МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА

Факультет економіки і підприємництва

Кафедра економіки

Допущено до захисту
“_____” _____ 2023 р.
Зав. кафедри, к.е.н., доцент
_____ **Осіпова А.А.**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
МАГІСТРА

ФОРМУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ (НА ПРИКЛАДІ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Виконала – студентка 2 курсу, групи 21м-е
освітньої програми «Бізнес-економіка»
спеціальності 075 Економіка
Головко Аліна Олександрівна

Науковий керівник – к.е.н., доцент
Костюк Віра Степанівна

Умань – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....3
1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ 5
2.АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ 13
2.1. Соціально-економічні передумови формування трудового потенціалу Кіровоградської області 13
2.2. Вплив демографічного фактору на трудовий потенціал регіону 24
2.3.Соціальна інфраструктура Кіровоградської області та її вплив на формування трудового потенціалу 32
3.НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ 46
ВИСНОВКИ.....57
ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА.....59

ВСТУП

Трудовий потенціал є одним з ключових факторів соціально-економічного розвитку будь-якого регіону. Він визначає можливості та ресурси людського капіталу, який забезпечує ефективність виробництва, конкурентоспроможність та інноваційність економіки, якість життя населення. Трудовий потенціал є складною багатоаспектною категорією, яка включає в себе демографічні, освітні, професійні, мотиваційні, соціальні та інші характеристики працездатного населення.

Актуальність теми дослідження випливає з того, що трудовий потенціал є важливим фактором сталого розвитку регіонів в умовах глобалізації та трансформації економіки. Це особливо актуально для Кіровоградської області, яка має низький рівень соціально-економічного розвитку, високу міграційну втрату населення та слабку соціальну інфраструктуру.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Науковці та вчені вивчали проблематику формування та відтворення трудового потенціалу регіонів з різних позицій: Лісогор Л.[23], Зубрицька Я. О. [15], Горбачова І. В. [2], Чернишова Л. І. [58], (вони аналізували різні сфери життєдіяльності населення, такі як демографія, економіка, соціальні умови, інновації, інфраструктура, інституції). Дунда С. П. [12], Сочинська-Сибірцева І. М. [16], Марценюк Л. В. [24], Нечаєва І. [31], Борисенко О. [31], Прокопенко Н. О. [34], (вони досліджували вплив на трудовий потенціал регіонів таких процесів, як трансформація економіки, євроінтеграція, гендер, міграція, глобалізація). Автори також розробляли заходи для відновлення та розвитку трудового потенціалу в умовах децентралізації та посткризового відновлення.

Метою магістерської роботи є дослідження теоретичних аспектів формування та відтворення трудового потенціалу, комплексний аналіз стану та тенденцій розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області, виявлення особливостей, проблем та ризиків, що стримують його ефективне використання, розробка пропозицій щодо вдосконалення трудового потенціалу регіону.

Для досягнення мети роботи були поставлені наступні завдання:

- розглянути теоретичні аспекти формування та відтворення трудового потенціалу;

- проаналізувати трудовий потенціал Кіровоградської області;

- дослідити соціально-економічні передумови формування трудового потенціалу Кіровоградської області;

- оцінити вплив демографічного фактору на трудовий потенціал регіону;

- проаналізувати соціальну інфраструктуру Кіровоградської області та її вплив на формування трудового потенціалу;

- розробити пропозиції щодо вдосконалення трудового потенціалу Кіровоградської області.

Об’єктом дослідження є трудовий потенціал Кіровоградської області.

Предметом дослідження є процеси формування та відтворення трудового потенціалу Кіровоградської області, його структурні складові, показники, проблеми та перспективи розвитку.

Методологічною основою дослідження є синергетичний підхід, який дозволяє розглядати трудовий потенціал як складову систему, що взаємодіє з соціально-економічними, політичними та культурними факторами. Для проведення дослідження будуть використані різноманітні методи: статистичний аналіз, експертна оцінка, опитування тощо.

Інформаційною базою дослідження є офіційні дані Головного управління статистики Кіровоградської області, Стратегія розвитку Кіровоградської області, Кіровоградської обласної державної адміністрації, Кіровоградського обласного центру зайнятості, а також наукова література, періодичні видання, інтернет-ресурси.

1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Категорія «трудовий потенціал» є науковим поняттям, яке характеризує здатність населення до виконання трудової діяльності. Ця категорія була запропонована в кінці 70-х років XX століття на основі аналізу категорій «населення», «робоча сила», «сукупний працівник», «людський капітал» та «трудові ресурси». Вона відображає не тільки кількість та якість трудових ресурсів, а й їхній рівень мотивації, організації та ефективності [53].

Деякі науковці не розрізняють поняття «трудовий ресурс» і «трудовий потенціал». Тому, ми спочатку розглянемо, чим вони відрізняються, а потім дамо визначення трудового потенціалу. Потенціал - це поняття, яке включає в себе не тільки фактичні, але й можливі (тобто резервні) можливості. «Резерв» - це слово французького походження, яке означає запас, тобто, резерв - це те, що ще не використано, наприклад, навички, уміння і т.д [21].

Трудовий потенціал - це поняття, яке виражає можливості населення до виконання роботи. Ці можливості не завжди повністю використовуються на різних рівнях - мікро-, мезо- чи макрорівнях. Реалізація трудового потенціалу залежить від багатьох факторів, які стосуються таких питань: яка робота? які знання, уміння і навички потрібні для неї? як організована праця? чи чітко поставлені завдання? чи мотивовані працівники? яка атмосфера в колективі? Тому, можна припустити, що більшість працівників не можуть реалізувати свій трудовий потенціал на 100 % у будь-який час і у будь-яких умовах. Їхні невикористані можливості стають виробничими резервами (запасами), які показують ступінь невикористання трудового потенціалу. Також треба сказати, що резерви не виникають самі собою, а створюються людьми. Коли людина працює, вона не тільки застосовує свої знання та здібності, а й отримує нові знання та досвід [21].

Отже, трудовий потенціал - це поняття, яке описує максимальні можливості людини до праці як окремої особи, так і на рівні підприємства, галузі, регіону, країни.

Трудовий потенціал - це соціально-економічна категорія, яка сформувалася на основі інших категорій різних наук: політичної економії - «робоча сила» та «сукупний працівник», ринкової економіки - «людський капітал», економіки праці - «трудові ресурси», демографії - «населення» і має тісний зв'язок з ними. Водночас категорія «трудовий потенціал» має більший зміст, ніж кожна з цих категорій [53]. Вона відображає різні аспекти участі людини у суспільному виробництві та суспільно-економічних відносинах: як одного з ресурсів виробництва (праці), основної виробничої сили та фактора виробництва (особистісного), суб'єкта суспільного виробництва та соціально-трудових відносин (економічно активного населення), які роблять трудовий потенціал найважливішою частиною економічного потенціалу.

Трудовий потенціал є складною інтегрованою категорією, яка відображає обсяг, рівень та ефективність суспільно корисної діяльності тієї частини населення, яка хоче, може та готова працювати (з урахуванням зайнятих та безробітних). Він базується на об'єктивних основах та факторах (демографічних, виробничо-технічних, соціально-економічних), але не є простою сумою їх ознак та характеристик. Він також є прикладною категорією, яка тісно пов'язана з категорією «економічний потенціал» як його частина [21]. Це означає, що трудовий потенціал має оцінюватися разом з матеріальними, організаційними та соціально-економічними умовами його використання, які впливають на його сутнісні аспекти як елемента економічного потенціалу.

Трудовий потенціал на рівні країни показує можливості активізації інших складових економічного потенціалу через конкретну систему форм та відносин зайнятості в межах тієї частини населення, яка здійснює суспільно корисну діяльність або бажає її здійснювати.

Як інтегральна характеристика трудовий потенціал може застосовуватися до тих структурних ланок економіки, які мають економічний потенціал і для яких його параметри є важливим фактором, що визначає кінцеві результати господарської діяльності та впливає на показники рівня та якості життя населення. Це означає, що категорія трудового потенціалу доцільна для оцінки економічного потенціалу в цілому та тих його структурних ланок, які є самостійними господарськими суб'єктами, наприклад підприємства, галузі, регіону, держави.

Трудовий потенціал відображає можливості та ефективність використання тієї частини економічно активного населення (зайнятих), яка забезпечує функціонування економічної системи певного рівня. Тому до складових трудового потенціалу мають належати тільки ті характеристики, які реально або потенційно можуть активізувати матеріально уречевлені складові економічного потенціалу для їх раціонального та ефективного використання. Трудовий потенціал будь-якого господарського комплексу може бути недостатнім або надлишковим у порівнянні з іншими елементами економічного потенціалу та бути або обмежувальним фактором, або ключовим чинником подальшого його зростання. Тому необхідно враховувати всі види ресурсів, які належать досліджуваному об'єкту (конкретний носій економічного потенціалу) та які трудовий потенціал має використати для отримання певних результатів, а також узагальнити характеристики цих ресурсів. Це дозволить сформувати цілісне уявлення не тільки про фактичні, а й про потенційні можливості всіх елементів економічного потенціалу.

Трудовий потенціал мікрорівня створюється на рівні підприємства, організації або установи; мезорівня - на рівні галузі та регіону; макрорівня - на рівні держави. Отже, трудовий потенціал можна розглядати як сукупність трудових потенціалів окремих підприємств (організацій), галузей, регіонів або держави.

Методологічні основи дослідження та застосування трудового потенціалу ґрунтуються на таких концептуальних положеннях [21]:

- людина (носій трудового потенціалу) - не просто пасивний ресурс, а активний чинник відтворення трудового потенціалу;

- трудовий потенціал - це сукупність кількісно-якісних характеристик, яка використовується або може бути використана у суспільно корисній діяльності для вирішення виробничих завдань;

- між категоріями «робоча сила», «сукупний працівник» та «трудовий потенціал» існує внутрішній зв'язок, який показує їх взаємозв'язок, але соціально-економічна категорія «трудовий потенціал», по-перше, має складну структуру та враховує резерви зростання, по-друге, надає людині головну роль у суспільному, а тому і в економічному та соціальному зростанні, по-третє, дозволяє оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремого працівника, так і організацій та галузей, забезпечуючи на практиці активізацію людського фактора;

- категорія «трудовий потенціал» містить як дійсну, так і потенційну складову (тобто резерви). Отже, резерви, як важлива частина потенціалу, можуть сприяти прискоренню НТП та впровадженню інновацій. Для того, щоб повно та раціонально використати резерви, необхідно знати рівень трудового потенціалу та його структурних компонентів.

Трудовий потенціал є ключовим ресурсом країни, тому його розвиток та використання впливає на економічний розвиток на мікро та макрорівнях. Давайте розглянемо розвиток трудового потенціалу на цих рівнях більш детально.

На мікрорівні розвиток трудового потенціалу пов'язаний з особистими якостями, знаннями та навичками кожної окремої людини. Основні складові трудового потенціалу на мікрорівні включають фізичні та розумові здібності, освіту, досвід роботи та професійні навички. Розвиток трудового потенціалу на мікрорівні може здійснюватися через різноманітні навчальні та професійні програми, курси та тренінги, а також через самостійне вивчення та саморозвиток.

На макрорівні розвиток трудового потенціалу пов’язаний з ефективним використанням наявного трудового потенціалу в цілому для розвитку економіки країни. Основні складові трудового потенціалу на макрорівні включають кількість населення та його демографічну структуру, освітній та науково-технічний потенціал, стан здоров’я та соціальний захист населення, рівень зайнятості та безробіття.

Розвиток трудового потенціалу на макрорівні може здійснюватися через розвиток освітньої та науково-технічної інфраструктури, забезпечення доступу до роботи та зменшення безробіття, підвищення рівня здоров’я та соціального захисту населення, здійснення гендерної рівності та багато іншого.

Одним з найважливіших чинників розвитку трудового потенціалу на макрорівні є розвиток освіти та науково-технічного потенціалу країни. Це може бути досягнуто шляхом забезпечення належної якості освіти, підвищення кваліфікації робітничого персоналу, стимулювання науково-технічного прогресу та інновацій, а також підтримки наукових досліджень та розвитку нових технологій.

Крім того, розвиток трудового потенціалу на макрорівні також пов’язаний з використанням наявних ресурсів та розвитком ефективної інфраструктури. Наприклад, забезпечення доступу до роботи та зменшення безробіття може бути досягнуто шляхом розвитку малого та середнього бізнесу, створення нових робочих місць та розвитку інфраструктури, що сприяє ефективному використанню трудових ресурсів.

Отже, формування трудового потенціалу на мікро та макрорівнях є важливим завданням для розвитку економіки країни. Це може бути досягнуто через розвиток освіти та науково-технічного потенціалу, забезпечення належних умов праці та соціального захисту населення, а також ефективного використання трудових ресурсів та розвитку інфраструктури. Крім того, важливо також забезпечувати розвиток ринку праці та регулювати його функціонування, зокрема шляхом забезпечення прав та соціальних гарантій

працівників та роботодавців, розробки та впровадження ефективних механізмів соціального партнерства та діалогу між роботодавцями та профспілками.

Таким чином, розвиток трудового потенціалу є складним та багатогранним процесом, який залежить від багатьох факторів та вимагає комплексного підходу. Для забезпечення стійкого економічного розвитку країни важливо розвивати не тільки матеріальну базу та інфраструктуру, але й забезпечувати розвиток людського капіталу, зокрема шляхом забезпечення якісної освіти, науково-технічного прогресу та підвищення кваліфікації працівників, що сприятиме розвитку трудового потенціалу та забезпеченню економічного зростання.

Трудовий потенціал є важливим фактором економічного зростання та розвитку країни. Відтворення трудового потенціалу передбачає забезпечення його постійного зростання та підвищення якості.

Основні тенденції відтворення трудового потенціалу можна назвати:

- Кількість людей, які можуть працювати, зменшується. Це відбувається в усьому світі, включаючи Україну. Причини цього - низька народжуваність, довге життя, виїзд за кордон;

- Рівень освіти та кваліфікації працівників підвищується. Це пов’язано з тим, що економіка розвивається і потребує високоякісної робочої сили;

- Структура зайнятості змінюється. Це пов’язано з тим, що інформаційні технології і економіка знань стають домінуючими.

До основних викликів відтворення трудового потенціалу можна віднести:

- Нестача робочої сили. Ця нестача може обмежити можливості економічного зростання та розвитку;

- Неспівпадіння структури робочої сили і структури попиту на робочу силу. Це може призвести до високого рівня безробіття та низької ефективності праці;

- Загрози, пов’язані з цифровою трансформацією та автоматизацією праці. Ці процеси можуть призвести до зникнення робочих місць і зменшення рівня зайнятості.

Кількість людей, які здатні працювати, значно зменшилася через російську агресію та масову еміграцію. У 2023 році вона скоротилася на 39,2% у порівнянні з 2021 роком – з 17,4 млн до 12,5 млн, а до 2032 року може становити лише 11,7 млн [45].

Ринок праці в Україні поступово відновлюється з початку 2023 року [17]. Однак, рівень безробіття залишається високим і має структурний характер. Зокрема, спостерігаються професійні та регіональні невідповідності, які утруднюють подальше збільшення зайнятості. Приватний сектор страждає від нестачі кваліфікованих працівників. Деякі спеціальності дефіцитні, незважаючи на велику кількість безробітних.

Ринок праці стає більш тіньовим, це призводить до того, що такі особи не мають соціальних гарантій, їх робочий час не враховується до трудового стажу. На збільшення обсягу неформальної зайнятості вплинула вимога щодо реєстрації чоловіків у військкоматах для офіційного працевлаштування. За даними Державної служби зайнятості України, станом на березень 2023 року близько 3 млн осіб працювали без офіційного оформлення, що становить понад 20% працездатного населення України.

Однією з найбільш важливих проблем, які потрібно вирішувати в найближчому та віддаленому майбутньому, є міграція населення – зараз 5,14 млн українців отримали тимчасовий притулок в Європі [45].

Ще одна проблема – невідповідність рівня підготовки робочої сили вимогам економіки. Плани освітньої системи щодо підготовки робочої сили, які були розроблені до початку війни, не оновлювались, що утруднює адаптацію до сучасних ринкових умов. Згідно з даними Державної служби зайнятості, однією з основних проблем на ринку праці є професійно-кваліфікаційна невідповідність і певні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили [10]. Зараз роботодавці найбільше шукають

кваліфікованих фізичних працівників. Однак серед зареєстрованих безробітних 43% мають вищу освіту, а в деяких великих містах цей показник перевищує 60%.

Для того, щоб стабілізувати кількість та продуктивність робочої сили, необхідно встановити пріоритетність підготовки спеціалістів в першу чергу в економічних секторах, які потребують відновлення. Цей процес держава має здійснювати у тісній координації з бізнесом, який крім непередбачуваної ситуації через війну, також стикається з відомою кадровою проблемою.

Загалом, розвиток трудового потенціалу є ключовим чинником економічного розвитку країни, що дозволяє досягати високих результатів у виробництві та конкурентноздатності на міжнародному ринку. Однак, успішний розвиток трудового потенціалу вимагає комплексного підходу та координації зусиль уряду, бізнесу та громадськості, а також наявності ефективної системи освіти, здоров'я та соціальної підтримки.

2. АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Соціально-економічні передумови формування трудового потенціалу Кіровоградської області

Кіровоградська область як адміністративно - територіальна одиниця в складі України утворилася 10 січня 1939 року. Вона розташована в центральній частині України у межиріччі Дніпра і Південного Бугу на півдні Придніпровської височини. Кіровоградщина займає площу 24,6 тис кв. км, що становить 4,1% площі України. Адміністративним центром області є місто Кропивницький [19].

Адміністративно-територіальний устрій Кіровоградської області зазнав змін у 2020 році в рамках децентралізації. Тепер область поділяється на 4 райони, 12 міст, із яких 4 обласного значення, 27 селищ міського типу та 991 сільських населених пунктів.

Таблиця 2.1

Райони області після адміністративно-територіальної реформи 2020 року

№	Назва	Населення, (2020 рік).	Територія, км^2	Густота, чол./км^2	Адміністративний центр
1	Голованівський	122 952	4 244	28,97	Голованівськ
2	Кропивницький	442 997	9 709	45,62	Кропивницький
3	Новоукраїнський	140 539	5 196	27	Новоукраїнка
4	Олександрійський	226 721	5 405	41,94	Олександрія

Джерело: Побудовано автором на основі даних [5].

В адміністративному відношенні область поділяється на 4 райони: Кропивницький, Новоукраїнський, Олександрійський та Голованівський, який є найбільшим за площею, але найменш густонаселеним. Цей район розташований у північній частині області та має переважно сільський характер. Найбільш густонаселеним є Кропивницький район.

Кіровоградська область є великим і багатолюдним регіоном. За даними Державної служби статистики України, станом на 1 січня 2022 року чисельність населення області становила 903,7 тис. осіб. Протягом 2021 року

чисельність населення зменшилася на 16,4 тис. осіб, що на 1000 осіб наявного населення становило 17,8 осіб [5].

Таблиця 2.2

Чисельність наявного населення (за оцінкою) станом на 01 січня 2022р.

Назва міста	Наявне населення, тис. осіб
Міста	
м. Благовіщенське	5,8
м. Бобринець	10,4
м. Гайворон	14,1
м. Долинська	18,3
м. Знам'янка	21,3
м. Кропивницький	219,7
м. Мала Виска	10,0
м. Новомиргород	10,7
м. Новоукраїнка	16,1
м. Олександрія	76,1
м. Помічна	8,6
м. Світловодськ	43,1
Усього	454,2
Райони	
Голованівський район	118,8
Кропивницький район	429,6
Новоукраїнський район	135,8
Олександрійський район	219,5

Джерело: Побудовано автором на основі даних [5].

Більшість населення Кіровоградської області проживає в сільській місцевості. Усього в сільській місцевості проживає 640,8 тис. осіб, що становить 57,6% від загальної кількості населення області.

Найбільш густонаселеним районом є Кропивницький район, де проживає 429,6 тис. осіб. Найменше населення проживає в Новоукраїнському районі - 135,8 тис. осіб.

Порівняємо чисельність населення Кіровоградської області з іншими регіонами України (табл. 2.3).

За даними таблиці, трудовий потенціал Кіровоградської області зменшується з кожним роком. Це пов'язано з низьким рівнем народжуваності, високим рівнем смертності, відтоком населення до інших регіонів та країн, а також зі зростанням пенсійного віку. За даними Державної служби статистики України, Кіровоградська область посідає 19-те місце серед 24 областей України за чисельністю населення, 20-те місце за рівнем зайнятості, 21-ше

місце за рівнем безробіття та 23-те місце за рівнем середньомісячної заробітної плати. Ці показники свідчать про низький рівень соціально-економічного розвитку регіону та його непривабливість для інвесторів та працівників [19].

Таблиця 2.3

Чисельність населення по регіонах України в 2022 р. (тис.)

Регіон	Чисельність населення по стану на 01.2022 (тис.)	Чисельність населення по стану на 02.2022 (тис.)	Зміна чисельності населення за місяць (тис.)
Україна	41167,3	41130,4	-36,9
Вінницька обл.	1509,5	1507,7	-1,8
Волинська обл.	1021,4	1020,8	-0,6
Дніпропетровська обл.	3096,5	3093,2	-3,3
Донецька обл.	4059,4	4056,4	-3,0
Житомирська обл.	1179,0	1177,6	-1,5
Закарпатська обл.	1244,5	1243,7	-0,8
Запорізька обл.	1638,5	1636,3	-2,1
Івано-Франківська обл.	1351,8	1350,6	-1,3
Київська обл.	1795,1	1795,5	0,5
Кіровоградська обл.	**903,7**	**902,3**	**-1,4**
Луганська обл.	2102,9	2101,7	-1,3
Львівська обл.	2478,1	2476,1	-2,0
Миколаївська обл.	1091,8	1090,5	-1,3
Одеська обл.	2351,4	2349,7	-1,6
Полтавська обл.	1352,3	1350,6	-1,7
Рівненська обл.	1141,8	1140,9	-0,9
Сумська обл.	1035,8	1034,4	-1,4
Тернопільська обл.	1021,7	1021,0	-0,8
Харківська обл.	2599,0	2596,3	-2,7
Херсонська обл.	1001,6	1000,4	-1,2
Хмельницька обл.	1228,8	1227,5	-1,4
Черкаська обл.	1160,7	1159,2	-1,5
Чернівецька обл.	890,5	889,9	-0,5
Чернігівська обл.	959,3	957,7	-1,7
м.Київ	2952,3	2950,7	-1,6

Джерело: Побудовано автором на основі даних [26].

Географічне розташування Кіровоградської області в центрі України є її перевагою, оскільки створює потенційні можливості для розвитку міжрегіонального співробітництва та автомобільного транспортного сполучення з іншими регіонами країни. Однак, відсутність доступу до морських портів, прямого залізничного сполучення з деякими обласними центрами, значна віддаленість від Європи, незадовільний технічний стан

автомобільних доріг та велика відстань від обласного центру до деяких районів є факторами, які обмежують розвиток області.

У 2022 році на економічну ситуацію в області мало вплив повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну. Наслідками воєнних дій в області стало припинення стабільної діяльності багатьох підприємств, порушення логістичних ланцюжків, втрата постачальників та ринків збуту продукції, відсутність сировини для реалізації продукції, відтік працездатного населення з ринку праці, в тому числі до лав Збройних сил України, сил територіальної оборони, волонтерських організацій, за кордон тощо.

Важливим фактором є розвиток промисловості регіону. На Кіровоградщині частково або повністю відновили роботу понад 93% промислових підприємств, які не працювали внаслідок повномасштабного вторгнення РФ в Україну. Всього до повномасштабної війни в області працювало 500 підприємств.

Переробна промисловість є однією з провідних галузей в області. Особливо активно розвивається легка промисловість. В текстильному виробництві, якщо порівнювати з 2022 роком, обсяги збільшуються. Збільшення відбулося внаслідок роботи швейної фабрики "Зорянка", бо раніше вони орієнтувалися на європейський ринок, нині ж випускають накидки, плащі, куртки для військових [27].

На липень 2023 року в області працювали:

- 144 підприємства харчової промисловості (94,5% від загальної кількості підприємств галузі);

- 79 машинобудівних підприємств (90,6%);

- 41 підприємство у галузі деревообробної промисловості (93,2%);

- 259 підприємств виготовляють неметалеву мінеральну продукцію (100%);

- 26 підприємств добувної промисловості (54,3%);

- 22 підприємства хімічної промисловості (91,7%);

- 19 підприємств легкої промисловості (90,5%);

- 19 підприємств у виробництві електроенергії (100%).

- 13 металургійних підприємств (61%).

Індекс промислової продукції в області за січень-жовтень 2022 року (за оперативно розрахунковими даними) склав 76,6% до відповідного періоду 2021 року. Зменшення виробництва промислової продукції спостерігалось, зокрема у: добувній промисловості і розроблені кар′єрів - на 72,8%, переробній промисловості - на 14,1%, постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря – на 9,4% [27].

Таблиця 2.4

Порівняльна характеристика галузей економіки Кіровоградської області за основними показниками

Галузь	Кількість суб'єктів господарювання	Відсоток від загальної кількості	Індекс продукції	Обсяг продукції (млн. грн)	Середня заробітна плата (грн)
Промисловість	443	88,8%	76,6%	17 842,3	10 372
Сільське господарство	3 600	100%	86,1%	9 732,4	7 894
Будівництво	173	86,5%	79,3%	2 145,6	9 621
Торгівля	1 234	98,4%	91,7%	8 976,3	8 432
Транспорт	312	93,9%	84,2%	3 421,7	9 783
Інформація та зв'язок	87	96,7%	95,4%	1 234,5	12 456
Фінансова та страхова діяльність	56	93,3%	92,1%	876,5	15 678
Освіта	321	100%	100%	1 543,2	6 543
Охорона здоров'я	189	100%	100%	1 234,7	7 654
Культура, спорт, дозвілля	98	98%	98,7%	765,4	8 765

Джерело: Побудовано на основі даних [41].

У сільському господарстві працює майже 3,6 тис. суб'єктів господарювання (100% від загальної кількості суб'єктів господарювання основного кола, які провадять свою діяльність). Індекс сільськогосподарського виробництва за січень-листопад 2022 року склав 86,1% до відповідного періоду 2021 року за рахунок зменшення обсягів

виробництва продукції у галузі рослинництва - на 15,4%. У галузі тваринництва обсяги виробництва продукції збільшились - на 0,5%.

Усі підприємства житлово-комунального господарства та транспортної галузі (вантажні та пасажирські автоперевезення) працюють у штатному режимі та надають необхідні послуги в умовах жорсткої економії енергоресурсів.

Працюють майже всі об'єкти торгівельної мережі області (8 тис. об'єктів) та ринки, понад 300 закладів громадського харчування та понад 1000 об'єктів побутового обслуговування населення.

З початку повномасштабного російського вторгнення в Україну на Кіровоградщину з інших регіонів переїхали 84 підприємств. У Кропивницькому розмістились 54, в Олександрії - 21, у Світловодську - шість, у Знам'янці, Новомиргороді та Бобринці - по одному [41].

Релоковані підприємства працюють в таких галузях:

- 27 промислових підприємств;
- 1 сільського господарства;
- 24 підприємства працюють у сфері транспорту і складського господарювання, поштової та кур'єрської діяльності, тимчасового розміщення й організації харчування, професійної наукової й технічної діяльності, охорони здоров'я й надання соціальної допомоги;
- 16 підприємств торгівлі;
- 11 - інформації та телекомунікації.

На цих підприємств працюють 309 штатних працівників, 131 з яких - переселенці.

Зайнятість населення, розвиток ринку праці та доходи населення відіграють особливу роль у формуванні трудового потенціалу Кіровоградської області. В області здійснюються заходи щодо сприяння поліпшенню ситуації на ринку праці.

За даними Кіровоградського обласного центру зайнятості, протягом першого півріччя 2023 року чисельність осіб, які мали статус безробітного,

зменшилась на 54,1% порівняно з відповідним періодом 2022 року і склала 11,6 тис. осіб (табл.2.5) [18].

За звітний період забезпечено активними програмами сприяння зайнятості 4,3 тис. осіб. Зокрема:

- працевлаштовано 2,6 тис. безробітних громадян, з них 101 особа з інвалідністю, 28 випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, 8 учасників бойових дій, 196 внутрішньо переміщених осіб;

- охоплено професійним навчанням на замовлення роботодавців 658 безробітних осіб, після закінчення якого 551 безробітний працевлаштований. Навчання проводилось за більш ніж 200 професіями та напрямками.

Таблиця 2.5

Динаміка безробіття та заходів з підтримки зайнятості в області у січні-червні 2023 року.

Показник	Кількість, тис. осіб	Зміна,%
Безробітні	11,6	-54,1
Працевлаштовані	2,6	+23,8
Охопленні професійним навчанням	0,7	+16,7

Джерело: Побудовано на основі даних [18].

Наявність робочих місць в області відіграє особливе значення для підтримання соціально-економічного розвитку, забезпечення зайнятості населення та підвищення його добробуту. Крім того, це сприяє зменшенню міграції, збереженню культурної та історичної спадщини регіону та підвищенню його престижу на національному та міжнародному рівні.

За перше півріччя 2023 року офіційно зареєстрована кількість безробітних у Кіровоградській області зменшилась на 71,7%, якщо порівнювати з 2022 роком, і становить 3,3 тисячі проти 11,6 тисяч людей у липні минулого року.

У січні-червні 2023 року статус безробітного мали 11588 людей (8,7 тисячі жінок та 2,9 тисячі чоловіків – ред.), 1,1 тисячі з яких – переселенці. На 1 липня 210 з 3,3 тисячі зареєстрованих в області безробітних є переселенцями. Понад 80% – жінки, понад 40% – 45-річні й старші. Зареєстровані безробітні

за останнім місцем роботи найчастіше працювали продавцями, кухарями, прибиральниками та підсобними робітниками.

За даними Кіровоградської обласної служби зайнятості, станом на 1 липня 2023 року, кількість зареєстрованих безробітних складала 3,3 тис. осіб, що на 71,7% менше, ніж рік тому.

Серед безробітних переважали жінки (80,2%), особи старше 45 років (42,4%) та освічені люди з вищою або професійно-технічною освітою (37,6% та 34,6% відповідно).

Окрему увагу потребували особливі категорії безробітних, такі як внутрішньо переміщені особи – 210 осіб (6,4%), особи з інвалідністю – 171 особа (5,2%), особи, яким залишилося 10 і менше років до пенсії 326 осіб (10,0%), випускники навчальних закладів 40 осіб (1,2%) та учасники АТО - 43 особи (1,3%) [9].

Розглянемо структуру безробітних за категоріями в Кіровоградській області у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Структура безробітних за категоріями в Кіровоградській області

Категорія	Кількість безробітних (у %)	Особливі категорії (у %)
Стать:		
Жінки	80,2	-
Чоловіки	19,8	-
Вік:		-
До 35 років	26,7	-
35-44 роки	30,9	-
Понад 45 років	42,4	-
Освіта:		
Вища	37,6	-
Загальна середня	27,8	-
Професійно-технічна	34,6	-
Учасники АТО	-	1,3
Внутрішньо переміщенні особи	-	6,4
Особи з інвалідністю	-	5,2
Особи, яким залишилося 10 і менше років до пенсії	-	10,0
Випускники навчальних закладів	-	1,2

Джерело: Побудовано на основі даних [9].

За даними (табл. 2.7), в регіоні спостерігається значна розбіжність між статтю та віком безробітних. Жінки складають більшу частину безробітних (80,2%) у порівнянні з чоловіками (19,8%). Найбільша кількість безробітних жінок припадає на вікову групу 35-44 (31,8%), що може бути пов’язано з виходом на пенсію та відсутністю інших джерел доходу. Найбільша кількість безробітних чоловіків припадає на вікову групу 45-54 (28,0%), що може бути пов’язано з кризою середнього віку та зміною професійної сфери. За рівнем освіти, найбільша частка безробітних має вищу освіту (37,6%), що може свідчити про невідповідність кваліфікації та ринку праці. Серед особливих категорій безробітних, найбільша частка припадає на осіб, яким залишилося 10 і менше років до пенсії (10,0%), що може бути пов’язано з віковою дискримінацією та зниженням конкурентоспроможності. Таким чином, в області існує проблема безробіття, яка потребує уваги та заходів з боку держави та суспільства.

Таблиця 2.7

Структура зареєстрованих на Кіровоградщині безробітних на 1 липня 2023 року за гендерною і віковою ознаками

Вікова група	Чоловіки		Жінки	
	осіб	%	осіб	%
15-24	29	4,5	168	6,4
25-29	23	3,6	232	8,8
30-34	45	7,0	377	14,4
35-44	175	27,1	834	31,8
45-54	181	28,0	596	22,7
55+	193	29,9	415	15,8
Всього осіб:	646		2 622	

Джерело: Побудовано на основі даних [9].

За перше півріччя 2023 року філії обласного центру зайнятості та їхні підрозділи працевлаштували 2606 безробітних. Кількість працевлаштованих в аналогічні періоди 2022 й 2021 років становила 5,9 й 10,2 тисячі людей, відповідно. Крім працевлаштування, протягом січня-червня філії обласного центру зайнятості та їхні підрозділи організували навчання 658 людей новим професіям, 982 людини залучили до тимчасових громадських робіт.

Найбільше працевлаштувалися у торгівлі, промисловості та будівництві. Найпоширеніші професії були водії, слюсарі, продавці, бухгалтери та підсобники. Середня зарплата була на 1 300 гривень вище, ніж по області.

Таблиця 2.8

Структура працевлаштування безробітних протягом першого півріччя 2023 року

Види економічної діяльності	Структура працевлаштування безробітних, %	Професійні групи	Структура працевлаштування безробітних, %
Сільське, лісове та рибне господарство	29,2	Найпростіші професії	25,7
Торгівля та ремонт	16,3	Працівники сфери торгівлі та послуг	22,4
Добувна і переробна промисловість	15,7	Робітники з обслуговування устаткування та машин	11,9
Охорона здоров'я	8,0	Кваліфіковані робітники з інструментом	10,1
Освіта	7,4	Фахівці	8,3
Інші	7,1	Професіонали	6,3
Транспорт, складське господарство	4,7	Технічні службовці	6,1
Державне управління й оборонна	4,6	Робітники сільського та лісового господарств	5,4
Розміщування й організація харчування	2,8	Службовці, керівники	3,8
Водопостачання, каналізація	2,2	-	-
Адміністративне обслуговування	2,0	-	-

Джерело: Побудовано на основі даних [9].

Також розглянемо найбільш популярні професії на ринку праці Кіровоградської області (табл. 2.9). Вона містить вісім професійних груп, кожна з яких має вісім назв професій. Професії в кожній групі розташовані в порядку спадання популярності. Таблиця демонструє, що найбільш популярними професіями є кваліфіковані робітники з інструментом, робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин, професіонали, працівники сфери торгівлі та послуг, некваліфіковані працівники, фахівці, керівники та менеджери та інше.

Таблиця 2.9

Найбільш популярні професії на ринку праці

Професійні групи	Назва професії	
Кваліфіковані робітники з інструментом	✓ Слюсар-сантехнік ✓ Швачка ✓ Монтер колії ✓ Оглядач-ремонтник вагонів	✓ Електрослюсар ✓ Електрогазозварник ✓ Слюсар механоскладальних робіт
Робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин	✓ Токар ✓ Водій ✓ Фрезерувальник ✓ Тракторист	✓ Машиніст бульдозера ✓ Машиніст екскаватора ✓ Верстатник широкого профілю ✓ Оператор котельні
Професіонали	✓ Інженер ✓ Фахівець ✓ Лікар ✓ Агроном	✓ Інспектор ✓ Вчитель ✓ Фахівець з публічних закупівель ✓ Педагог
Працівники сфери торгівлі та послуг	✓ Кухар ✓ Молодша медична сестра ✓ Продавець ✓ Перукар	✓ Бармен ✓ Соціальний робітник ✓ Охоронник ✓ Кондуктор
Некваліфіковані працівники	✓ Підсобний робітник ✓ Сторож ✓ Вантажник ✓ Гірник ✓ Двірник	✓ Комірник ✓ Кухонний робітник ✓ Прибиральник території ✓ Прибиральник службових приміщень
Фахівці	✓ Сестра медична ✓ Фахівець ✓ Технік ✓ Механік	✓ Електромеханік ✓ Економіст ✓ Бухгалтер ✓ Фельдшер
Керівники, менеджери	✓ Майстер ✓ Головний бухгалтер ✓ Начальник відділу	✓ Завідувач відділення ✓ Завідувач клубу ✓ Директор

Джерело: Побудовано на основі даних [9].

Для організації професійного навчання використовувалась база 2 закладів професійної (професійно-технічної) освіти та 250 підприємств.

З метою подальшого стимулювання мотивації до праці та забезпечення тимчасової зайнятості до громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру залучено 982 безробітних. Безробітні, які були залучені до громадських робіт, проводили роботи з благоустрою, екологічного захисту навколишнього середовища, роботи з соціально незахищеними верствами населення, допомоги учасникам АТО (ООС) та їх сім’ям тощо.

Щоб допомогти відновити зруйноване внаслідок війни господарство, в області запроваджено трудову повинність для працездатних осіб, зокрема безробітних, в тому числі внутрішньо переміщених. Це рішення було прийнято в рамках реалізації урядового проекту "Армія відновлення" і

узгоджено з військовим командуванням, місцевою владою та обласним центром зайнятості.

Відповідні розпорядження прийняті Кропивницькою, Новоукраїнською та Олександрійською районними військовими адміністраціями, згідно з якими передбачено організацію таких робіт у 15 територіальних громадах області.

2.2. Вплив демографічного фактору на трудовий потенціал регіону

Формування та відтворення трудового потенціалу в регіоні Кіровоградської області залежить від багатьох факторів. Проте, головним фактором, який впливає на формування та відтворення трудового потенціалу в регіоні, є демографічна ситуація. За даними Державної служби статистики, на 1 січня 2021 року населення Кіровоградської області становило 920,1 тис. осіб, що складає 2,2 % від населення України [8].

Таблиця 2.10

Демографічна ситуація у Кіровоградській області у 2021 році, осіб

Основні демографічні показники	2021р	Довідково: 2020р.
Чисельність наявного населення (за оцінкою) на кінець року	903712	920128
Середня чисельність наявного населення	911920	926618
Чисельність постійного населення (за оцінкою) на кінець року	897297	913713
Середня чисельність постійного населення	905505	920203
Загальний приріст, скорочення (–) населення	–16416	–12981
Природний приріст, скорочення (–) населення	–13472	–10576
Кількість живонароджених	5533	6048
Кількість померлих	19005	16624
з них дітей у віці до 1 року	45	52
Міграційний приріст, скорочення (–) населення	–2944	–2405
Кількість прибулих	9238	10061
Кількість вибулих	12182	12466

Джерело: Побудовано на основі даних [8].

Отже, як бачимо чисельність наявного населення в Кіровоградській області, за оцінкою, на 1 січня 2022р. становила 903712 осіб. Упродовж 2021р. чисельність населення зменшилася на 16416 осіб. Залишається суттєвим

перевищення кількості померлих над кількістю живонароджених: на 100 померлих – 29 живонароджених.

Розглянемо діаграму демографічної ситуації в регіоні (рис.2.1). Демографічна ситуація в Кіровоградській області має негативні тенденції. Зменшення населення відбувається за рахунок природного скорочення та міграційного скорочення.

Природний спад населення характеризується перевищенням кількості померлих над кількістю народжених. У 2021 році в Кіровоградській області народилися 5,5 тис. осіб, а померли 19 тис. осіб, що призвело до природного скорочення населення на 13,5 тис. осіб.

Міграційне скорочення населення характеризується перевищенням кількості осіб, які виїхали з області, над кількістю осіб, які приїхали в область. У 2021 році з Кіровоградської області виїхало 2,9 тис. осіб, а приїхало 2,7 тис. осіб, що призвело до міграційного скорочення населення на 2,9 тис. осіб.

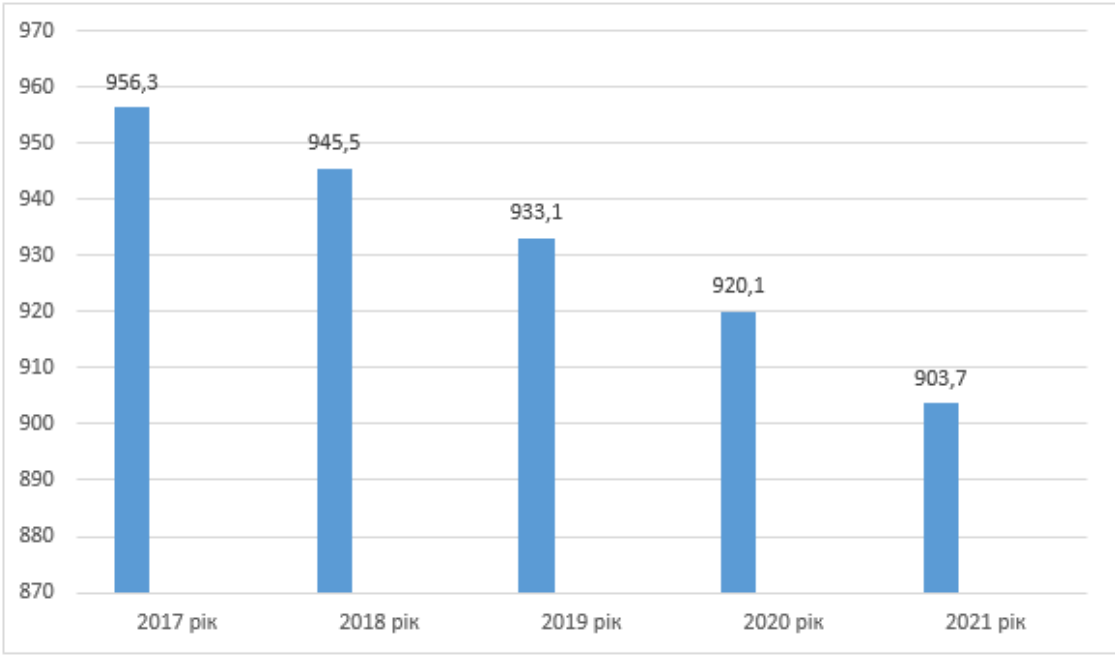


Рис. 2.1 Демографічна ситуація Кіровоградської області 2017-2021 роки

Джерело: Побудовано автором на основі даних [8].

В результаті, населення Кіровоградської області за останній рік зменшилося на 16,4 тис. осіб. Це означає, що область втрачає свій трудовий потенціал, що негативно впливає на її економічний розвиток.

У структурі постійного населення області чоловіки складають 46,2%, чисельність, яких станом на 01 січня 2022 року складала 414,3 тис. осіб, жінки – 53,8%, їх чисельність складала 483 тис.осіб.

На середню очікувану тривалість життя при народженні впливає вікова структура населення області. Збільшується кількість населення старшого віку, а молодшого – зменшується.

Так, станом на 01 січня 2022 року у віковій структурі населення області за останні роки відбулися певні зміни, зокрема чисельність населення віком:

- від 0 до 14 років (діти) – зменшилася на 2,5% і станом на 01 січня 2022 року склала 141,1 тис.осіб (на 01 січня 2021 року – 144,7 тис.осіб), його питома вага склала 15,7 % від загальної чисельності усього населення області (у 2020 році - 15,8%, у 2019 році – 16%);

- від 15 до 34 років (молодь) – зменшилася на 8,1 тис. осіб, або на 3,7% порівняно з початком 2021 року і склала 209 тис.осіб (на 01 січня 2021 року – 217,1 тис.осіб; на 01 січня 2020 року – 224,7 тис.осіб), його питома вага склала 23,3 % від загальної чисельності усього населення області (на 01 січня 2021 року – 23,7%, на 01 січня 2020 року- 23,8%);

- від 16 до 59 років (молодь і дорослі) – зменшилася на 2% і станом на 01 січня 2022 року склала 525,6 тис.осіб (на 01 січня 2021 року – 536,6 тис.осіб), його питома вага склала 58,6 % від загальної чисельності усього населення області (у 2020 році - 58,7%, у 2019 році – 59%);

- від 60 років і старше (дорослі і люди похилого віку) – збільшилася на 0,7% і станом на 01 січня 2022 року склала 230,7 тис.осіб (на 01 січня 2021 року – 232,4 тис.осіб), його питома вага зростає і склала 25,7 % від загальної чисельності усього населення області (у 2020 році - 25,4%, у 2019 році - 25%).

Загальне демографічне навантаження у розрахунку на 1000 осіб у віці 16–59 років становило 707 особи та зросло на 4 осіб (станом на 01 січня 2021 року - 703 особи, станом на 01 січня 2020 рік – 696 осіб). Аналіз молодіжної вікової групи (вік 15–34 роки) за ознакою статі демонструє певну гендерну диспропорцію між чоловіками та жінками в різних вікових групах. Так,

молодих чоловіків віком від 14 до 34 років більше ніж жінок: (52,2% та 47,8% відповідно) [39].

Таблиця 2.11

Чисельність молоді за віковими групами, статтю та місцем проживання у 2021 році

Вікова група, років	Міські поселення		Сільська місцевість		Всього по області
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	
15-19	13 363	12 792	8 045	7 488	41 688
20-24	12 279	11 566	8 982	8 433	41 260
25-29	17 168	15 987	11 891	9 949	54 995
30-34	23 493	22 540	14 000	11 066	71 099
Всього: 15-34	66 303	62 885	42 918	36 936	209 042

Джерело: Побудовано на основі даних [49].

У Кіровоградській області найбільш чисельною віковою групою молоді є особи віком 30-34 роки, їхня кількість становить 71,1 тис. осіб. Групи підлітків віком 14-19 років та молодшої групи молоді віком 20-24 років є менш чисельними, оскільки їхні представники були народжені у період нижчої народжуваності в області.

Переважна більшість молоді (62%) проживає в містах. Це пов'язано з процесом урбанізації, який торкнувся усіх груп населення, а найбільше молоді.

В області за останні роки зменшується рівень народжуваності, що простежується як в абсолютних, так і у відносних показниках. Так, у 2021 році чисельність новонароджених була на 8,2% нижчою ніж за 2020 рік і становила 5,6 тис. дітей.

В абсолютних показниках чисельність живонароджених склала – 5,5 тис. осіб (у 2020 році - 6 тис. осіб), з них 2,8 тис. чоловічої та 2,7 тис. жіночої статі, що на 8,5% є нижчою ніж за 2020 рік. На 100 дівчаток народилось 104 хлопчика.

Кількість живонароджених дітей у розрахунку на 1 тис. осіб наявного населення становила: у 2021 році – 6,1 дітей, у 2020 році – 6,5 дітей, у 2019 році – 6,8 дітей.

Таблиця 2.12

Динаміка народжуваності в області за останні три роки

Рік	Загальна чисельність новонароджених (тис. осіб)	Чисельність живонароджених за статтю (тис.осіб)	Співвідношення хлопчиків і дівчаток	Кількість живонароджених на 1 тис. осіб населення
2021	5,6	2,8 (чоловіча), 2,7 (жіноча)	104:100	6,1
2020	6,1	3,0 (чоловіча та жіноча)	100:100	6,5
2019	6,4	3,2 (чоловіча та жіноча)	100:100	6,8

Джерело: Побудовано на основі даних [42].

У 2021 році більшість дітей в області (майже 83%) народили жінки віком 15–34 роки, причому найактивніше дітонародження спостерігалося у віковій групі 25–29 років. Середній вік матері, яка народила дитину, порівняно з 2019 роком збільшився на 1,2 року, а порівняно з 2020 роком – на 1 рік і склав 28,2 року.

Таблиця 2.13

Коефіцієнти народжуваності у жінок за віком матері у 2019-2021 роках
(живонароджених на 1000 жінок відповідного віку)

Роки	Вікова група			
	15-19 років	20-24 роки	25-29 років	30-34 роки
2019	24,9	69,8	60,7	42,1
2020	23,5	65,8	62,9	41,1
2021	20,2	60,2	60,5	39,8

Джерело: Побудовано на основі даних [42].

У 2021 році на 1000 жінок віком 25-29 років припадало 60,5 пологів, що майже відповідає показнику 2019 року (60,7). Зниження репродуктивної активності спостерігається в усіх вікових групах репродуктивного віку, особливо у молодих жінок. Виходячи з цих даних, можна зробити висновок, що «материнство старіє».

Рівень смертності в області є високим. У 2021 році в області померло 19 тис. осіб (16,6 тис. осіб), що на 14,5% більше, ніж у 2020 році, з них 12 тис. осіб - у міських поселеннях і 7 тис. осіб – у сільській місцевостях.

Загальний коефіцієнт смертності складав 20,8 осіб на 1000 наявного населення (за 2020 рік - 17,9 осіб; за 2019 рік – 16,4 осіб).

Показник смертності дітей у віці до 1 року за 2021 рік склав 7,89 на 1000 живонароджених проти 8,53 у 2020 році і зменшився на 7,5%.

Середня очікувана тривалість життя при народженні склала 68,63 роки (у 2020 році 70,11 роки, у 2019 році – 71,22 років). У структурі постійного населення області значне перевищення смертності відбулося жінок над чоловіками 9,9 тис. жінок та 9,1 тис. чоловіків.

Таблиця 2.14

Кількість померлих за статтю, віковими групами та типом поселень по області у 2021 році

	Усього померлих	У тому числі у віці, років		
		0-15	16-59	60 і старше
Міські поселення та сільська місцевість, у тому числі	19005	92	3447	15464
Чоловіки, осіб	9091	56	2390	6643
Жінки, осіб	9914	36	1057	8821

Джерело: Побудовано на основі даних [42].

Проблема регіону – передчасна смертність населення. Протягом 2021 року в області померло 1100 осіб віком від 15 до 34 років, з них 288 жінок та 810 чоловіків. Показники смертності суттєво відрізняються за віковою групою молоді та статтю.

Таблиця 2.15

Показники смертності за віковими групами молоді та статтю за 2021 рік

Вікова група, років	Коефіцієнт смертності, на 100 тис. осіб відповідного віку		Індекс надсмертності чоловіків, рази
	чоловіки	жінки	
15-19	75,7	35,1	2,2
20-24	128	39,0	3,3
25-29	233,3	88,9	2,6
30-34	373,2	125,4	2,9

Джерело: Побудовано на основі даних [42].

Перевага чоловічої статі зумовлена природним приростом при народженні але зазнає суттєвого скорочення зі зростанням віку чоловіків через їх надсмертність. Показники смертності за трирічними віковими групами демонструють значне перевищення смертності молодих чоловіків над жінками. Найвища смертність чоловіків у віковій групі 30-34 роки. Водночас

найвищою чоловічою смертністю характеризується група молодих людей 20–24 років.

Висока передчасна смертність молодих чоловіків призводить до втрати репродуктивного потенціалу як через втрату потенційних батьків, так і опосередковано через обмеження або нездатність реалізовувати репродуктивну функцію та народжувати дітей жінками, які залишаться без партнера через статеві диспропорції в чисельності населення.

Одним із важливих факторів зміни чисельності населення є міграція. Обсяг міграційного скорочення населення порівняно із 2020 роком зріс на 539 осіб.

Таблиця 2.16

Міграційний рух населення

	2021		2020	
	Всі потоки, осіб у тому числі:	Міждержавна міграція, осіб	Всі потоки, осіб у тому числі:	Міждержавна міграція, осіб
Кількість прибулих	92838	125	-	-
Кількість вибулих	12182	161	-	-
Міграційний приріст, скорочення (-)	-2944	-36	-	-
Кількість прибулих	-	-	10061	133
Кількість вибулих	-	-	12466	109
Міграційний приріст, скорочення (-)	-	-	-2405	24

Джерело: Побудовано на основі даних [49].

До міграційних процесів залучене найбільш економічно активне і демографічно продуктивне населення. Міграція впливає на вікову структуру населення області і є одним із факторів подальшого поглиблення процесів старіння. Міграція забирає певну частину молодого, талановитого та перспективного населення країни. Проблеми працевлаштування, безробіття, низького рівня життя – усе це є безпосереднім каталізатором збільшення відтоку населення з країни, як трудових мігрантів, так і студентської молоді – наймобільнішої категорії населення.

На демографічну ситуацію, від якої в першу чергу залежить формування трудового потенціалу, значно впливають формування доходів, розмір заробітної плати. Адже саме ці фактори є визначальними при плануванні кількості дітей в сім'ї, при прийнятті рішення про трудову міграцію.

За оперативно-розрахунковими даними, розмір середньомісячної заробітної плати за січень-травень 2023 року склав 12040 гривень, що на 8,3% більше порівняно з відповідним періодом минулого року (за січень-травень 2022 року – 11117 гривень) [14].

Станом на 01 червня 2023 року заборгованість із виплати заробітної плати в області склала 23,6 млн. гривень. Відбулося збільшення боргів порівняно з відповідним періодом минулого року на 4 млн. гривень (на 20,4%).

У структурі боргу частка заборгованості державних підприємств складає 36,9% (8,7 млн. гривень). Відбулося збільшення боргів порівняно з відповідним періодом минулого року на 1,2 млн. гривень (на 16%).

На підприємствах комунальної форми власності заборгованість із виплати заробітної плати складає 4,9 млн. гривень, або 20,7%. Відбулося зменшення боргів порівняно з відповідним періодом минулого року на 2 млн. гривень (на 29%).

Таблиця 2.17

Структура та динаміка заборгованості із виплати заробітної плати в області

Форма власності	Заборгованість, млн. грн.	Частка, %	Зміна, млн. грн.	Зміна,%
Державна	8,7	36,9	1,2	16
Комунальна	4,9	20,7	-2	-29
Інші	10	42,5	4,8	92
Всього	23,6	100	4	20,4

Джерело: Побудовано на основі даних [26].

На підприємствах інших форм власності сума заборгованості із виплати заробітної плати складає 10 млн. гривень, або 42,5%. Відбулося збільшення

боргів порівняно з відповідним періодом минулого року на 4,8 млн. гривень (у 1,9 раза).

2.3. Соціальна інфраструктура Кіровоградської області та її вплив на формування трудового потенціалу

Соціальна інфраструктура Кіровоградської області складається з таких основних складових:

- розвиток освіти;
- розвиток охорони здоров'я;
- розвиток соціального забезпечення;
- розвиток культури та дозвілля.

Рівень освіти працівників є одним із найважливіших факторів формування трудового потенціалу. У галузі освіти проводилася робота щодо створення умов для отримання якісної освіти для усіх учнів.

Таблиця 2.18

Статистика освітніх закладів в Кіровоградській області

Тип закладу освіти	Кількість закладів	Кількість учнів/вихованців/студентів
Дошкільна освіта	444	22,6 тис
Загальна середня освіта	452	95,1 тис
Позашкільна освіта	74	69,6 тис.
Професійно-технічна (професійна) освіта	18	7,3 тис.
Фахова передвища та вища освіта	31	22,7 тис.

Джерело: Побудовано на основі даних [18].

В області працюють 444 заклади дошкільної, 452 заклади загальної середньої та 74 заклади позашкільної освіти. У закладах дошкільної освіти області зараховано 22,6 тис. дітей. У зв'язку з воєнними станом заклади дошкільної освіти області відвідує 18,8 тис. дітей, що становить 83,2% від кількості дітей, які зараховані у дошкільні навчальні заклади. За очною

формою організації освітнього процесу працювали 329 закладів дошкільної освіти, за змішаною - 12 закладів, дистанційно – 31 заклад.

У закладах загальної середньої освіти навчається понад 95,1 тис. учнів, у тому числі понад 3,5 тис. учнів з числа внутрішньо переміщених осіб та 43 особи, які проживають на тимчасово окупованих територіях України.

Як бачимо з (табл. 2.18), найменша кількість закладів освіти та учнів/вихованців/студентів належить до сфери професійно-технічної (професійної) освіти. Це може вказувати на недостатню пропозицію та попит на таку освіту або на низьку якість навчання.

Кількість закладів освіти та учнів/вихованців/студентів у сфері фахової передвищої та вищої освіти є достатньою для задоволення потреб ринку праці та розвитку науки та культури.

Кіровоградщина п’ять років поспіль лідирує в Україні за показником створення опорних шкіл (83 школи). У зв’язку із реформуванням галузі освіти в області зменшилися: кількість філій з ІІІ ступенем навчання, кількість дітей, які навчаються на індивідуальній формі через малу чисельність учнів у класі та кількість малокомплектних шкіл. У той же час, збільшилося навантаження у вчителя-предметника (викладання як в опорній школі так і в її філії) та зросла кількість профільних класів.

За результатами проведення Національного мультипредметного тестування у 2023 році 57 учнів отримали 200 балів з навчальних предметів. Один учасник отримав 200 балів з 3 обраних предметів та 5 – з 2 обраних предметів. За результатами Малої Академії наук у 2023 році Кіровоградська МАНУМ займає перше рейтингове місце в Україні. Учнями зайнято 45 призових місць (76% від загальної кількості учасників від області).

В області створено умови для виховання та навчання дітей з особливими освітніми потребами у закладах дошкільної та загальної середньої освіти. Дітям зазначеної категорії надають послуги 29 інклюзивно-ресурсних центрів (далі – ІЦР), в яких працюють 150 фахівців. До роботи в ІРЦ залучені спеціалісти - дефектологи, логопеди, психологи. ІЦР постійно проводиться

обстеження дітей з особливими освітніми потребами і надається корекційна допомога. У закладах дошкільної освіти функціонує 151 інклюзивна група у дистанційному форматі. У закладах загальної середньої освіти – 717 інклюзивних класів, у яких здобуває загальну середню освіту 1009 дітей з особливими освітніми потребами.

Створено належні умови для забезпечення права дітей на позашкільну освіту. Усіма формами позашкільної освіти у закладах освіти області охоплено 69,6 тис. дітей (71,3% від загальної кількості дітей шкільного віку).

Для формування трудового потенціалу області забезпечено роботу 18 закладів професійної освіти, де навчаються 6965 учнів. Даними закладами здійснюється підготовка кваліфікованих робітників за 54 професіями: сільськогосподарського, машинобудівельного напрямку, громадського харчування, швейного виробництва, сфери обслуговування, а також зв'язку. Продовжується робота щодо підготовки кваліфікованих робітників з елементами дуальної форми навчання, яку здійснюють 12 закладів професійно-технічної освіти з 2-х моно, 3-х інтегрованих та 7-х професій у інтеграції. До здійснення підготовки кваліфікованих робітників за дуальною формою - залучено 28 підприємств, установ, організацій, до навчання залучено 1013 осіб. При закладах професійно-технічної освіти функціонує 8 навчально практичних центрів.

В період війни відбувається сприяння у переміщенні на територію області 13 навчальних закладів (у т.ч. 3 заклади вищої освіти, 4 заклади фахової передвищої освіти, 4 заклади професійної (професійно-технічної освіти) та 2 ОЦДЮТК) з тимчасово окупованих Донецької, Луганської та Херсонської областей. Для функціонування релокованих закладів створені належні умови, а саме, надані навчальні приміщення (класи, лабораторії, кабінети, майстерні тощо); забезпечено комп’ютерною технікою та підключенням до мережі інтернет; організовано поселення до гуртожитку.

Розвиток охорони здоров’я є також значимим фактором формування трудового потенціалу Кіровоградської області.

З початку 2023 року медичну допомогу населенню області надавали 93 медичні заклади, в тому числі 36 лікарняних, з них 22 міських лікарні, 5 центральних районних лікарень; 8 диспансерів, з них 4 зі стаціонарними ліжками; 34 самостійних амбулаторно-поліклінічних заклади, у тому числі 30 центрів первинної медико-санітарної допомоги; 4 стоматологічні поліклініки; 3 санаторії; 1 обласний територіальний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф; 2 станції переливання крові; 1 бюро МСЕК; 1 бюро СМЕ; 1 дитяче обласне патологоанатомічне бюро; 1 будинок дитини; 1 регіональний центр громадського здоров'я.

Кількість лікарняних ліжок, розгорнутих в стаціонарах лікувально-профілактичних закладів області станом на 30 червня 2023 року становила 6466, а показник забезпеченості стаціонарними ліжками в розрахунку на 10 тис. постійного населення склав 72,06 (у першому півріччі 2022 року - 72,15 на 10 тис. постійного населення). Додатково розгорнуто 90 ліжок.

Таблиця 2.19

Статистика охорони здоров'я Кіровоградської області за 2023 рік

Показники	Кількість одиниць
Кількість лікарняних закладів	36
Кількість лікарняних амбулаторно-поліклінічних закладів	34
Кількість лікарняних ліжок	6466
Кількість лікарняних ліжок на 10 000 населення	72,15

Джерело: Побудовано на основі даних [40].

У червні 2023 року затверджено спроможну мережу медичних закладів Кіровоградської області, до якої увійшли 6 надкластерних, 5 кластерних та 16 загальних закладів охорони здоров'я області.

В стаціонарах закладів охорони здоров'я протягом першого півріччя 2023 року проліковано 102,8 тис. хворих проти 76 тис. хворих у відповідному періоді 2022 року (на 35,2% більше). Показник зайнятості стаціонарних ліжок за перше півріччя 2023 року становив 152,2 дня проти 113,7 дня проти відповідного періоду 2022 року (на 33,9% більше).

На виконання заходів даної програми станом на 01 липня 2023 року профінансовано видатків з обласного бюджету у сумі 46,4 млн. гривень.

У 2023 році в області продовжується робота щодо комплектування лікарськими кадрами та молодими спеціалістами з медичною освітою закладів охорони здоров’я. За цей період в медичних закладах області працевлаштовано 14 молодих спеціалістів лікарів, із них 2 лікарі – в заклади охорони здоров'я сільської місцевості.

Водночас, залишається вкрай недостатньою забезпеченість кадрами підрозділів ЦПМСД у сільській місцевості. Так, протягом даного періоду:

- 20 сільських лікарських амбулаторій не мали жодної зайнятої посади лікаря;

- у 15 амбулаторіях відсутні фізичні особи лікарів, а лікарські посади зайняті зовнішніми сумісниками;

- 45 ФАПів/ФП не мали жодної зайнятої посади середнього медперсоналу;

- у 21 ФАПах/ФП посади середнього медперсоналу зайняті зовнішніми сумісниками.

Проте, в області постійно працюють над покращенням житлових умов медиків, протягом 2023 року забезпечено службовим житлом 14 лікарів (у т.ч. 5 молодих спеціаліста), із них внутрішньо переміщених осіб (ВПО) – 5 лікарів.

Надано сприяння у переміщенні на територію області 4 закладів охорони здоров’я з тимчасово окупованих районів, а саме клініки НДІ травматології та ортопедії та Комунального некомерційного підприємства «Обласна клінічна травматологічна лікарня» Донецької області, медичний університет (м. Лиман), виробництво ортезів і корсетів УкрНДІ протезування, протезобудування та відновлення працездатності (м. Харків), госпіталь (м. Маріуполь).

Ще одним основним фактором формування трудового потенціалу регіону є розвиток соціального забезпечення населення. У сфері соціального захисту та соціального забезпечення населення в області діяльність органів

влади спрямована на створення умов для забезпечення належного соціального рівня та якості життя соціально незахищених верств населення, особливо малозабезпечених, багатодітних сімей, осіб з інвалідністю тощо.

Станом на 01 серпня 2023 року допомогу нараховано та виплачено 58,8 тис. сім'ям (14,4 % сімей області) на суму 987,2 млн. гривень,

Постійно проводиться робота щодо забезпечення соціального захисту громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Станом на 01 серпня 2023 року [14]:

- виплачено компенсацій та допомог 4,5 тис. громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи на загальну суму 12,4 млн гривень;

- надано матеріальну допомогу дітям з інвалідністю, сиротам та дітям, які втратили одного з батьків, які потерпіли внаслідок Чорнобильської катастрофи, учасникам ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, віднесених до І категорії на суму 549,5 тис. гривень;

- виплачено матеріальну допомогу на загальну суму 570,65 тис. гривень 44 дітям з інвалідністю, сиротам по 1 тис. гривень та 1053 постраждалим громадянам 1 категорії по 500 гривень кожному до 37-х роковин Чорнобильської катастрофи;

- виплачено матеріальну допомогу 2397 особам на загальну суму 3,6 млн. гривень на лікування, вирішення соціально-побутових проблем тощо;

- забезпечено безкоштовними ліками 618 осіб та безплатним зубопротезуванням 37 осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, на загальну суму 3,3 млн гривень;

- виплачено компенсацію на бензин, ремонт і технічне обслуговування автомобілів та на транспортне обслуговування 814 особам з інвалідністю на загальну суму 223,3 тис. гривень.

Вживаються заходи щодо забезпечення реабілітаційними послугами дітей з інвалідністю та осіб з інвалідністю.

На 2023 рік за бюджетною програмою 2507100 "Реабілітація дітей з інвалідністю" в області передбачені видатки у сумі 1,1 млн. гривень. Управліннями соціального захисту населення з початку 2023 року укладено 67 тристоронніх договорів на суму 603,7 тис. гривень.

В області забезпечено належні умови проживання 1,9 тис. пенсіонерів та осіб з інвалідністю в 12 інтернатних закладах системи соціального захисту населення області, з яких: 3 - загального профілю, 8 – психоневрологічних та 1 – дитячий.

Таблиця 2.20

Динаміка пенсійних виплат та надходжень власних коштів у Кіровоградській області за січень-липень 2022-2023 років

Показник	Січень-липень 2022 року	Січень-липень 2023 року	Зміна
Середній розмір пенсії, грн.	3956,25	4716,41	19,2%
Видатки на виплату пенсій та грошової допомоги, млн. грн.	6949,0	8100,0	16,6%
Надходження власних коштів, млн. грн.	3443,9	3400,0	-1,3%

Джерело: Побудовано на основі даних [18].

Для соціального захисту громадян пенсійного віку здійснено низку заходів, які передбачають своєчасне призначення та перерахунок пенсій, а також якісне обслуговування громадян. На 01 серпня 2023 року кількість пенсіонерів становила 253,4 тис. осіб.

Середня пенсія на 01 серпня 2023 року була 4716,41 гривень, що на 19,2% або на 760,16 гривень більше, ніж у минулому році (3956,25 гривень) та на 125,3% вище прожиткового мінімуму для осіб пенсійного віку (2093 гривень). Мінімальну пенсію (2093 гривень) – одержували 5,8 тис. пенсіонерів або 2,3% від їх сукупної кількості. За січень-липень 2023 року на виплату пенсій та грошової допомоги витрачено 8,1 млрд. гривень, що на 1,1 млрд. гривень або на 16,6 % більше, ніж у відповідний період 2022 року.

Надходження власних коштів (з урахуванням розмежування сум ЄСВ) за січень-липень 2023 року склали 3,4 млрд. гривень, що на 43,9 млн. гривень, або на 1,3% менше проти відповідного періоду 2022 року.

Формування та використання трудового потенціалу у воєнний період значною мірою залежить від того, як військові з інвалідністю, учасники бойових дій зможуть адаптуватися до цивільного життя, стати повноправною робочою силою. Тому постійно вживаються заходи щодо підтримки учасників бойових дій та членів їх сімей.

В області успішно втілено заходи обласної програми соціальної підтримки учасників АТО/ООС та їх сімей, а також постраждалих учасників революції Гідності та добровольців. Програма розроблена на період 2021-2025 роки з метою підтримки осіб, які брали участь у захисті територіальної цілісності та державного суверенітету на Сході України, а також для вшанування пам'яті загиблих ветеранів.

Згідно з рішенням Кіровоградської обласної ради від 19 лютого 2021 року № 56 (із змінами), передбачено видатки у сумі 43,4 млн. гривень на 2023 рік з обласного бюджету для реалізації цієї Програми.

З початку 2023 року в рамках Програми було виділено матеріальну допомогу на суму 12,3 млн. гривень для 411 родин загиблих військовослужбовців та компенсацію в розмірі 15,8 млн. гривень для 1051 пораненого військовослужбовця. До цього, шість осіб отримали компенсацію в розмірі 15,9 тис. гривень за зубопротезування, а 416 дітей загиблих військовослужбовців отримали одноразову допомогу у розмірі 1,3 млн. гривень, включаючи 30 тис. гривень для шести дітей-сиріт. Також було відшкодовано витрати на поховання 199 учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни на суму 2,3 млн. гривень.

Для покращення стану здоров'я були проведені високовартісні обстеження на суму 910,4 тис. гривень, і придбано медикаменти на 1,7 млн. гривень. Також було надано фінансову підтримку комунальному закладу

"Обласний Центр-Ветеран" на суму 890 тис. гривень для забезпечення допомоги захисникам та захисницям України.

Таблиця 2.21

Видатки на соціальну підтримку Захисників України та їх сімей у 2023 році

Видатки	Кількість	Загальна сума (грн)
Професійна адаптація	64 договори	709,100
Грошові компенсації для поліпшення житлових умов:		
- Особи з інвалідністю I-II групи та члени сімей загиблих Захисників	24 особи	52,300,000
- Грошова компенсація	9 осіб	14,900,000
- Внутрішньо переміщені особи (з числа учасників бойових дій)	28 осіб	55,800,000
- Переміщені з окупованої території (очікується субвенція у вересні)	14 осіб	31,100,000
Одноразова грошова допомога (з початку 2023 року):		
- Член сім'ї загиблого Захисника України	1 особа	3,900,000
- Особи з інвалідністю внаслідок війни	3 особи	3,900,000
Загальна сума витрат з державного бюджету на 2023 рік	-	176,419,100

Джерело: Побудовано на основі даних [18].

У 2023 році з державного бюджету області спрямовано 1,1 млн. гривень на професійну адаптацію, що вже результативно визначилося укладенням 64 договорів на суму 709,1 тис. гривень.

Щодо поліпшення житлових умов військовослужбовців та їх сімей, надано відповідні грошові компенсації. Зокрема, 24 особам з інвалідністю I-II групи та 7 членам сімей загиблих Захисників призначено компенсацію на загальну суму 52,3 млн. гривень. З цієї суми вже виплачено 9 особам 14,9 млн. гривень.

Також 28 внутрішньо переміщеним особам, включаючи 14 осіб з окупованої території, призначено компенсацію на загальну суму 55,8 млн.

гривень. Очікується надходження субвенції у вересні для виплати 6 особам на суму 9,3 млн. гривень.

В рамках Порядку призначення грошової допомоги за законом "Про статус ветеранів війни" вже виплачено компенсацію одному члену сім'ї загиблого Захисника України та 3 особам з інвалідністю внаслідок війни на загальну суму 3,9 млн. гривень з початку 2023 року.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 року № 214, 3 ветеранам бойових дій була призначена грошова компенсація у розмірі 4,3 млн. гривень, з якої вже виплачено 2,6 млн. гривень двом особам.

Соціальний супровід Захисників та Захисниць України та їх сімей надавався з початку 2023 року. 555 сімей/осіб, у яких виховується 282 дитини, отримали соціальні послуги від центрів соціальних служб, центрів надання соціальних послуг та інших установ в територіальних громадах.

У результаті цих послуг 160 сімей/осіб отримали психологічну допомогу, 63 - юридичну допомогу, 2 особи були працевлаштовані, 16 влаштовано до освітніх закладів, 211 отримали допомогу в організації лікування/оздоровлення, 4 вирішили житлові проблеми, в тому числі поліпшили житлові умови, 13 налагодили зв'язки з родиною та громадою, 1 отримав реєстрацію місця проживання, 88 отримали гуманітарну допомогу, 13 оформили/відновили документи, включаючи документи для соціальних виплат.

Пенсії учасникам бойових дій та членам їх сімей призначались своєчасно. З початку збройної агресії російської федерації проти України, Головним управлінням Пенсійного фонду України в Кіровоградській області призначено пенсії по інвалідності для 55 військовослужбовців, які отримали поранення або захворювання під час захисту Батьківщини.

Також було призначено 584 пенсії у зв'язку з втратою годувальника для осіб, які загинули (померли) під час виконання завдань, необхідних для забезпечення оборони України та захисту інтересів держави в умовах військової агресії РФ проти України, на користь 992 утриманцям.

Створювалися необхідні умови для перебування внутрішньо переміщених осіб, які прибувають на територію області з районів ведення бойових дій, здійснювалася належна соціальна та матеріальна підтримка.

Забезпечено облік цієї категорії осіб, внесення інформації до єдиного Web-орієнтованого інформаційного сегменту "Облік ВПО".

На територію Кіровоградської області з початку воєнних дій перемістилося понад 177 тис. осіб. На даний час в області обліковується 89,9 тис. внутрішньо переміщених осіб, у тому числі 83 тис. осіб, які перемістились після 24 лютого 2022.

Таблиця 2.22

Динаміка внутрішньо переміщених осіб в Кіровоградській області з початку воєнних дій

Категорія осіб	Кількість
Загальна кількість осіб	177 тис.
Внутрішньо переміщені особи	89,9 тис.
- Переселені після 24.02.2022	83 тис.
- Процес розселення	196 місць
- Компактне поселення	8,4 тис.
- Проживає вже	2,8 тис.
Працездатний вік	42,8 тис.
Діти	22,2 тис.
Особи з інвалідністю	3,9 тис.
Пенсіонери	14 тис.

Джерело: Побудовано на основі даних [18].

Відповідно до рішення Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 року № 332 "Про деякі питання допомоги внутрішньо переміщеним особам", в області з початку 2023 року отримали допомогу на проживання 54,1 тис. внутрішньо переміщених осіб на загальну суму 1,3 млрд. гривень. Здійснювалися заходи з працевлаштування цієї категорії осіб. На момент ведення обліку в службі зайнятості області числилося 1354 осіб з довідками про внутрішнє переміщення, з них 1192 отримали статус безробітного.

За період з початку 2023 року в області працевлаштовано 1213 внутрішньо переміщених осіб в різні сфери, в тому числі за допомогою служби зайнятості - 339 осіб. Крім того, 54 особи пройшли професійне навчання. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 року

№ 331, яка стосується компенсації витрат на оплату праці роботодавцям за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, інформовано понад 16,5 тис. роботодавців регіону.

Позитивні рішення про надання компенсації прийнято для 192 роботодавців, які працевлаштували 333 внутрішньо переміщених осіб. Загальна сума нарахованої компенсації становить практично 4 млн. гривень. Також було організовано навчання для дітей внутрішньо переміщених осіб, забезпечено якісними освітніми послугами практично 5 тис. дітей дошкільного та шкільного віку цієї категорії.

Надано соціальні послуги внутрішньо переміщеним особам, які включають психологічну та юридичну допомогу, працевлаштування, лікування, розв'язання житлових проблем, отримання гуманітарної допомоги та інше. Відзначається позитивні результати у багатьох сферах, включаючи поліпшення житлових умов, встановлення зв'язків з родиною та громадою, отримання реєстрації за місцем проживання, оформлення/відновлення документів.

Культура та дозвілля є також важливими факторами формування трудового потенціалу області.

Закладами культури і мистецтв обласного значення є: Кіровоградський академічний обласний український музично-драматичний театр ім. М. Л. Кропивницького, Кіровоградський академічний обласний театр ляльок, Кіровоградська обласна філармонія, Кіровоградський обласний художній музей, Кіровоградська обласна універсальна наукова бібліотека ім. Д. І. Чижевського, Кіровоградський обласний краєзнавчий музей, інші.

За даними департаменту культури та туризму Кіровоградської обласної державної адміністрації, у 2023 році мережа закладів культури налічувала 1231 заклад.

Таблиця 2.23

Кількість закладів культури в Кіровоградській області за типами та місцем розташування

Тип закладу культури	Загальна кількість	У сільській місцевості
Бібліотеки	570	465
Заклади культури клубного типу	574	525
Музеї	30	4
Початкові спеціалізовані мистецькі навчальні заклади	47	9
Вищі мистецькі навчальні заклади I-II рівнів акредитації	2	0
Обласні театри	2	0
Обласна філармонія	1	0
Палац урочистих подій	1	0
Мистецькі колективи	3	0

Джерело: Побудовано на основі даних [18].

Ці дані свідчать про те, що культура Кіровоградщини розвивається і збагачується новими формами і напрямками. Заклади культури пропонують громадянам різноманітні культурно-дозвіллєві послуги, сприяють збереженню та популяризації культурної спадщини регіону.

Станом на 01 січня 2023 року основний фонд музеїв-юридичних осіб області склав понад 220,7 тис.од. (у 2019 році – 215,4 тис.од.). На території Кіровоградської області перебуває 5698 пам’яток та об’єктів культурної спадщини (з них 25 – національного значення), а саме:

- 2598 – пам’ятки та об’єкти археології;
- 2185 – пам’ятка та об’єкта історії;
- 29 – пам’яток монументального мистецтва;
- 872 – пам’яток і об’єктів архітектури та містобудування;
- 6 – пам’яток садово-паркового мистецтва та заповідники.

В рамках обласної програми розвитку української мови на 2022-2027 роки здійснюються заходи, спрямовані на підтримку української мови та утвердження національної ідентичності. Серед них – поповнення бібліотек новою україномовною літературою, проведення різноманітних заходів у

закладах культури та освіти, таких як години спілкування, бесіди, семінари, відео та презентаційні заходи, книжкові виставки та акції.

Загалом, розглянуто розвиток освіти, охорони здоров’я, соціального забезпечення та культури й дозвілля в Кіровоградській області. Показано, що соціальна інфраструктура є важливим фактором підвищення якості життя населення, забезпечення соціальної справедливості та рівних можливостей, створення сприятливого клімату для розвитку економіки та демократії.

3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Вдосконалення трудового потенціалу Кіровоградської області може бути досягнуто за допомогою різноманітних заходів та стратегій, зокрема:

1) Підвищення рівня освіти та професійної підготовки населення. Це може бути досягнуто шляхом розширення мережі навчальних закладів, підвищення якості освіти, впровадження нових освітніх програм, а також залучення інвестицій у сфері освіти та професійної підготовки.

Розглянемо пропозиції щодо вдосконалення стратегії "Розвиток людського капіталу та підвищення якості життя населення" який передбачається шляхом реалізації таких оперативних цілей [49].:

- якісна освіта для всіх;
- міцне здоров'я – шлях до стабілізації демографічної ситуації;
- створення умов для підвищення добробуту населення.

На сучасному етапі розвитку суспільства, що характеризується змінами у всіх його сферах і соціальних інститутах, особливо гострими постають питання якісного навчання підростаючого покоління.

У сфері освіти існують такі проблеми:

- недостатня кількість закладів дошкільної освіти та переповнення існуючих, що порушує санітарні норми, погіршує якість освітніх послуг, впливає на психологічний стан дітей та педагогів, утруднює контроль за безпекою дітей під час навчання;
- нерівні фінансові можливості місцевих бюджетів, які призводять до того, що більшість закладів позашкільної освіти отримують лише мінімальне фінансування;
- зменшення кількості гуртків з науково-технічних, туристських, екологічних напрямків через відсутність необхідного обладнання, техніки, спорядження;

- потреба в капітальних і поточних ремонтах приміщень закладів позашкільної освіти;

- відтік кваліфікованих педагогів із закладів позашкільної освіти через низьку заробітну плату;

- застаріла матеріально-технічна база та соціально-побутова інфраструктура закладів професійно-технічної освіти;

- невідповідність кількості випускників за деякими професіями та потребою їх на ринку праці області;

- неможливість адаптації навчальних програм з певних професій до особливостей технологічних процесів підприємств області.

Основне завдання освітньої галузі – створити оптимальну мережу закладів дошкільної освіти, яка б задовольняла освітні потреби територіальних громад, забезпечувала ефективне використання ресурсів.

Забезпечення права дітей з особливими освітніми потребами на освіту, створення умов для рівного доступу кожної дитини до якісної освіти незалежно від стану її здоров'я – одне з пріоритетних стратегічних завдань.

Новий формат позашкільної освіти повинен бути орієнтований на конкретну дитину з її освітніми і психолого-фізіологічними потребами, адже це є запорукою успішного інтелектуального, творчого та фізичного розвитку молодого покоління області.

Ринок праці області має диспропорції щодо кількості робітників за професіями, які затребувані на сучасному виробництві. Впровадження нових технологій виробництва та обладнання змінюють вимоги роботодавців до компетентностей працівників.

Для ліквідації диспропорцій на ринку праці необхідно створити умови для отримання учнями якісної професійної освіти, яка забезпечить відповідність набутих ними компетенцій вимогам сучасного виробництва.

Розглянемо основні напрями та заходи щодо вдосконалення освітньої сфери в Кіровоградській області в (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Основні напрями та заходи щодо вдосконалення освітньої сфери в Кіровоградській області

Завдання	Заходи щодо виконання завдання
Забезпечення доступної дошкільної освіти шляхом формування оптимальної мережі закладів дошкільної освіти, спроможної задовольняти освітні запити громадян	моніторинг доступності дошкільної освіти; відкриття, будівництво закладів дошкільної освіти; відкриття додаткових груп у функціонуючих закладах дошкільної освіти; реконструкція, реорганізація закладів освіти зі створенням у них дошкільних місць.
Забезпечення доступності якісної шкільної освіти для всіх дітей і підлітків	метою є оптимізація мережі закладів загальної середньої освіти шляхом створення опорних шкіл та їх філій, які забезпечать якісну освіту для учнів. Для цього передбачається реорганізувати, або припинити діяльність шкіл, які мають мало учнів, а також знизити ступінь філій та сформувати школи з профільним навчанням.
Розвиток якісної професійної (професійно-технічної, фахової передвищої, вищої) освіти з урахуванням потреб регіонального ринку праці	метою є підвищення рівня професійної освіти робітничих кадрів шляхом модернізації навчальної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Для цього передбачається оновити матеріальні та технічні ресурси закладів освіти, відновити їх соціальну та побутову інфраструктуру, а також забезпечити соціальні гарантії для учнів та слухачів. Також планується впровадити дуальну форму навчання, яка поєднує теоретичні знання та практичні навички у процесі підготовки кваліфікованих робітників.
Підтримка та розвиток творчого потенціалу дітей та молоді через систему позашкільної освіти	метою є покращення якості позашкільної освіти для дітей та молоді, особливо тих, хто потребує соціальної підтримки. Для цього передбачається розширити мережу закладів позашкільної освіти та їх філій, зокрема в сільських районах, а також відкрити нові такі заклади. Також планується допомагати закладам позашкільної освіти у їх розвитку, забезпечувати їх сучасним устаткуванням, матеріалами та інструментами. Це дозволить створити додаткові можливості для всебічного розвитку осіб, які бажають здобути позашкільну освіту, а також забезпечити доступ до неї дітям та молоді з уразливих груп населення.
Розвиток інклюзивної освіти	створення інклюзивних груп та класів у закладах дошкільної та загальної середньої освіти; відкриття 2-х інклюзивно-ресурсних центрів.

Джерело: Побудовано на основі даних [49].

Отже, розвиток освітньої сфери в громаді передбачає забезпечення доступності та якості освіти на різних рівнях: дошкільному, шкільному, професійному, позашкільному. Для цього плануються такі заходи:

моніторинг, відкриття, будівництво, реконструкція, реорганізація закладів освіти; оновлення матеріально-технічної бази; відновлення соціально-побутової інфраструктури; впровадження дуальної форми навчання; створення опорних шкіл та філій; створення інклюзивних груп та класів; створення інклюзивно-ресурсних центрів; надання допомоги у розвитку творчого потенціалу дітей та молоді.

Всі ці заходи сприятимуть підвищенню рівня освіти та конкурентоспроможності громадян, а також формуванню громадянської позиції та патріотизму. Ці завдання та заходи є актуальними та перспективними для розвитку освітньої сфери в громаді.

2) Охорона здоров'я Кіровоградської області є однією з найважливіших галузей соціально-економічного розвитку області. Вона забезпечує доступність медичних послуг для населення, сприяє підвищенню його рівня життя та є важливим фактором економічного зростання.

У сфері охорони здоров’я існують такі проблеми:

- поганий стан матеріально-технічної бази медичних закладів на різних рівнях;

- велика потреба в фінансуванні, особливо для модернізації лікарень інтенсивної терапії, в тому числі для закупівлі нового діагностичного та лікувального обладнання;

- слабка рання діагностика захворювань у селян; нестача медичного персоналу, зокрема у сільській місцевості.

Для вирішення цих проблем та покращення якості медичних послуг в області потрібно продовжувати роботу над:

- покращенням матеріально-технічної бази медичних закладів на різних рівнях;

- розвитком мережі сучасних багатопрофільних лікарень ІІ та ІІІ рівня надання медичної допомоги; підвищенням якості діагностики та лікування хворих відповідно до кваліфікаційних та європейських стандартів;

- покращенням кадрового забезпечення закладів охорони здоров’я, зокрема у сільській місцевості, у т.ч. молодих спеціалістів, вирішення їх житлових проблем.

Таблиця 3.2

Завдання та заходи щодо розвитку охорони здоров’я, спорту та фізичної культури в області

Завдання	Заходи щодо виконання завдання
Підвищення доступності та ефективності медичного обслуговування з впровадженням інноваційних практик та засобів лікування у містах та сільській місцевості (з урахуванням потреб усіх груп населення)	будівництво та оновлення будівель медичних закладів; придбання обладнання та апаратів для діагностики і лікування хвороб; покращення системи невідкладної (швидкої) медичної допомоги; розвиток діагностично-лікувальної бази для медичної допомоги на другорядному рівні та високоспеціалізованої медичної допомоги на третинному рівні; привернення фахівців для роботи в селах в галузі охорони здоров’я.
Проведення профілактичних заходів з упередження захворюваності населення, формування у населення культури здорового способу життя та покращення репродуктивного здоров'я	оснащення медичних закладів, які надають первинну медичну допомогу, необхідним обладнанням, транспортом та персоналом; профілактика та раннє виявлення хвороб серед усього населення; обстеження усіх осіб, які належать до груп підвищеного ризику зараження ВІЛ; привернення широких верств населення до занять фізичною культурою; пропаганда здорового способу життя та фізичної реабілітації, як важливої складової покращення якості та тривалості активного життя населення регіону; підтримка ініціатив жіночих організацій у сфері роботи з вагітними, молодими матерями; організація у закладах освіти інформаційних заходів з питань запобігання небажаних вагітностей у підлітків; вдосконалення системи сімейної медицини та охорони материнства і дитинства.
Розвиток спортивної та фізкультурно-оздоровчої інфраструктури, підтримка спорту та фізичної активності громадян	будівництво та оновлення нових та існуючих спортивних споруд та оснащення закладів спорту спортивним обладнанням та інвентарем; збільшення кількості фізкультурно-спортивних клубів за місцем проживання населення; покращення матеріальної бази спортивних комплексів у навчальних закладах регіону.

Джерело: Побудовано на основі даних [49].

Важливим завданням є збільшення активного періоду життя громадян шляхом створення умов для повноцінного фізичного розвитку, популяризації фізичної культури та спорту і здорового способу життя.

У сфері спорту та фізичної культури існують такі проблеми:

- Недостатньо розвинена мережа центрів фізичного здоров’я населення «Спорт для всіх»;

- невідповідність найпростіших спортивних споруд області сучасним вимогам та відсутність спортивного обладнання і інвентарю для занять фізичною культурою і спортом;

- недостатній рівень фінансового забезпечення для ефективного функціонування дитячо-юнацьких спортивних шкіл та закладів резервного спорту.

Реалізація заходів щодо виконання завдань, зазначених у (табл. 3.2), сприятиме покращенню охорони здоров'я населення Кіровоградської області.

Отже, реалізація цих заходів потребуватиме значних фінансових ресурсів та залучення фахівців у галузі охорони здоров'я та спорту. Однак, їх реалізація сприятиме покращенню стану здоров'я населення Кіровоградської області та підвищенню якості життя населення.

3) Важливою складовою вдосконалення трудового потенціалу є також підвищення рівня соціальної захищеності населення. Це може бути досягнуто шляхом підвищення мінімальної заробітної плати, розширення системи соціальних гарантій, а також забезпечення доступності медичних та освітніх послуг.

Соціальний захист. За даними ВООЗ, демографічна ситуація змінюється через низьку народжуваність і зниження смертності (збільшується частка людей похилого віку і зменшується частка дітей і молоді).

Люди похилого віку потребують соціальної підтримки. Їм необхідно адаптуватися до нових умов життя, тому треба розробляти і виконувати спеціальні підходи, форми і методи, нові технології соціальної роботи з ними. Тому проблеми надання соціальної допомоги особам похилого віку стали дуже важливими.

Пріоритетом буде створення умов для розвитку мережі надавачів соціальних послуг для осіб похилого віку, включаючи освітні послуги, впровадження сучасних технологій у сфері догляду за особами похилого віку, підвищення стандартів геріатричних пансіонатів, збільшення кількості та різноманіття соціальних послуг для осіб похилого віку.

Важливим є також сприяння залученню осіб похилого віку до різних сфер суспільного життя, збільшення тривалості активних років життя на 10% (за методологією ВООЗ).

Таблиця 3.3

План заходів з соціального захисту населення області

Завдання	Заходи щодо виконання завдання
Підвищення якості та доступності соціальних послуг для задоволення потреб соціально-вразливих категорій населення	забезпечення інтернатних закладів системи соціального захисту населення області санітарним транспортом.
Створення умов для включення людей з особливими потребами в активне життя	забезпечення санаторним оздоровленням деяких пільгових категорій громадян шляхом реалізації обласної Програми санаторного оздоровлення деяких категорій громадян на відповідні роки.
Створення умов для соціального становлення молоді, всебічного захисту та розвитку дітей	здійснення заходів щодо розповсюдження сімейних моделей виховання дітей, які залишилися без батьків або позбавлені їхньої опіки; надання інформації про наявну державну підтримку сімей, які прийняли до себе та живуть разом з дитиною-сиротою, дитиною, яка не має батьківської опіки
Забезпечення гендерної рівності	здійснення заходів щодо поширення знань серед громадян про забезпечення рівноправності та рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерних упереджень, запобігання насильству в родині, протидії торгівлі людьми та гендерній дискримінації та формування позитивного іміджу сім'ї.
Збереження народних традицій і надбань, розвитку культурно-творчого потенціалу населення	забезпечення розвитку фестивальної та конкурсної діяльності в області; підтримка талановитих людей області та їхніх проектів, спрямованих на піднесення культури та мистецтва; створення умов для збереження в регіоні особливості народної культури, звичаїв, традицій, обрядів, у тому числі національних меншин.

Джерело: Побудовано на основі даних [49].

Забезпечення підтримки дітей, сім'ї та молоді. Сімейне виховання допомагає дитині нормально розвиватися фізично, морально, інтелектуально та соціально, допомагає їй стати повноцінним членом суспільства. Суспільні форми виховання не можуть замінити дитині сім'ю, як показує практика.

Забезпечення гендерної рівності. Ґендерна рівність означає, що чоловіки та жінки мають рівні права, можливості, відповідальність за: роботу, яка дає фінансову незалежність; догляд за дітьми та домом; участь у політичній, організаційній або інший соціальній діяльності.

Культурний простір. Позитивна динаміка економічного розвитку області залежить також від розвитку туризму, культури, поліпшення соціально-дорожньої інфраструктури, підвищення професійного рівня представників туристичних агентств, закладів культури, об’єктів культурної спадщини і т.д.

Реалізація заходів щодо виконання завдань, зазначених у (табл. 3.3), сприятиме покращенню соціального захисту населення Кіровоградської області.

Особливо важливими є заходи щодо забезпечення доступності соціальних послуг для соціально-вразливих категорій населення, створення умов для включення людей з особливими потребами в активне життя та забезпечення гендерної рівності. Ці заходи сприятимуть створенню справедливого та рівного суспільства, в якому всі громадяни матимуть рівні можливості для розвитку та реалізації своїх потенціалів.

4) Створення сприятливих умов для працевлаштування та розвитку кар'єри. Це може бути досягнуто шляхом створення нових робочих місць, розвитку малого та середнього бізнесу, залучення інвестицій у виробництво та інфраструктуру, а також запровадження нових форм зайнятості.

Державні та місцеві органи управління трудовим потенціалом Кіровоградської області відіграють велику роль у забезпеченні стабільного розвитку регіону та покращення життя місцевого населення.

Державні органи управління трудовим потенціалом Кіровоградської області займаються регулюванням зайнятості населення, забезпеченням якості робочих місць, підтримкою розвитку малих і середніх підприємств, створенням умов для підвищення рівня кваліфікації працівників та інші важливі заходи.

Місцеві органи управління трудовим потенціалом Кіровоградської області забезпечують виконання державної політики на місцевому рівні, розробляють та реалізують заходи щодо створення робочих місць, підвищення рівня кваліфікації працівників, підтримки малих і середніх підприємств тощо.

Одним з основних заходів державного управління трудовим потенціалом є створення системи соціального захисту працівників, яка включає в себе страхування від нещасних випадків на виробництві, соціальне страхування, забезпечення медичної допомоги тощо.

Крім того, державні та місцеві органи управління трудовим потенціалом Кіровоградської області мають проводити регулярний моніторинг ринку праці, аналізувати його стан та прогнозувати розвиток в майбутньому, що дозволяє планувати заходи щодо забезпечення зайнятості населення.

Державні органи управління трудовим потенціалом в Кіровоградській області включають Міністерство соціальної політики, Міністерство освіти і науки, Міністерство економіки, Державну службу зайнятості, Державний комітет статистики, а також інші міністерства та органи влади.

Місцеві органи управління трудовим потенціалом включають в себе міські, районні та обласні відділи зайнятості, центри зайнятості, органи місцевого самоврядування та інші організації.

Одним з головних завдань державних та місцевих органів управління трудовим потенціалом є забезпечення підвищення рівня зайнятості населення, зокрема молоді та жінок. Для цього проводяться заходи з підтримки малого та середнього бізнесу, підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання підприємництва та інноваційної діяльності.

Також державні та місцеві органи управління трудовим потенціалом здійснюють моніторинг ринку праці, щоб забезпечити адекватні умови праці та заробітної плати.

Для підвищення ефективності управління трудовим потенціалом Кіровоградської області державні та місцеві органи повинні зосередитись на наступних аспектах (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Основні аспекти та заходи щодо підвищення ефективності управління трудовим потенціалом Кіровоградської області

Аспект	Заходи
Розробка та реалізація програм із підвищення кваліфікації робочої сили та фахового навчання	- Врахування потреб ринку праці та пріоритетні напрямки економічного розвитку регіону; - Забезпечення доступу до якісної освіти та навчання протягом життя
Створення сприятливих умов для привабливості регіону для молодих фахівців	- Розвиток інфраструктури, культурного та соціального середовища; - Заохочення підприємств до впровадження інновацій та високих технологій
Підтримка малих та середніх підприємств	- Надання податкових пільг, кредитів та інших форм підтримки; - Сприяння розвитку підприємницької культури та ініціатив
Підвищення рівня зайнятості населення шляхом створення нових робочих місць	- Залучення інвестицій в регіональні проекти; - Розвиток туризму та сільського господарства
Забезпечення рівних умов для різних соціальних груп населення, зокрема жінок, інвалідів та молоді	- Дотримання законодавства про працю та забезпечення соціальних гарантій для всіх працівників; - Забезпечення недискримінаційного доступу до ринку праці та можливостей для професійного розвитку
Забезпечення високого рівня соціального захисту населення, зокрема пенсіонерів та дітей	- Підвищення рівня пенсій та соціальних виплат; - Розвиток мережі соціальних закладів; - Стимулювання розвитку соціальних послуг на ринку; - Запровадження пільг та компенсацій для малозабезпечених громадян; - Розвиток соціальних програм, спрямованих на підтримку сімей та дітей

Джерело: Побудовано на основі даних [49].

Реалізація цих заходів дозволить забезпечити високий рівень соціального захисту населення області, що є важливим фактором для забезпечення добробуту та соціальної стабільності суспільства.

Ось деякі додаткові заходи, які можна вжити для стимулювання розвитку соціальної інфраструктури та забезпечення доступу до медичних послуг, освіти, культури та інших сфер життєдіяльності:

- Запровадження адресної допомоги. Це дозволить забезпечити адресну підтримку людям, які найбільше її потребують;

- Розширення мережі соціальних працівників. Це дозволить забезпечити більш якісну та своєчасну соціальну допомогу;

- Впровадження інноваційних технологій у соціальній сфері. Це дозволить підвищити ефективність надання соціальних послуг та зробити їх більш доступними.

Важливо також зазначити, що забезпечення високого рівня соціального захисту населення є не лише обов'язком держави, а й завданням суспільства в цілому. Кожна людина може внести свій вклад у вирішення цієї проблеми, зокрема шляхом волонтерства, благодійності та інших форм соціальної активності.

Отже, управління трудовим потенціалом є складним завданням, яке вимагає координації дій державних та місцевих органів. Від їхньої ефективності залежить розвиток ринку праці, підвищення рівня життя населення та економічного зростання регіону.

Державні органи влади відіграють ключову роль у формуванні та реалізації стратегії управління трудовим потенціалом на рівні країни. У зв'язку з цим, уряд повинен створювати сприятливі умови для розвитку ринку праці, забезпечувати доступність освіти та професійної підготовки, а також відповідну регуляторну політику для захисту прав працівників та підприємців.

Місцеві органи влади мають важливу роль у підтримці розвитку місцевого ринку праці та забезпеченні належних умов для трудового потенціалу регіону. Вони повинні забезпечувати підтримку підприємницької діяльності, розвитку малих та середніх підприємств, а також забезпечувати доступність та якість освіти та професійної підготовки.

Отже, реалізація заходів та стратегій з вдосконалення трудового потенціалу Кіровоградської області сприятиме економічному розвитку області, підвищенню рівня життя населення та забезпеченню соціальної стабільності.

ВИСНОВКИ

У роботі було досліджено теоретичні аспекти формування та відтворення трудового потенціалу, проаналізовано стан та тенденції розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області, виявлено проблеми та ризики, що стримують його ефективне використання, розроблено пропозиції щодо вдосконалення трудового потенціалу регіону.

Трудовий потенціал - це багатоаспектна категорія, яка характеризує можливості та ресурси людського капіталу для економіки та суспільства. Трудовий потенціал виконує виробничу, репродуктивну, інноваційну, соціальну та адаптаційну функції.

Було розглянуто методи оцінки та показники трудового потенціалу, такі як: чисельність, структура, зайнятість, безробіття, продуктивність, доходи, витрати, соціальна захищеність, здоров’я, освіта, кваліфікація та інші.

Для аналізу трудового потенціалу Кіровоградської області було досліджено такі соціально-економічні чинники: рівень економічного розвитку, стан промисловості, кількість населення за регіонами, динаміка зайнятості та підтримки безробітних у регіоні. Кіровоградська область перебуває у складній соціально-економічній ситуації, що проявляється у низькій продуктивності праці, відставанні в конкурентоспроможності та інноваційність, слабкій інвестиційній привабливості.

Демографічна ситуація в Кіровоградській області має негативний вплив на її трудовий потенціал. Спостерігається зменшення та перебудова населення за різними характеристиками, такими як вік, стать, освіта, зайнятість. Міграція відводить з регіону багато молодих та освічених людей. Здоров’я населення погіршується, життя скорочується, смертність від різних причин зростає. Збільшується кількість осіб, які мають інвалідність або потребують соціальної підтримки.

Соціальна інфраструктура Кіровоградської області має ряд проблем та перспектив у різних сферах. Освіта потребує підвищення якості та доступності, охорона здоров’я – модернізації та реформування, соціальне

забезпечення – збалансування та оптимізації, культура та дозвілля – розвитку та розширення. Для покращення соціальної інфраструктури необхідно залучати додаткові ресурси, використовувати інноваційні підходи та забезпечувати ефективне управління.

Вдосконалення трудового потенціалу Кіровоградської області може бути досягнуто за допомогою різноманітних заходів та стратегій, зокрема:

1) Підвищення рівня освіти та професійної підготовки населення. Це може бути досягнуто шляхом розширення мережі навчальних закладів, підвищення якості освіти, впровадження нових освітніх програм, а також залучення інвестицій у сфері освіти та професійної підготовки.

2) Охорона здоров'я Кіровоградської області є однією з найважливіших галузей соціально-економічного розвитку області. Вона забезпечує доступність медичних послуг для населення, сприяє підвищенню його рівня життя та є важливим фактором економічного зростання. Для покращення медицини в області необхідно створювати нові медичні заклади та модернізувати існуючі.

3) Важливою складовою вдосконалення трудового потенціалу є також підвищення рівня соціальної захищеності населення. Це може бути досягнуто шляхом підвищення мінімальної заробітної плати, розширення системи соціальних гарантій, а також забезпечення доступності медичних та освітніх послуг.

4) Створення сприятливих умов для працевлаштування та розвитку кар'єри. Це може бути досягнуто шляхом створення нових робочих місць, розвитку малого та середнього бізнесу, залучення інвестицій у виробництво та інфраструктуру, а також запровадження нових форм зайнятості.

Отже, реалізація заходів та стратегій з вдосконалення трудового потенціалу Кіровоградської області сприятиме економічному розвитку області, підвищенню рівня життя населення та забезпеченню соціальної стабільності.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics, 2022; 4 (221): 19-26 http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2023/04/%D0%92%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0_221_19-26.pdf

2. Gorbachova I.V. Mechanisms of formation and development of land terrorism labor potential: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/23.pdf

3. Labor potential as a driving force for effective enterprise development: http://global-national.in.ua/archive/21-2018/87.pdf

4. Soroka A.V., Zbrytska T.P., Nowicki N.V. (2018). The prerequisites for the formation and use of labor potential of the region. Odessa National Economic University. Retrieved from https://core.ac.uk/download/pdf/147041068.pdf

5. Адміністративний устрій Кіровоградської області: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%83%D1%81%D1%82%D1%80%D1%96%D0%B9_%D0%9A%D1%96%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B4%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97_%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%96

6. В. В. Попович Стан та формування трудового потенціалу регіону: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3292

7. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. - Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с. https://buklib.net/books/21930/

8. Головне управління статистики у Кіровоградській області: https://www.kr.ukrstat.gov.ua/index.php?r=ext&link=include/mvc/view/express/2022/02/dso.pdf

9. Державна служба зайнятості Кіровоградської області https://kid.dcz.gov.ua/

10. Державна служба статистики України. [Електронний режим доступу]. http: //ukrstat.gov.ua

11. Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю. Історична еволюція та сучасна інтерпретація дефініції соціально-економічної категорії «Трудовий потенціал»: http://ppb.khadi.kharkov.ua/article/view/260741

12. Дунда С.П. Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу як напрям розвитку підприємства: https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11061/1/Melit_art.pdf

13. Е.Е. Шамілева «Шляхи підвищення мотивації ефективності використання трудового потенціалу»: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/31415/st_53_39.pdf

14. Звіт про стратегічну екологічну оцінку (СЕО) програми економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2023 рік: https://economika.kradmin.gov.ua/files/NAT_PROG2023/zvit_pro_ekolohichnu_otsinku_2023.pdf

15. Зубрицька Я.О. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 4. С. 395-398.

16. І.М. Сочинська-Сибірцева Особливості ресурсного потенціалу Кіровоградської області у контексті розвитку регіонального ринку праці: https://dse.org.ua/arhcive/26/11.pdf

17. Інтерфакс -Україна https://interfax.com.ua/news/general/926831.html

18. Інформація про стан виконання за перше півріччя 2023 року програми економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2023 рік: https://economika.kr-admin.gov.ua/files/2023/informatsiya-pro-stan-vykonannya-prohramy0923.pdf

19. Кіровоградська область, вікіпедія: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%96%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%B4%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8C

20. Круп’як Л. Формування конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону: проблеми та підходи до їх розв’язання. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9448/1/%D0%9A%D0%A0%D0%A3% D0%9F%E2%80%99%D0%AF%D0%9A%20%D0%9B.pdf

21. Л.М. Ільїч, О.В. Акіліна «Економіка праці та соціально-трудові відносини» Київ 2020 https://core.ac.uk/reader/362801800

22. Латишева О. В. Ресурсний потенціал підприємства: сутність, складові та особливості управління елементами забезпечення сталого розвитку. Економічний вісник Донбасу. 2018. № 3 (53). С. 126–130.

23. Лісогор Л. Формування та реалізація трудового потенціалу регіонів та громад як основа забезпечення їх сталого розвитку. Економіка і організація управління.№2.2020.

24. Марценюк Л.В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. Науково-методична стаття. https://economics.net.ua/ejopu/2020/No2/102.pdf

25. Материнська О.А., Ярова А.О. Ресурсний потенціал підприємства: проблеми та шляхи його вирішення. URL: https://nauka.kushnir.mk.ua (дата звернення: 02.10.2019).

26.Мінфін: https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/kirovogradskaya/

27. На Кіровоградщині відновили роботу понад 93% підприємств, які не працювали після повномасштабного вторгнення РФ: https://suspilne.media/536211-na-kirovogradsini-vidnovili-robotu-ponad-93-pidpriemstv-aki-ne-pracuvali-pisla-povnomasstabnogo-vtorgnenna-rf/

28. 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-itrudovogo-potentsialu.html.

29. 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.

30. Невроцький Н. О. Оцінка ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства. Інтернаука. 2017. № 1 (23). Т. 2. С. 97–101.

31. Нечаєва І., Борисенко О. Аналіз можливості та обґрунтування необхідності створення проєктів розвитку людського потенціалу регіону. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/464/446

32. 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

33. Охота Ю.В. Кадровий потенціал як інструмент забезпечення розвитку підприємницької діяльності в аграрній сфері. Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2019. № 10. С. 126-132.

34. 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

35. Пілявський В.І. Результативність використання трудового потенціалу агропромислових підприємств. Український журнал прикладної економіки. 2019. № 3. С. 161-171.

36. Політична карта Кіровоградської області https://www.oporaua.org/viyna/politichna-karta-kirovogradskoyi-oblasti-24735

37. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. № 695 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text

38. Про місцеве самоврядування: проект закону України від 26.02.2021р. URL: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1f

39. Програма економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2023 рік: https://www.kradmin.gov.ua/KonsultGromada/Ua/Public/131222013.pdf

40. Програма економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2024 рік: https://economika.kr-admin.gov.ua/files/2023/ProektProgramu2023.pdf

41. Програма економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2023 рік (на період дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування): https://economika.kradmin.gov.ua/files/NAT_PROG2023/Programma_2023.pdf

42. Регіональна доповідь про стан навколишнього природного середовища Кіровоградської області у 2021 році: https://mepr.gov.ua/wp-content/uploads/2022/10/Regionalna-dopovid-Kirovogradska-ODA-2021.pdf

43. Рибалко-Рак Л. А., Кужель Н. Л., Литвиненко Ю. С. Система управління якістю як інструмент антикризового менеджменту підприємства. Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ. і молодих вчених. У 2-х ч. Ч. 1. Управлінська діяльність у бізнесових структурах/за заг. ред. проф. А. В. Сєрікова. Харків: ХНУБА, 2019. С. 273−276

44. Рівень безробіття в Україні [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/.

45. Робоча сила в Україні: як війна впливає на її майбутнє? https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/

46. 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

47. Смолич Д. В., Тимошук І. В. Ресурсний потенціал підприємства: Сутність, складові та модель управління в сучасних умовах господарювання: http://srd.pgasa.dp.ua:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/5053/Smolych%20Dariia.pdf

48. Стан та формування трудового потенціалу регіону: https://www.academia.edu/37235664/%D0%9E%D0%A1%D0%9D%D0%9E%D

0%92%D0%9D%D0%86_%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%95%D0%9C%D0%98_%D0%A0%D0%9E%D0%97%D0%92%D0%98%D0%A2%D0%9A%D0%A3_%D0%A2%D0%90_%D0%92%D0%86%D0%94%D0%A2%D0%92%D0%9E%D0%A0%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF_%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%93%D0%9E_%D0%9F%D0%9E%D0%A2%D0%95%D0%9D%D0%A6%D0%86%D0%90%D0%9B%D0%A3_%D0%A3%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%87%D0%9D%D0%98

49. Стратегія розвитку Кіровоградської області на 2021-2027 роки: https://economika.kr-admin.gov.ua/files/str1-lish-270320.pdf

50. Стратегія управління трудовими ресурсами https://helpiks.org/8-36481.html

51. Структура трудового потенціалу суспільства [Електронний ресурс]. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: https://buklib.net/books/30122/.

52. Сутність і роль системи управління трудовим потенціалом суспільства https://helpiks.org/8-20640.html

53. Т. О. Фоміних Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону: http://www.evd-journal.org/download/2011/2011-2/Ek_visnyk_2_2011-58-62.pdf

54. Теоретичні основи управління трудовим потенціалом підприємства: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/95.pdf

55. Територіальний розвиток і регіональна політика в Україні: Виклики та пріоритети України. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»; наук. редактор В. С. Кравців. – Львів, 2018. – 157 с. (Серія «Проблеми регіонального розвитку»). https://ird.gov.ua/irdp/p20180701.pdf

56. Трудова міграція України [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: https://www.capital.ua/ru/news/127731-trudovaya-migratsiya-lishaet-ukrainupotentsiala-dlya-ekonomicheskogo-razvitiya-snizhaet-privlekatelnost-dlya-vkhozhdeniyainvestorov-ustenko

57.Трудовий потенціал:
https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB

58. Чернишова Л. І., Бескубська А. С., Прокоф'єва В. К. Управління процесом формування ресурсного потенціалу як передумова конкурентоспроможного стратегічного розвитку виробничого підприємства. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2019. № 23. С. 432–438.

59. Шаманська О. І. Система оцінки ефективності управління ресурсним потенціалом підприємств АПК [Електронний ресурс] / О. І. Шаманська. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua