

Концептуальна система створення та функціонування аутсорсингового підприємства сфери послуг була схематично зображена, в подальшому автор детально дослідить кожний елемент системи та виокремить специфічні елементи, які притаманні лише аутсорсинговому підприємству. Також розглянуті деякі функції аутсорсингової компанії.

#### **Список використаних джерел:**

1. Обсяг реалізованих послуг за регіонами за видами економічної діяльності у II кварталі 2019 року: Державна служба статистики України. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/posl/arh\\_dpsp\\_.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/posl/arh_dpsp_.html)
2. Сіренко С.О., Мережко Н.В., Тернова А.С. Особливості діяльності підприємств сфери послуг в ринковому середовищі України // Національна економіка. - 2017. - № 5. - С.68-72. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2017/2017\\_5/13.pdf](http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2017/2017_5/13.pdf)
3. Національний класифікатор України: Класифікація видів економічної діяльності: ДК 009:2010. Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vb457609-10>.

## **ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: СТАН ТА НАСЛІДКИ**

*Г.А.Смоквіна, к.е.н., доц.,  
А.В.Фрайман, студентка,  
Одеський національний політехнічний університет,  
м. Одеса*

Сучасний етап розвитку України показує швидкі втрати трудового потенціалу, як найважливішого та найваговішого надбання українського суспільства. Кризові і посткризові явища, безробіття, активізація міграційних процесів та зниження рівня життя населення негативно позначились на відтворенні та ефективності його використання. Такі негативні явища і процеси руйнівно позначились на стані всієї економічної системи України.

Питання відновлення, нарощування та ефективного використання трудового потенціалу повинні вирішуватись, як на регіональному (враховуючи специфіку регіонів), так і на державному рівні, поєднуючи інтереси населення, підприємств та суспільства.

Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за окремими ознаками (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні) здатні і мають намір продовжити трудову діяльність.

Трудовий потенціал можна класифікувати наступним чином: використовуваний (до нього слід віднести всіх осіб, які працюють) і потенційний (включаючи тих, хто бажає працювати, зокрема безробітних і тимчасово незайнятих). Трудовий потенціал може розглядатися на трьох рівнях: людини, колективу (підприємства), суспільства [1] (рис.1).

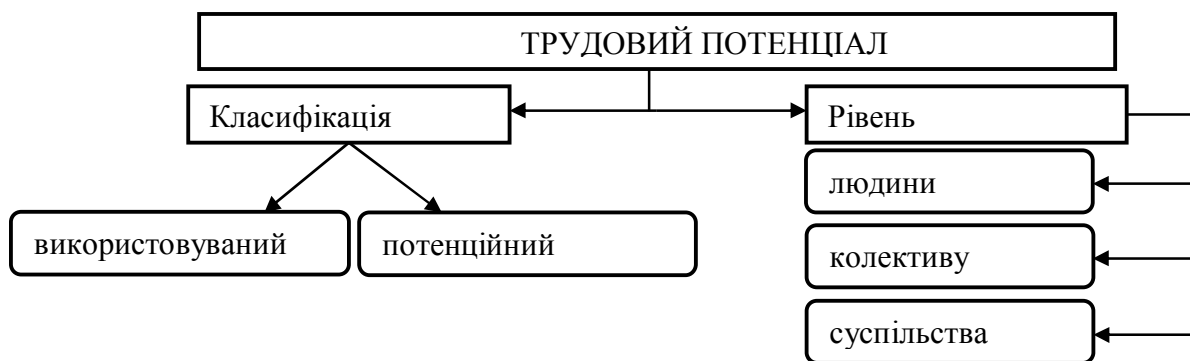


Рис. 1 – Класифікація та рівні трудового потенціалу

Основними факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення інтелектуально-професійного рівня населення.

Характерними ознаками сучасного стану трудового потенціалу в Україні є:

- перевищення пропозиції робочої сили над попитом;
- низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості;
- наявність прихованого безробіття;
- масова міграція за кордон;
- недоробки нормативно-правової бази, яка регламентує трудові відносини;
- несприятлива демографічна ситуація, зокрема низька тривалість життя населення;
- низький рівень народжуваності, тощо [2].

За даними Державної служби статистики України, до категорії економічно-активного населення станом на 2017 рік відносилось 17,85 млн. громадян. З них 16,15 млн. – зайняті, 1,7 млн. або 9,52% – безробітні.

Однією з ознак стану трудового потенціалу є значний масштаб неформальної зайнятості – у 2017-му році зареєстровано 3,7 млн. українців. Орієнтовні втрати становили 30 млрд. грн., що могло б покрити дефіцит Пенсійного фонду України на 53,47% (табл.1).

Таблиця 1 – Структура економічно-активного та економічно-неактивного населення 2017-2019 рр. (у млн. осіб)

Рік	Всього населення	Економічно-активне населення	Зайняте населення	Безробітне населення	Рівень безробіття	Економічно-неактивне населення
2017	42,58	17,85	16,15	1,7	9,52%	24,73
2018	42,39	18	16,5	1,5	8,33%	24,39
2019	42,15	17,22	15,57	1,65	9,58%	24,93

Як бачимо з таблиці 1, на кінець першого кварталу 2018 року чисельність економічно-активного населення від 15 до 70 років становила 18 млн. осіб. Враховуючи рівень безробіття 8,33%, чисельність зайнятих склала 16,5 млн. осіб.

На кінець першого кварталу 2019 року чисельність економічно-активного населення від 15 до 70 років становила 17,22 млн. осіб. Враховуючи рівень безробіття 9,58%, чисельність зайнятих склала 15,57 млн. осіб. Різниця між економічно-активним і економічно-неактивним населенням становила 7,71 млн. осіб, вказуючи на те, що в Україні велику частку серед громадян становлять люди пенсійного віку [3].

За даними Державної служби статистики України, серед істотних причин масового безробіття є: низький рівень оплати праці населення (84,3%), відсутність можливості

працевлаштування, яка б відповідала отриманій кваліфікації (8,16%), несприятливі умови праці в Україні (3,57%).

За даними Міністерства соціальної політики, в процес трудової міграції залучені до 9 млн. осіб – чверть населення країни. І якщо в 2013 році кількість трудових запрошень для українців від Польщі становила 218 тис., то вже в 2017 році вона зросла до 1,7 млн.. Головним чином це відбувається у зв'язку з тим, що розмір мінімальної заробітної плати в Україні значно нижчий в порівнянні з усіма країнами Європейського Союзу. Розмір мінімальної заробітної плати в Німеччині – 1600 євро. У Польщі – близько 550 євро. В Україні ж з 1 січня 2019 року мінімальна заробітна плата складає 4173 грн., що є трохи більше 150 євро [4].

Трудовий потенціал України відносно високий, так як країна володіє найсильнішим інтелектуальним капіталом (освіченими фахівцями і найвищим рівнем освіти), який часто вимагають і отримують від українців в інших країнах. У зв'язку з цим, актуальною проблемою є масштабні втрати трудового потенціалу внаслідок трудової еміграції, а питання ефективного функціонування вітчизняного ринку праці істотно ускладнюється.

Отже, головна функція трудового потенціалу – бути джерелом робочої сили, її формування, розподілу і використання, забезпечуючи прогресивний розвиток суспільства. Людський потенціал – це складна багаторівнева категорія, яка потребує регулювання з боку держави. Розвиток людського потенціалу – це одне з найважливіших стратегічних завдань соціально-економічної політики держави в довгостроковій перспективі, який вимагає особливої уваги через ті негативні тенденції, які склалися у наш час.

#### **Список використаних джерел:**

1. Населення як природна основа трудових ресурсів і трудового потенціалу [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: [https://studopedia.com.ua/1\\_3175\\_naselennya-yak-prirodna-osnova-trudovih-resursiv-i-trudovogo-potentsialu.html](https://studopedia.com.ua/1_3175_naselennya-yak-prirodna-osnova-trudovih-resursiv-i-trudovogo-potentsialu.html).
2. Структура трудового потенціалу суспільства [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://buklib.net/books/30122/>.
3. Рівень безробіття в Україні [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>.
4. Трудова міграція України [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.capital.ua/ru/news/127731-trudovaya-migratsiya-lishaet-ukrainu-potentsiala-dlya-ekonomicheskogo-razvitiya-snizhaet-privlekatelnost-dlya-vkhozhdeniya-investorov-ustenko>

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ РЕГІОНУ**

*Н.В. Турленко, к.е.н., докторант  
Одеська національна академія харчових технологій,  
м. Одеса*

*О.О. Алексейчук, викладач,  
Міжнародний університет бізнесу і права,  
м. Херсон*