили сформулювати наступне визначення кадрового потенціалу національної економіки, – це інтегрована сукупність здатностей осіб, зайнятих у суспільному виробництві, а також зареєстрованих безробітних, що мають необхідну професійну підготовку, освітньо-кваліфікаційний рівень, володіють відповідними компетенціями, творчими здібностями, кількісні та якісні характеристики яких (як реалізовані, так і наявні, але не мобілізовані), за умов відповідної державної підтримки та з врахуванням особливостей стану ринку праці та системи освіти, забезпечують можливість здійснення економічної діяльності з максимальною ефективністю для розвитку національної економіки.

Погоджуючись з думкою більшості науковців про те, що до основних характеристик кадрового потенціалу слід віднести демографічну, організаційну, асертивну (особистісну), кваліфікаційну (професійну), в роботі, уточнено їх змістовну сутність, а також доведено наявність когнітивної, досвідної та мотиваційної характеристик, які підкреслюють відмінності кадрового потенціалу від споріднених категорій та дозволяють розглядати його не тільки як заздалегідь існуючий, але і як постійний резерв підвищення продуктивності праці та ефективності національної економіки. Демографічна характеристика кадрового потенціалу підтверджує, що не всі категорії або групи населення є рівнозначними щодо участі у трудовій діяльності. Організаційна характеристика визначається здібностями раціонального використання робочого часу, розподілу трудового навантаження, дисциплінованістю. Асертивність означає сукупність особистісних якостей, а також навичок спілкування й поведінки в суспільстві, що мають позитивну спрямованість. Значна увага в роботі приділена кваліфікаційній (професійній) характеристиці, сутність якої визначається сукупністю спеціальних знань та практичних навичок, рівнем професійної освіти, компетентністю, досвідом роботи. Когнітивна (пізнавальна) характеристика інтегрує окремі риси психофізіологічної, творчої та інтелектуальної характеристик, які найбільш притаманні кадровому потенціалу. Досвідна характеристика – це сукупність накоплених знань, вмінь та навичок за визначеною спеціальністю. Мотиваційна



характеристика формується під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів трудової діяльності, відбиває рівень та структуру потреб, схильностей, інтересів, ціннісних орієнтацій та визначає готовність працівників до професійної діяльності з максимальною трудовою віддачею.

Узагальнення підходів щодо формування та використання кадрового потенціалу національної економіки дозволило сформуванню структурно-логічної моделі з упорядкуванням та уточненням стадій його формування, сфер використання, особливостей функціонування ринку праці та факторів макросередовища (рис. 1).

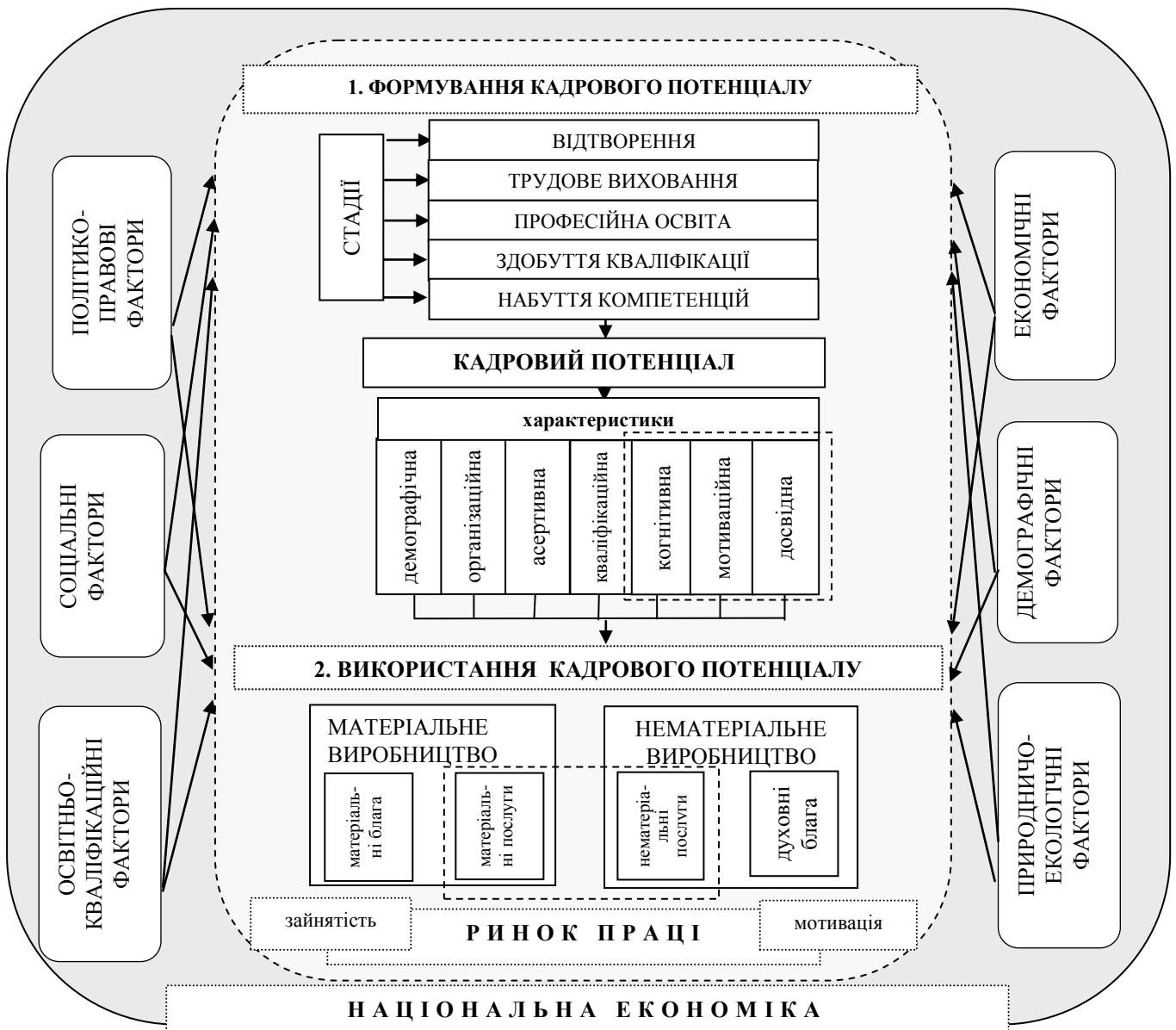


Рис. 1. Структурно-логічна модель формування та використання кадрового потенціалу національної економіки під впливом факторів макросередовища

У дисертації досліджено стадії формування кадрового потенціалу національної економіки: відтворення; трудове виховання; здобуття професійної освіти; набуття кваліфікації; оволодіння професійними компетенціями. Відтворення

населення та трудових ресурсів є основною частиною формування кадрового потенціалу, тому що одиниця кадрового потенціалу – це людина. Трудове виховання реалізується у середовищі, де людина розвивається й здобуває нову якість та передбачає свідоме ставлення до праці через формування відповідних навичок. Професійна освіта є невід'ємною складовою розвитку економіки, особливо її значущість підвищується у разі невідповідності зростаючих вимог ринку рівню професійної компетентності працівників. Здобуття кваліфікації є ключовою стадією формування кадрового потенціалу, під якою розуміється набуття сукупності індивідуальних здібностей, професійних умінь і знань, компетентностей, необхідних для виконання завдань на конкретному робочому місці. У роботі використання кадрового потенціалу розглядається як реалізація кваліфікаційних здатностей і навичок працівника, трудового колективу й суспільства в цілому на ринку праці у кожній сфері національної економіки – матеріальному, нематеріальному виробництві, сфері послуг. У дослідженні доведено, що доцільним є розширення існуючої традиційної сукупності факторів макросередовища (політико-правових, економічних, соціальних та техніко-технологічних) щодо впливу на кадровий потенціал додатково запропонованими групами факторів: демографічними, освітньо-кваліфікаційними та природничо-екологічними, що дозволить поглибити аналіз процесів формування та використання кадрового потенціалу національної економіки.

У другому розділі – **«Тенденції формування та використання кадрового потенціалу національної економіки України»** – визначено значущість факторів макросередовища, що впливають на формування та використання кадрового потенціалу національної економіки; здійснено аналіз тенденції та особливостей формування й умов використання кадрового потенціалу національної економіки.

Для оцінки впливу факторів макросередовища на формування та використання кадрового потенціалу в сучасних умовах було використано метод експертних оцінок. До експертизи було залучено 15 висококваліфікованих фахівців, які мають науковий ступінь та працюють у сфері державної служби. Значення коефіцієнту конкордації ( $W = 0,78$ ) довело узгодженість думок експертів. За результатами експертної оцінки (рис. 2) виявлено найбільш впливові групи факторів: демографічні та соціальні, які отримали зважену оцінку 4,5 балів за 5-ти бальною шкалою, освітньо-кваліфікаційні фактори – 4,4 бали та економічні – 3,8 бали, з їх урахуванням у дисертації визначено особливості та тенденції формування й умови використання кадрового потенціалу національної економіки.

Щодо демографічних факторів, слід зазначити, що їх вплив пов'язаний з динамічним зменшенням чисельності населення (протягом останніх 18 років), що зумовлене економічними факторами, не дивлячись на зростання у 2010 році ВВП до 23863 грн. на душу населення, що на 53,6% перевищує показник 1990 року. Частка працездатного населення за цей період змінювалася повільно і коливалась у межах 60-62%. Старіння населення відбувалося зі значними втратами у чисельності внаслідок низької народжуваності, захворюваності та смертності серед працездатного населення й еміграції осіб працездатного віку.

Вплив соціальних факторів досліджено на основі статистичних даних про середньодушові доходи, рівень заробітної плати, захворюваності тощо.

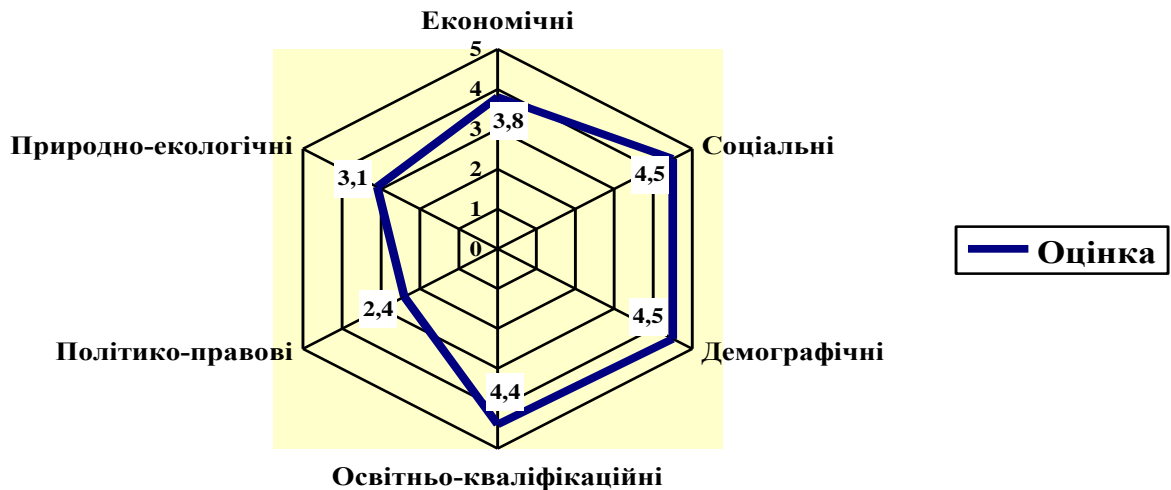


Рис. 2. Експертна оцінка значущості факторів макросередовища щодо формування та використання кадрового потенціалу національної економіки

Частка населення із середньодушовими доходами, нижчими прожиткового мінімуму, збільшилася за 2010 р. у порівнянні з 2009 р. на 6% і склала 22% (розмір прожиткового мінімуму за цей період зріс у 1,3 рази). При цьому 40% осіб, рівень життя яких нижче прожиткового мінімуму, – це працюючі. Порівняно з 2000 роком загальна захворюваність населення зросла на 6,5%, а з попереднім роком на 0,5%, що значною мірою обумовлено як низкою соціально-економічних чинників, так і зростанням у складі населення питомої ваги осіб похилого віку.

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2010 р. порівняно з 2009 р. збільшилася на 20% (проти 5,5% у 2009 р. по відношенню до 2008 р.) і становила 2239 грн., при цьому значно нижчою залишається заробітна плата працівників закладів освіти та охорони здоров'я (відповідно на 15,7% та 27,2% за середню по економіці). Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг та відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників.

Доведено, що лише ті країни, які забезпечують оновлення системи професійної освіти відповідно до потреб економіки, виявляються найбільш конкурентно-спроможними в сучасному світі. Тому освітньо-кваліфікаційні фактори здійснюють суттєвий вплив формування та використання кадрового потенціалу. Статистичні показники стану української освіти висвітлюють її суперечливий і нерівномірний розвиток. Частка усього населення, що має середню загальну або вищу освіту, досягає понад 90%. Сьогодні на одного випускника професійно-технічного училища припадає приблизно два випускника вищого навчального закладу, у той час як потреба у фахівцях із професійно-технічною освітою становить близько 70% від загальної потреби. Не дивлячись на позитивну тенденцію зміни чисельності зайнятих за період 2001–2010 рр. (2001 р. – 55,4%, 2010 р. – 65,6%), продовжує зберігатися приховане безробіття, а кількість кваліфікованих працівників з досвідом роботи суттєво скорочується з об'єктивних причин.

Виявлено, що формування ринку праці в Україні відбувалося в умовах погіршення ситуації у сфері зайнятості саме кваліфікованих працівників. За останні 10 років виникли суттєві деформації у відтворенні кадрового потенціалу, не

дивлячись на загальне поживлення на ринку праці, продовжує зберігатися безробіття серед освіченої молоді, висококваліфікованих робітників, працівників з досвідом роботи. З метою виявлення залежності між рівнем безробіття ( $X_1$ ) та ВВП ( $Y$ ) у роботі побудовано модель, що є суттю закону Оукена:

$$Y = 145,52 - 3,74X_1 \quad (1)$$

Модель є адекватною, оскільки коефіцієнт детермінації складає 0,9305.

Згідно з отриманою моделлю, зв'язок між рівнем безробіття в Україні (за період з 1997 по 2010 р.) і ВВП (у % до 1997 р.), показує, що збільшення безробіття на 1% приводить до зниження ВВП на 3,74%. Розглянувши отримані статистичні дані можна зробити висновок, що закон Оукена дійсно працює, характеризуючи тісний зв'язок між ВВП та безробіттям. Але, що стосується реальних тенденцій для України, рівень зниження ВВП є значно вищим (3,74%), ніж у класичній залежності (2–2,5%). Отриманий результат підтверджує необхідність впровадження заходів, пов'язаних з підвищенням ефективності використання кадрового потенціалу національної економіки, який здатний забезпечити зростання ВВП.

У третьому розділі – **«Удосконалення методичного забезпечення формування та використання кадрового потенціалу національної економіки»** – розроблено методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу національної економіки; поглиблено процедуру сегментації попиту та пропозиції на ринку праці з урахуванням основних характеристик кадрового потенціалу; розроблено та обґрунтовано програмно-цільовий підхід щодо підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу.

У дисертації розроблено методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу національної економіки, який дозволяє кількісно визначити його стан за інтегральним показником, що враховує внесок найбільш значущих показників, згрупованих за складовими, які характеризують фактори впливу макросередовища.

У роботі доведено, що найбільш доцільним у даному випадку є застосування таксономічного показника, який дозволяє отримати цілісне уявлення про зміни у структурі явища, що відбуваються за певний проміжок часу.

Динаміка інтегрального показника стану кадрового потенціалу національної економіки ( $I_{\text{кп}}$ ) за 2003-2010 рр. наведена у табл. 1.

*Таблиця 1*

**Динаміка інтегрального показника стану кадрового потенціалу національної економіки за 2003-2010 рр.**

Рік	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
$I_{\text{кп}}$	0,95	0,9	0,88	0,75	0,63	0,64	0,68	0,71

До складу інтегрального показника входять складові, наведені на рис. 3. Проведене оцінювання кадрового потенціалу національної економіки, яке здійснювалося з використанням методу таксономії, дозволило отримати наступні результати: за останній період стан кадрового потенціалу відповідав інтервалу „добре” (2006-2010 рр.), 2007 р. характеризується найнижчим значенням (що відповідає інтервалу „задовільно” (за універсальною шкалою Харрінгтона). У 2010 р. інтегральний показник стану кадрового потенціалу незначно збільшився, але є нижчим на 25% у порівнянні з 2003 р.



Рис. 3. Розподіл показників стану кадрового потенціалу за характером впливу

Слід зазначити, що рівень інтегрального показника залежить від стану його окремих складових, які мають хоч і незначну, але все ж позитивну динаміку. Даний методичний підхід може бути використаний для порівняння кадрового потенціалу національної економіки України та зарубіжних країн, що уможливорює його порівняння у світовому економічному просторі та впливає на вибір бази порівняння для розрахунку кількісного значення інтегрального показника.

Аналізуючи вплив показників-дестимуляторів на стан кадрового потенціалу України, слід звернути увагу на негативні показники «смертність населення» (X2) з рівнем впливу 0,92 та «рівень захворюваності населення країни» (X4) зі значенням 0,76. Показник «навантаження на одну вакансію» (X12) також справляє досить негативний вплив – 0,71, значення за показником «рівень безробіття» (X7) досягає 0,65, що теж є негативною тенденцією. Що стосується показників-стимуляторів, то найменш впливовим є показник «кількість студентів на 10000 осіб» (X15) – 0,59. Занепокоєння також викликає недостатній рівень такого показника як «чисельність науковців» (X17) та «потреба підприємств у працівниках» (X11) – значення цих показників відповідно 0,64.

Проведене оцінювання дозволило сформулювати напрямки підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу на рівні національної економіки, головними серед яких є: збалансування співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці; створення програм підвищення якості та рівня життя працюючого населення тощо.

Для досягнення збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці в дисертації використано запропоновану процедуру сегментації. У роботі доведено, що відносно ринку праці доцільним є виділення двох різновидів сегментації, які дозволять провести оцінювання ринку праці: сегментацію попиту та сегментацію

пропозиції. При формуванні ознак сегментації ринку праці використано: Міжнародні стандарти праці та узагальнення статистичних даних – при виділенні ознак «статевовікова», «стаж», «мотиваційна», «тривалість безробіття», «рівень доходів», «місце проживання»; Гігієнічну класифікацію умов праці – при виділенні ознаки «умови праці»; Закон України «Про освіту» – при виділенні ознаки «освітня»; Закон України «Про зайнятість населення» – при виділенні ознаки «статус зайнятості»; Класифікатор професій – при виділенні ознаки «професійна».

Проведена сегментація попиту та пропозиції ринку праці за 2009-2010 рр. наведена на рис. 4. Практично за 50% зазначених ознак сегментації спостерігається значне неспівпадіння попиту та пропозиції на ринку праці. Значна кількість кваліфікованих працівників в Україні з різних причин змушені займатися некваліфікованою працею, або шукати заробітку за кордоном. Низька якість робочих місць зумовлює декваліфікацію працівників, особливо, зниження попиту на кваліфікованих працівників.

Проведене дослідження свідчить, що соціальна та кадрова політика на державному рівні повинні бути спрямовані на підвищення якості життя населення, поліпшення професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Реалізація цієї політики потребує здійснення низки заходів, які передбачають розроблення відповідних державних комплексних цільових програм за допомогою уточненого ПЦП (рис. 5).

У дисертації використання ПЦП, а також розробку державної Програми формування та використання кадрового потенціалу запропоновано здійснювати за такими етапами: 1) визначення проблем формування та використання кадрового потенціалу (проблем регулювання ринку праці та системи освіти); 2) формулювання цілей та завдань програми; 3) розробка методичного забезпечення програми; 4) визначення критеріїв ефективності реалізації програми.

Визначення проблем та формулювання цілей і завдань за розроблюваними напрямками орієнтовано на виділені у першому розділі дисертації характеристики кадрового потенціалу. Реалізація програмних напрямків пов'язана з використанням для контролю їх виконання системи показників, яку сформовано для визначення інтегрального показника кадрового потенціалу. У роботі запропоновано формулу розрахунку кількісного значення потреби національної економіки в особах, що формують кадровий потенціал:

$$K_{P_{NE}} = \frac{N_{pv} \times h_{pv}}{100} + K_v + \frac{N_{spv} \times h_{spv}}{100} + \frac{N_b \times h_b}{100}, \quad (2)$$

де  $N_{pv}$  – населення, працездатного віку та населення, що вступає в працездатний вік у прогнозованому періоді;  $h_{pv}$  – частка (питома вага) осіб працездатного віку, що влаштувалися на роботу відповідно до свого професійно-кваліфікаційного рівня, який відповідає за характеристиками кадровому потенціалу;  $K_v$  – кількість випускників установ середньої та вищої освіти, залучуваних у економічну діяльність відповідно до професійно-кваліфікаційного рівня, який відповідає за характеристиками кадровому потенціалу;  $N_{spv}$  – населення старше працездатного віку, що приймає участь в економічній діяльності;  $h_{spv}$  – частка (питома вага) осіб старше працездатного віку в базовому періоді, зайнятих в економіці відповідно до свого професійно-кваліфікаційного рівня, який відповідає за характеристиками кадровому потенціалу;  $N_b$  – кількість безробітних у прогнозованому періоді;  $h_b$  – частка (питома вага) безробітних осіб, що офіційно зареєстровані та готові до працевлаштування відповідно до свого професійно-кваліфікаційного рівня, який відповідає за характеристиками кадровому потенціалу.

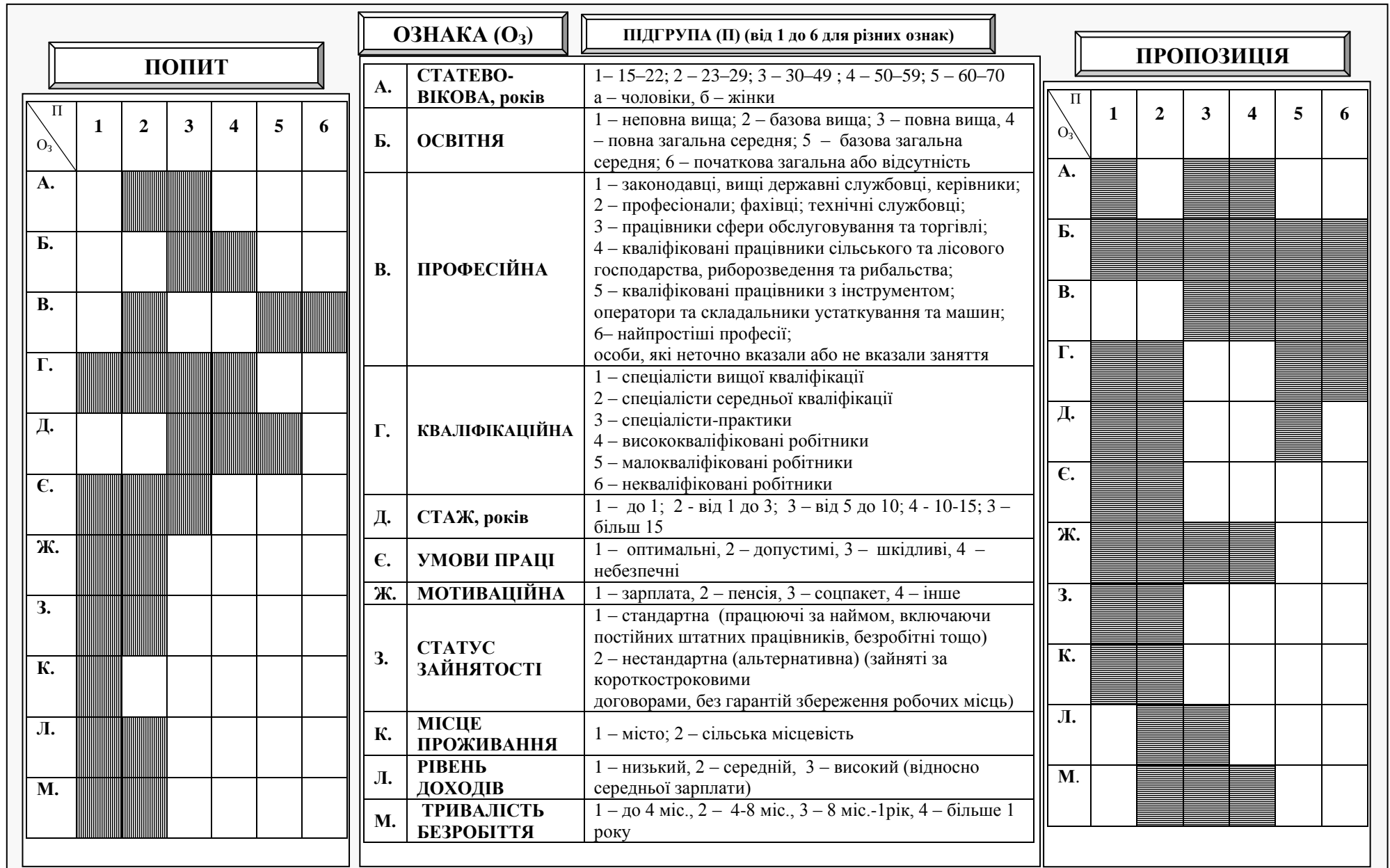
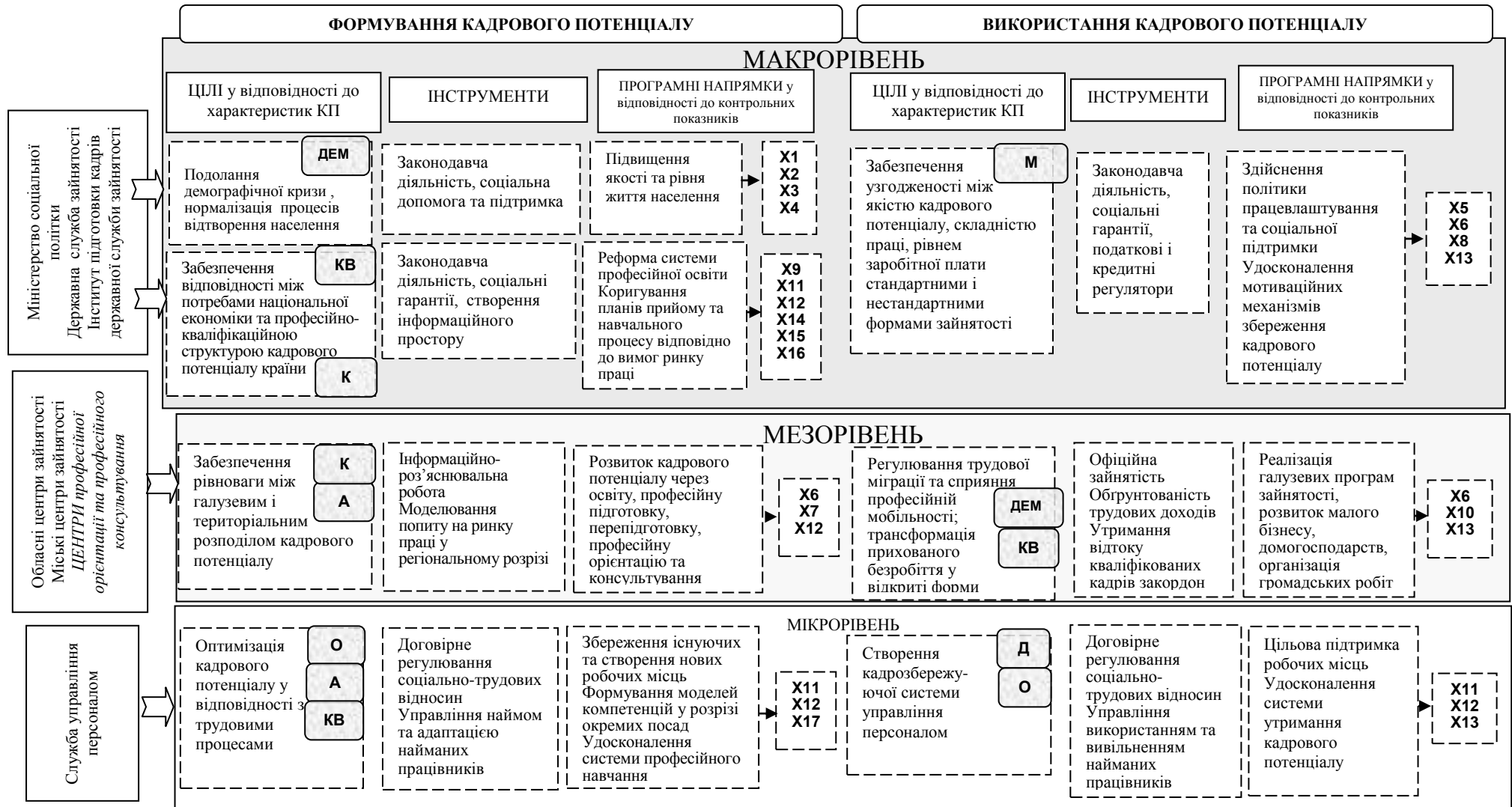


Рис. 4. Сегментація попиту та пропозиції на ринку праці за обраних ознак



Умовні позначення характеристик кадрового потенціалу:

ДЕМ – демографічна, О – організаційна, А – асертивна, КВ – кваліфікаційна, К – когнітивна, М – мотиваційна, Д - досвідна

Рис. 5. Програмно-цільовий підхід щодо підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу національної економіки



Проведений за формулою (2) розрахунок дозволив оцінити ефективність запропонованого ПЦП за допомогою визначення залежності ВВП від кадрового потенціалу та обсягу прямих іноземних інвестицій.

Користуючись підходом американського економіста Е. Денісона, який пояснював зростання ВВП двома факторами – людським та фінансовим, у роботі визначено залежність ВВП ( $Y$ ) від кадрового потенціалу ( $X_1$ ) та прямих іноземних інвестицій ( $X_2$ ), яка носить нелінійний характер та за змістом відповідає функції Кобба-Дугласа:

$$Y = 0,369 \times X_1^{0,301} \times X_2^{0,679}, \quad (3)$$

Коефіцієнт детермінації  $R$  дорівнює 0,99, що свідчить про значну залежність ВВП від обраних змінних. Найбільший вплив на ВВП здійснюють прямі іноземні інвестиції (0,679), але кадровий потенціал країни також має значний вплив (0,301). При цьому при збільшенні чисельності кадрового потенціалу національної економіки на 1% від свого середнього значення, ВВП збільшиться на 0,301. Статистичну значущість отриманих результатів було перевірено за  $F$ -статистикою. Оскільки фактичне значення  $F$ -критерію (661,02) більше за табличне, коефіцієнти регресії є значущими й достатньо пояснюють залежну змінну.

Використання програмно-цільового підходу повністю відповідає особливостям тих проблем формування та використання кадрового потенціалу, які було виявлено у даному дослідженні й дозволяє розглядати його в якості одного з основних методів здійснення якісних змін щодо формування та використання кадрового потенціалу національної економіки.

## ВИСНОВКИ

Одержані в ході дослідження результати дозволяють вирішити важливе науково-практичне завдання узагальнення і розвитку теоретичних і методичних положень, розробки практичних рекомендацій щодо формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. Основні висновки та результати дослідження полягають у такому.

1. Кадровий потенціал є складовою трудового потенціалу національної економіки. Його значущість зростає у зв'язку з розбудовою інноваційної моделі розвитку економіки, її знанняорієнтованістю, що вимагає високої кваліфікації працюючих. Кадровий потенціал національної економіки поєднує сукупність здатностей осіб, зайнятих у суспільному виробництві, а також зареєстрованих безробітних, що мають професійну підготовку, необхідну кваліфікацію, володіють відповідними компетенціями, творчими здібностями. Їх кількісні та якісні характеристики за умов відповідної державної підтримки та з урахуванням особливостей розвитку ринку праці і системи освіти забезпечують можливість здійснення економічної діяльності з максимальною ефективністю для національної економіки.

2. Визначено, що до основних характеристик кадрового потенціалу національної економіки відносяться демографічна, організаційна, асертивна (особистісна), кваліфікаційна (професійна) з уточненою їх змістовною сутність. Обґрунтовано необхідність урахування, крім перелічених характеристик, когнітивної, мотиваційної та досвідної, які підкреслюють відмінності кадрового потенціалу від споріднених категорій та дозволяють розглядати його не тільки як задалегідь існуючий, але і як постійний резерв підвищення продуктивності праці та

ефективності національної економіки.

Урахування визначених характеристик та узагальнення підходів щодо формування та використання кадрового потенціалу національної економіки дозволило упорядкувати та уточнити стадії його формування (відтворення; трудове виховання; здобуття професійної освіти; набуття кваліфікації; оволодіння професійними компетенціями), сфери використання (матеріальне, нематеріальне виробництво або сфера послуг) та розробити на цій основі структурно-логічну модель формування та використання кадрового потенціалу національної економіки.

3. На формування та використання кадрового потенціалу національної економіки здійснюють детермінований вплив фактори макросередовища (політико-правові, економічні, соціальні, техніко-технологічні, демографічні, освітньо-кваліфікаційні та природничо-екологічні), врахування яких є необхідним при розробленні заходів щодо формування та використання кадрового потенціалу. За результатами експертної оцінки пріоритетними факторами формування кадрового потенціалу є соціальні, демографічні та освітньо-кваліфікаційні.

4. Серед тенденцій і особливостей формування та використання кадрового потенціалу звертають на себе увагу гостра демографічна криза з усіма її наслідками, професійно-кваліфікаційні диспропорції попиту і пропозиції робочої сили, скорочення кількості кваліфікованих працівників з досвідом роботи, зниження частки працездатного населення. Структура зайнятості населення продовжує відзначатись підвищеною часткою у трудомістких та низькопродуктивних галузях економіки, відсутністю залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Виявлено, що формування ринку праці в Україні відбувається в умовах погіршення ситуації у сфері зайнятості саме кваліфікованих працівників, продовжує зберігатися безробіття серед освіченої молоді, висококваліфікованих працівників, працівників з досвідом роботи. Умови використання кадрового потенціалу на ринку праці характеризуються стабільно високим рівнем малопродуктивної неформальної зайнятості, невідповідністю галузевої структури зайнятості потребам інноваційного розвитку економіки.

5. У роботі запропонований методичний підхід щодо оцінювання кадрового потенціалу національної економіки, який дозволяє кількісно визначити стан кадрового потенціалу національної економіки за інтегральним показником, що враховує внесок найбільш значущих показників, що характеризують фактори впливу макросередовища. Проведене оцінювання дозволило сформулювати напрямки підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу на рівні національної економіки, головними серед яких є: створення програм підвищення якості та рівня життя населення; побудова системи збалансованого співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці тощо.

6. Поглиблено та обґрунтовано процедуру сегментації попиту та пропозиції на ринку праці. Відносно ринку праці доцільним є виділення двох різновидів сегментації, які дозволять провести оцінювання ринку праці: сегментацію попиту та сегментацію пропозиції на ринку праці за запропонованими класифікаційними ознаками, виділеними з урахуванням міжнародних стандартів праці. Використання запропонованої процедури сегментації дозволяє досягти таких цілей: отримані результати можуть бути основою для оцінювання існуючої місткості ринку праці й прогнозу попиту на робочу силу, що дозволяє сформувати загальну модель функціонування й розвитку ринку праці; в результаті відбору цільових ринків існує

можливість обґрунтування програм перепідготовки кадрів, збереження й розширення робочих місць.

7. Реалізація державної соціальної та кадрової політики потребує здійснення низки заходів, які передбачають розроблення комплексних цільових програм підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. Програмно-цільовий підхід враховує систему показників, запропонованих для оцінювання кадрового потенціалу та дозволяє вирішувати складні проблеми за допомогою розробки та реалізації системи програмних заходів. У роботі запропоновано формулу розрахунку кількісної потреби національної економіки в особах, що формують кадровий потенціал. Ефективність розробленої Програми можливо визначити з урахуванням впливу чисельності кадрового потенціалу та обсягу прямих іноземних інвестицій та ВВП.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### Наукові фахові видання:

1. Карпенко Т. В. Теоретичні засади формування та використання кадрового потенціалу у національних економіках / Т. В. Карпенко // Економічний простір : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010. – № 43. – С. 84–94.

2. Карпенко Т. В. Сучасні тенденції та проблеми використання кадрового потенціалу в країнах – лідерах світового господарства / Т. В. Карпенко // Економічний простір : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010. – № 44/2. – С. 34–41.

3. Карпенко Т. В. Методологічні основи розрахунку інтегрального показника кадрового потенціалу національної економіки / Т. В. Карпенко // Бізнес-навігатор. – 2011. – № 24. – С. 141–144.

4. Карпенко Т. В. Пріоритети розвитку та виростання кадрового потенціалу в умовах глобалізації / Т. В. Карпенко // Економічний простір : збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2011. – № 45. – С. 34–41.

5. Карпенко Т. В. Державна кадрова політика як необхідний чинник розвитку кадрового потенціалу українського суспільства / Т. В. Карпенко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – Т. 2 (176). – С. 200–203.

6. Федорова В. А. Реалізація кадрового потенціалу молоді на ринку праці України / В. А. Федорова, Т. В. Карпенко // Бізнес Інформ. – 2011. – № 11. – С. 109–111. *(Особистий внесок здобувача: узагальнені проблеми формування та використання кадрового потенціалу української молоді, обґрунтовані необхідність державних заходів щодо працевлаштування молоді).*

7. Федорова В. А. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки / В. А. Федорова, Т. В. Карпенко // Проблеми економіки. – 2011. – № 3. – С. 30–34. *(Особистий внесок здобувача: запропоновано структурно-логічну модель формування та використання кадрового потенціалу, обґрунтовано її складові).*

### Матеріали конференцій:

8. Дзяд О. В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці України / О. В. Дзяд, Т. В. Карпенко // Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції «Фінанси України» (м. Дніпропетровськ, 18–19 травня 2007 р.). – Дніпропетровськ : ДПАДА, 2007. – С. 36. *(Особистий внесок здобувача: проаналізовано основні*

*показники зайнятості й безробіття та їх вплив на стан ринку праці України)*

9. Федорова В. А. Дослідження основних тенденцій розвитку ринку праці України / В. А. Федорова, Т. В. Карпенко // Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Фінанси України»: в 4 т. (м. Дніпропетровськ, 10–11 квітня 2009 р.). – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2009. – Т. 4. – С. 20–22. *(Особистий внесок здобувача: визначені сучасні тенденції та особливості розвитку ринку праці України, обґрунтовано сегментаційний підхід щодо попиту та пропозиції на ринку праці).*

10. Карпенко Т. В. Пріоритетні напрямки збереження кадрового потенціалу в умовах демографічної кризи / Т. В. Карпенко // Педагогічні проблеми забезпечення якості професійної підготовки фахівців в умовах євроінтеграції : матеріали Всеукраїнського круглого столу (м. Дніпропетровськ, 15 квітня 2011 р.). – Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2011. – С. 45–48.

11. Карпенко Т. В. Теоретико-методологічні основи поняття «кадровий потенціал» / Т. В. Карпенко // Збірник наукових праць III Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності» : у 6 т. (м. Жовті води, 7–8 квітня 2011 р.). – Дніпропетровськ : Видавець Біла К. О., 2011. – Т. 3. – С. 35–37.

12. Карпенко Т. В. Чинники формування кадрового потенціалу та державна кадрова політика / Т. В. Карпенко // Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції «Фінанси України» : в 4 т. (м. Дніпропетровськ, 8–9 квітня 2011 р.). – Дніпропетровськ : Видавець Біла К. О., 2011. – Т. 3. – С. 49–50.

## АНОТАЦІЯ

Карпенко Т. В. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика, Харківський національний економічний університет, Харків, 2012.

Дисертацію присвячено розвитку теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо формування та використання кадрового потенціалу національної економіки. Досліджено теоретичні основи та уточнено поняття і складові кадрового потенціалу національної економіки; визначено характеристики кадрового потенціалу та розроблено структурно-логічну модель його формування та використання; проведено узагальнення особливостей та тенденції формування та використання кадрового потенціалу; здійснено класифікацію факторів макросередовища, що впливають на формування та використання кадрового потенціалу. Розроблено методичне забезпечення оцінювання кадрового потенціалу з використанням інтегрального показника; поглиблено сегментаційний підхід за рахунок окремого проведення сегментації попиту та пропозиції на ринку праці; розроблено і обґрунтовано програмно-цільовий підхід щодо формування та використання кадрового потенціалу, визначено цілі, інструменти та програмні напрямки підвищення ефективності формування та використання кадрового потенціалу національної економіки.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, національна економіка, формування, використання, фактори макросередовища, оцінювання кадрового потенціалу, сегментація, ринок праці, програмно-цільовий підхід.

## АННОТАЦИЯ

Карпенко Т. В. Формирование и использование кадрового потенциала национальной экономики. – Рукопись.

Диссертация на получение научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика, Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2012.

Диссертация посвящена развитию теоретико-методических положений и практических рекомендаций по формированию и использованию кадрового потенциала национальной экономики.

Исследованы теоретические основы и уточнена сущность и состав кадрового потенциала национальной экономики, которая объединяет совокупность способностей лиц, занятых в общественном производстве, а также зарегистрированных безработных, имеющих профессиональную подготовку, квалификацию, владеют соответствующими компетенциями, творческими способностями. К основным характеристикам кадрового потенциала национальной экономики отнесены: демографическая, организационная, асертивная (личностная), квалификационная (профессиональная), а также когнитивная, мотивационная и опытная, что позволило подчеркнуть отличия кадрового потенциала от родственных категорий.

Проведено обобщение особенностей и тенденции формирования и использование кадрового потенциала, среди которых выделены: демографический кризис, профессионально-квалификационные диспропорции спроса и предложения рабочей силы, неполное использование занятой рабочей силы, несоответствие отраслевой структуры занятости нуждам развития экономики, сокращение числа квалифицированных рабочих с опытом работы. Используя однотипный перечень факторов (политико-правовые, экономические, социальные, технико-технологические, демографические, образовательно-культурные та природничо-экологические), а также метод экспертной оценки в работе выявлены детерминирующие факторы формирования и использования кадрового потенциала: социальные, демографические и образовательно-квалификационные.

В работе разработан методический подход к оценки кадрового потенциала национальной экономики, которое основывается на расчете интегральных показателей по базовым составляющими кадрового потенциала: демографической, экономической, социальной и образовательно-квалификационной. Проведенная оценка позволила сформулировать направления повышения эффективности формирования и использование кадрового потенциала на уровне национальной экономики, главными среди которых являются: создание программ повышения качества и уровня жизни населения; построение системы сбалансированного соотношения спроса и предложения на рынке труда; разработка мероприятий по снижению уровня безработицы и создание условий достойного труда; организация информационного взаимодействия рынка работы и рынка образовательных услуг; создание механизмов повышения эффективности деятельности системы профессионального образования и т.п.

В диссертации осуществлено углубление сегментационного подхода к формированию спроса и удовлетворению предложения рабочей силы. Сегментация

рынка труда, с одной стороны, является теоретико-методическим подходом, который отображает реалии движения рабочей силы в процессе труда, а с другой стороны – составляющей системы формирования и использование кадрового потенциала национальной экономики .

В работе разработан и обоснован программно-целевой подход к формированию и использованию кадрового потенциала, определены цели, инструменты и программные направления повышения эффективности формирования и использование кадрового потенциала национальной экономики.

Программно-целевой подход позволяет решать сложные проблемы с помощью разработки и реализации системы программных мероприятий. При этом совокупность целей и целевых задач образуют многоуровневую, иерархически построенную целевую систему, которая охватывает все целевые элементы, достижение которых нужно для решения программной проблемы. В работе предложена формула расчета количественной потребности национальной экономики в лицах, которые формируют кадровый потенциал. Основное назначение данного подхода – достижение баланса спроса и предложения на рынке труда. Эффективность предложенной Программы подтверждается положительным влиянием численности кадрового потенциала национальной экономики на валовый внутренний продукт.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, национальная экономика, формирование, использование, факторы макросреды, оценивание кадрового потенциала, сегментация, рынок труда, программно-целевой подход.

## SUMMARY

Karpenko T.V. Forming and use of skilled potential of national economy. – A manuscript.

Thesis for obtaining the scientific degree of the Candidate of Economic Sciences in specialty 08.00.07 – demography, labor economics, social economics and policy. – Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2012.

The Dissertation is devoted to the development of theoretical-methodological aspects and practical recommendations in reference to forming and use of skilled potential of national economy.

The theoretical bases were investigated and the essence of skilled potential of national economy and their constituents were specified; generalization of features and tendencies of forming and use of skilled potential were conducted; classification of macro environment factors which affect forming and using skilled potential were done; the methodical providing of evaluation of skilled potential was developed with the use of integral index; segmenting approach was deeply developed with the help of separate investigation of demand and supply in labor market; programmed-aimed approach was formed according to construction and the use of skilled potential, aims, means and programmatic directions of increasing of efficiency of forming and use of skilled potential of national economy were formed.

**Keywords:** skilled potential, national economy, forming, use, factors of macroenvironment, evaluation of skilled potential, segmentation, labour-market, programmed-aimed approach.

**КАРПЕНКО ТЕТЯНА ВАЛЕРІЇВНА**

**ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 08.00.07 –демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

---

Підписано до друку 14.03.2012 р. Формат 60x90/16.  
Папір офсетний. Друк різнограф.  
Обсяг 0,9 ум.-друк. арк. Наклад 100 прим. Зам. № 71

---

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»  
Свідоцтво про державну реєстрацію ю.о. А00 № 507350.  
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37. Тел. (057), 714-34-26.