

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

Аналіз та оцінка трудового потенціалу харчової промисловості
регіону (на матеріалах Волинської області)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП)з – 42
ЛУЧЕЧКО Алессандро Паоло

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
Шубала Ірина Володимирівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
К.е.н., доцент
Гарант освітньої програми:
Шубала Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2024 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: бакалавр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

« ___ » _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЛУЧЕЧКО Алессандро Паоло

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка трудового потенціалу харчової промисловості регіону (на матеріалах Волинської області)

Керівник роботи: Шубала І.В.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «30» грудня 2023 р. №490/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «14» червня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи періодичні фахові наукові журнали та збірники наукових праць, навчальні посібники, наукові монографії монографії, підручники та навчально-методичні посібники, нормативна база, статистичні дані Головного управління статистики у Волинській області, інформація Департаменту агропромислового розвитку Волинської облдержадміністрації, вільно доступні інформаційні джерела з мережі Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Рівні реалізації трудового потенціалу

2. Фактори впливу на формування трудового потенціалу

3. Основні завдання управління трудовим потенціалом

4. Динаміка індексів продукції харчової промисловості на фоні промисловості регіону

5. Зміна середньооблікової чисельності працівників у харчовій промисловості області

6. Структура чисельності штатних працівників харчової промисловості

7. Динаміка показників номінального і реального обсягів реалізації продукції харчової промисловості на 1 штатного працівника

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2023</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2023</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 30.12.2023</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2024</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2024</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2024</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2024</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.05.2024</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2024</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 07.06.2024</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 14.06.2024</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Лучечко А.П.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (Шубала І.В.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Лучечко А.-П. Аналіз та оцінка трудового потенціалу харчової промисловості регіону (на матеріалах Волинської області). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2024.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінка трудового потенціалу харчової промисловості регіону на матеріалах Волинської області. *Об'єктом дослідження* є процес аналізу та оцінки трудового потенціалу харчової промисловості Волинської області. *Предметом дослідження* є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону на прикладі Волинської області.

У першому розділі розглянуто теоретичні засади дослідження трудового потенціалу, вивчено сутність поняття трудовий потенціал, рівні та фактори його формування; досліджено методи управління трудовим потенціалом; розглянуто зарубіжний досвід формування трудового потенціалу.

У другому розділі представлено характеристику та показники розвитку харчової промисловості у регіоні; проведено аналіз показників формування трудового потенціалу харчової промисловості регіону; проведено узагальнюючу оцінку ефективності використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону.

Висновки та пропозиції містять обґрунтування заходів для підвищення ефективності використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, чисельність працівників, харчова промисловість, Волинська область.

ANNOTATION

Luchechko A.-P. Analysis and assessment of the labor potential of the food industry of the region (on materials of the Volyn region). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Human Resources and Labour Economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2024.

The purpose of the bachelor's thesis is to analyse and evaluate the labour potential of the food industry in the region on the basis of the materials of the Volyn region. The object of research is the process of analysing and evaluating the labour potential of the food industry in the Volyn region. The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of analysing and evaluating the use of labour potential of the food industry in the region on the example of Volyn region.

The first section considers the theoretical foundations of the study of labour potential, studies the essence of the concept of labour potential, levels and factors of its formation; examines the methods of labour potential management; considers foreign experience in the formation of labour potential.

The second section presents characteristics and indicators of development of the food industry in the region; analyses indicators of formation of the labour potential of the food industry in the region; conducts a generalised assessment of efficiency of use of the labour potential of the food industry in the region.

The conclusions and proposals contain substantiation of measures to improve the efficiency of the use of the labour potential of the food industry in the region.

Keywords: labour potential, labour resources, number of employees, food industry, Volyn region.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	10
1.1. Сутність поняття трудовий потенціал, рівні та фактори його формування	10
1.2. Методи управління трудовим потенціалом	15
1.3. Зарубіжний досвід формування трудового потенціалу	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ	24
2.1. Характеристика та показники розвитку харчової промисловості у регіоні	24
2.2. Аналіз показників формування трудового потенціалу харчової промисловості регіону	30
2.3. Узагальнююча оцінка ефективності використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону	39
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	53
ДОДАТКИ	57

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному світі, де людський капітал стає все більш цінним ресурсом, вивчення трудового потенціалу набуває особливої актуальності. Трудовий потенціал визначається як сукупність фізичних, інтелектуальних та психологічних властивостей людини, які використовуються нею в трудовій діяльності. Він відіграє ключову роль у розвитку економіки та забезпеченні конкурентоспроможності країни на світовому ринку.

Багато науковців присвятили свої роботи вивченню проблем розвитку трудового потенціалу та формування його якісних характеристик, зокрема Шевченко І. Ю., Петрик. А. В., Федотова Т. А., Левченко Л. Я. Власенко Т. А., Новікова О. Ф., Хандій О. О., Шамілева Л. Л., Молнар О. С. Калинич В. С., Зубанич О. М., Савченко М. В., Бальзан І. В., Гребенюк Г. М., Крамченко Р. А., Карпеко Н. М., Полякова Н. О., Молнар О. С., Козик Ю. Я, Янічко П. А. та багато інших.

Це лише деякі з багатьох науковців, які досліджували проблеми розвитку трудового потенціалу. Їхні роботи вносять значний внесок в розуміння цієї важливої теми та розробку ефективних стратегій розвитку трудового потенціалу на різних рівнях.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінка трудового потенціалу харчової промисловості регіону на матеріалах Волинської області. Для її досягнення були поставлені і вирішувалися такі завдання:

- вивчити сутність поняття трудовий потенціал, рівні та фактори його формування;
- дослідити методи управління трудовим потенціалом;
- розглянути зарубіжний досвід формування трудового потенціалу;
- представити характеристику та показники розвитку харчової промисловості у регіоні;

- провести аналіз показників формування трудового потенціалу харчової промисловості регіону;
- провести узагальнюючу оцінку ефективності використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону;
- обґрунтувати заходи для підвищення ефективності використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону.

Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки трудового потенціалу харчової промисловості Волинської області.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону на прикладі Волинської області.

Методи дослідження. При написанні даної кваліфікаційної праці бакалавра було використано окремі наукових підходи і методи: системний підхід – для обґрунтування заходів для підвищення ефективності використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону; методи логічного узагальнення – для вивчення сутності поняття трудовий потенціал, рівнів та факторів його формування; аналізу та синтезу – для проведення аналізу показників формування трудового потенціалу харчової промисловості регіону; індукції, дедукції – при представленні характеристики та показників розвитку харчової промисловості у регіоні; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів аналітичних таблиць й діаграм; програмно-цільовий метод – при узагальнюючій оцінці ефективності використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону.

Інформаційною базою дослідження стали: періодичні фахові наукові журнали та збірники наукових праць, навчальні посібники, наукові монографії, підручники та навчально-методичні посібники, нормативна база, статистичні дані Головного управління статистики у Волинській області, інформація Департаменту агропромислового розвитку Волинської облдержадміністрації, вільно доступні інформаційні джерела з мережі Інтернет.

Практичне значення одержаних результатів. Методичні напрацювання автора щодо проведення аналізу й оцінки, а також викладені у роботі пропозиції для забезпечення ефективного використання трудового потенціалу харчової промисловості можуть бути використані органами державної влади та підприємствами харчової промисловості Волинської області.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були апробовані під час міжнародного наукового семінару на тему «Україна – ЄС: виклики та перспективи», організованого кафедрою економіки ЛНТУ та кафедрою політики економічної та регіональної Університету Марії Кюрі-Склодовської у Любліні (UMCS) 16 травня 2024 року.

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей наукового семінару загальним обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається із вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 52 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 12 рисунків та 5 таблиць. Список використаних джерел складається з 34 найменувань і представлений на 4 сторінках. Робота містить 3 додатки, викладених на 4 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Сутність поняття трудовий потенціал, рівні та фактори його формування

У сучасних динамічних ринкових умовах виживання та стійкий розвиток підприємств зумовлені їхньою здатністю адаптуватися до мінливих потреб ринку, організувати виробництво конкурентоспроможної продукції та мотивувати висококваліфікований персонал. Це, в свою чергу, актуалізує питання модернізації системи підготовки кадрів, що відповідає вимогам сьогодення.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що головною метою діяльності підприємства в сучасних умовах є досягнення довгострокової економічної стійкості на конкурентному ринку. Це можливо лише за умови відповідності ресурсного потенціалу підприємства мінливому зовнішньому середовищу та формування інтелектуального потенціалу, здатного задовольнити зростаючий попит на інноваційні продукти та послуги.

Трудовий потенціал розглядається як інтегральна динамічна система, що охоплює три взаємопов'язані підсистеми: демографічну, економічну та соціальну, об'єднані спільністю трудової діяльності. Цей підхід знаменує собою відхід від традиційного сприйняття людини як простого носія робочої сили, наголошуючи на її багатогранності та динамічності.

Концепція трудового потенціалу стала цінним інструментом для аналізу та оцінки ролі людини в сучасній економіці. Її використання дозволяє краще зрозуміти динаміку розвитку суспільства та визначити ключові фактори, що впливають на його стійкість та конкурентоспроможність.

Трудовий потенціал не можна розглядати лише як суму кількісних показників. Це багатогранне поняття, що охоплює широкий спектр демографічних, соціальних, духовних характеристик та якостей економічно

активного населення. Ці характеристики не є статичними, а постійно змінюються та розвиваються в залежності від соціально – економічних умов та особистих прагнень людей.

Зокрема О. Бендасюк та С. Т. Дуда розглядають «трудовий потенціал держави як сукупність наявних і майбутніх трудових можливостей, що характеризуються певними кількісними та якісними характеристиками» [1].

Л. Корчевська та К. Шило роблять акцент на двох ключових аспектах трудового потенціалу країни: кількість та якість праці, яку можуть надати трудові ресурси [13]. Автори підкреслюють, що ці два аспекти тісно пов'язані між собою. З одного боку, велика кількість працездатного населення створює потенціал для економічного зростання. З іншого боку, висока якість праці (освіта, навички, мотивація) робить можливим більш ефективне використання цього потенціалу.

«У найбільш узагальненому вигляді трудовий потенціал можна представити як складну систему, що складається з трьох взаємопов'язаних підсистем:

- демографічна підсистема вона охоплює кількісні та якісні характеристики населення працездатного віку, такі як чисельність, вікова структура, статевий склад, освітній рівень, стан здоров'я;

- соціально – економічна підсистема характеризує умови життя та праці людей, включаючи рівень доходів, доступ до соціальних благ, систему оплати праці, умови праці, рівень безробіття, міграційні процеси;

- соціально – психологічна підсистема відображає ціннісні орієнтації, мотивацію до праці, рівень освіти та кваліфікації, психологічний стан людей, їхню активну життєву позицію» [5].

Всі три підсистеми тісно пов'язані між собою і впливають одна на одну. Зміни в одній з них неминуче призводять до змін в інших. Адже трудові ресурси це конкретні носії трудового потенціалу, тобто люди, які володіють необхідними фізичними, розумовими, психологічними та соціальними якостями для здійснення трудової діяльності.

За визначенням В. Козара «трудоий потенціал являє собою можливість населення виділити зі свого середовища робочу силу певного рівня активності та працездатності» [12]. Ця робоча сила реалізується чи може бути реалізована в рамках національного господарства і володіє конкурентоспроможністю на ринку праці.

Згідно з визначенням М. Бутка та В. Смачила «носіями трудового потенціалу регіону вважаються не лише люди працездатного віку, але й ті, хто вийшов за його межі» [3]. При цьому, автори роблять важливе уточнення, що чисельність носіїв трудового потенціалу коригується з урахуванням міграційних потоків, як міжрегіонального, так і міжнаціонального характеру.

Структура трудового потенціалу суттєво відрізняється залежно від того, чи розглядається він на макрорівні (рівень країни) чи на мікрорівні (рівень підприємства, регіону). Структура трудового потенціалу є динамічною та постійно змінюється під впливом різних факторів. Розуміння цієї динаміки та відмінностей між макро – та мікрорівнями дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо розвитку людського капіталу та підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Трудоий потенціал часто порівнюють з серцем економіки країни, адже саме він є найважливішою та найактивнішою складовою її економічного потенціалу. Розвиток висококваліфікованої робочої сили – це не лише найефективніший шлях до досягнення економічного зростання, але й найважливіший ресурс країни в цілому.

Найточнішим визначенням трудового потенціалу можна вважати таке, яке описує його як інтегральну, узагальнюючу характеристику кількісних і якісних можливостей ресурсів праці на різних рівнях (рис. 1.1).

З точки зору економічної теорії, фаза формування трудового потенціалу – це динамічний процес, який ґрунтується на зміні поколінь працездатного населення та життєвих циклах людини.



Рис. 1.1. Рівні реалізації трудового потенціалу
(побудовано автором за джерелом [8])

Формування трудового потенціалу – це безперервний процес, який забезпечує оновлення його чисельності та якісного складу до моменту його використання у виробництві товарів та послуг.

«Природне відтворення населення – це біологічний та соціальний процес, який забезпечує безперервне оновлення людських ресурсів на Землі. Демографічна ситуація в Україні викликає занепокоєння через стійку тенденцію до зниження народжуваності та зростання смертності. Це призводить до скорочення чисельності працездатного населення та збільшення частки людей похилого віку» [16].

Набуття здібностей до праці досить важливий фактор, який визначає успіх людини в житті. Цей процес потребує постійних зусиль з боку самої людини, а також підтримки з боку держави та бізнесу.

Розвиток фізичних здібностей до праці – це важливий компонент набуття здібностей до праці, який ґрунтується на біологічних та соціальних факторах та спрямований на підвищення фізичної витривалості, сили, координації та інших якостей, необхідних для виконання трудових обов'язків. Фактори формування трудового потенціалу (рис. 1.2).



Рис.1.2. Фактори впливу на формування трудового потенціалу
(згруповано автором за джерелом [23])

Підвищення кваліфікації – це безперервний процес вдосконалення знань, навичок та вмінь, необхідних для виконання професійних обов'язків. Цей процес є важливою складовою. Трудовий потенціал України являє собою складну систему, яка ґрунтується на демографічних факторах, освітньому рівні та кваліфікації населення. Він характеризується можливістю країни виділити зі свого середовища робочу силу певної працездатності та рівня активності. Ця робоча сила може бути задіяна в національному господарстві та бути конкурентоспроможною на ринку праці.

Відтворення населення відіграє ключову роль у формуванні природних меж трудового потенціалу. Зменшення чисельності населення України, яке спостерігається в останні роки, негативно впливає на трудовий потенціал країни.

1.2. Методи управління трудовим потенціалом

В умовах євроінтеграції українська харчова промисловість стикається з новими викликами. Щоб успішно конкурувати на європейському ринку, підприємствам цієї галузі необхідно знаходити та впроваджувати найсучасніші та найефективніші управлінські інструменти.

Особливої уваги заслуговують методи, які успішно зарекомендували себе в практичній діяльності провідних підприємств зарубіжних країн. «Управління трудовим потенціалом являє собою комплексну систему взаємопов'язаних заходів, спрямованих на ефективне використання людських ресурсів підприємства. Ця система ґрунтується на принципах науковості, об'єктивності, систематичності та комплексності» [19]. До основних завдань управління трудовим потенціалом відносять (рис. 1.3).



Рис.1.3. Основні завдання управління трудовим потенціалом (побудовано автором за джерелом [26])

Модель управління являє собою теоретичне уявлення про систему управління підприємством. Вона складається з основних елементів, таких як суб'єкт управління (апарат управління), об'єкт управління (виробничо – економічна система підприємства), цілі управління, функції управління, методи управління та інформаційне забезпечення.

Різноманіття методів УПТ дозволяє підприємствам вибирати найбільш підходящі інструменти впливу на працівників з метою досягнення поставлених цілей. Правильний підбір та застосування методів управління трудовим потенціалом є ключовим фактором ефективного використання людських ресурсів підприємства.

Методи управління трудовим потенціалом представлено на рисунку 1.4.



Рис.1.4. Методи управління трудовим потенціалом
(побудовано автором за джерелом [14])

Економічні методи впливу на управління трудовим потенціалом – це сукупність інструментів, які використовуються для мотивації працівників через матеріальну зацікавленість. Заробітна плата працівників може змінюватися залежно від ринкових умов, попиту на продукцію підприємства та результатів роботи працівників. Також працівники можуть отримувати бонуси за пропонування нових ідей та рішень, які дозволяють підвищити ефективність роботи підприємства.

«Соціально – психологічні методи впливу на управління трудовим потенціалом ґрунтуються на використанні закономірностей соціології та психології для мотивації та ефективного управління працівниками» [6].

На відміну від економічних методів, які впливають на працівників через матеріальну зацікавленість, соціально – психологічні методи спрямовані на створення сприятливого мікроклімату в колективі, формування корпоративної культури та використання нематеріальних стимулів для мотивації працівників.

Організаційно – розпорядчі методи впливу на управління трудовим потенціалом спрямовані на створення чіткої організаційної структури та системи управління, які дозволяють ефективно використовувати трудовий потенціал підприємства.

Демократичні методи управління трудовим потенціалом ґрунтуються на принципах партнерства та співпраці між керівництвом та працівниками. На відміну від авторитарних методів, які передбачають жорстке підпорядкування та контроль, демократичні методи спрямовані на залучення працівників до прийняття управлінських рішень та створення сприятливого мікроклімату в колективі.

Тактичні методи управління трудовим потенціалом – це конкретні дії, які підприємства використовують для досягнення своїх цілей в короткостроковій перспективі.

Стратегічних методів спрямовані на розвиток трудового потенціалу в довгостроковій перспективі, тактичні методи використовуються для вирішення поточних завдань.

Оперативні методи управління трудовим потенціалом передбачають конкретні дії, які керівники використовують щодня для управління працівниками та досягнення поточних цілей.

Прямі методи впливу на управління трудовим потенціалом передбачають безпосередній вплив на поведінку працівників з метою досягнення певних цілей. Непрямих методів, впливають на працівників через створення сприятливих умов та мотивації, прямі методи мають чіткий та конкретний характер.

Організаційне регламентування, як складова адміністративних методів, знаходить практичне втілення в Положеннях про підрозділи. Ці документи чітко визначають завдання, які має виконувати кожен підрозділ та його служби.

Також визначаються конкретні дії необхідні для досягнення поставлених завдань, прописуються повноваження, якими володіють підрозділи та їхні керівники, а також чітко вказуються обов'язки, що саме зобов'язані робити служби та керівники підрозділів.

Інноваційні методи управління трудовим потенціалом ґрунтуються на принципах самостійності, цілеспрямованості та професіоналізму. Ці принципи передбачають нові типи відносин між керівником та підлеглим, де акцент робиться на співпраці, партнерстві та взаємоповазі. Важливо зазначити, що вибір інноваційних методів повинен здійснюватися з урахуванням специфіки підприємства, його цілей та потреб працівників.

Коучинг – це інноваційний метод, який дозволяє підприємствам розвивати своїх працівників та досягати високих результатів. На відміну від традиційних методів навчання та наставництва, які зосереджуються на передачі знань та навичок від наставника до підлеглого, коучинг допомагає працівникам самостійно знаходити рішення та розвивати свій потенціал.

Впровадження інноваційних методів УПП може зустрічати опір з боку персоналу, що призводить до конфліктів. Тому перед тим, як змінювати систему УПП, важливо провести роз'яснювальну роботу. Якщо працівники

будуть розуміти переваги нових методів управління та бачити їх позитивний вплив на свою роботу, вони з більшою ймовірністю їх приймуть та будуть активно їх використовувати.

Отже, управління трудовим потенціалом підприємства не просто наука, а мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це складна система, яка включає в себе принципи, методи та механізми, що дозволяють оптимально комплектувати, розвивати, мотивувати та раціонально використовувати трудовий потенціал підприємства.

1.3. Зарубіжний досвід формування трудового потенціалу

В сучасній українській практиці розвитку регіонів відчувається дефіцит комплексних підходів до управління економічним потенціалом. Зокрема, недостатньо уваги приділяється розробці механізмів, що забезпечують ефективну взаємодію та синергію всіх його компонентів, включаючи соціально – трудовий потенціал.

«Трудовий потенціал – це не просто сукупність працездатних людей, а й потужний стратегічний ресурс, що потребує дбайливого управління на всіх рівнях – від особистого до державного» [2]. Відтворення та ефективне використання цього ресурсу є ключовою умовою розвитку національної економіки, зростання добробуту та конкурентоспроможності країни на світовому ринку.

Цілі управління розвитком соціально – трудового потенціалу можна класифікувати за фазами відтворювального процесу, який вони охоплюють. Такий підхід дозволяє чітко визначити кількісні та якісні характеристики соціально - трудового потенціалу, необхідні для досягнення цілей регіонального розвитку на кожному етапі його відтворення.

Ефективне формування трудового потенціалу є ключовим фактором економічного зростання та добробуту будь якої країни. Вивчення та

впровадження кращих світових практик в цій сфері може допомогти Україні суттєво підвищити свою конкурентоспроможність на світовому ринку.

Зокрема Німеччина протягом багатьох років залишається однією з найуспішніших економік світу. Її успіх значною мірою залежить від висококваліфікованої та продуктивної робочої сили. «Одним з ключових факторів, які сприяють цьому, є німецька модель формування трудового потенціалу, яка ґрунтується на таких принципах:

- дуальна система освіти;
- професійна підготовка;
- навчання протягом життя.
- гнучкість та індивідуальний підхід до розвитку працівників;
- сильна соціальна підтримка» [11].

Дуальна освіта – це система навчання, яка поєднує теоретичну підготовку в навчальному закладі з практичною роботою на підприємстві.

Навчальні програми в рамках дуальної освіти розробляються у співпраці з підприємствами, що гарантує відповідність знань та навичок студентів потребам роботодавців. Це дає можливість студентам отримати практичний досвід роботи за фахом ще під час навчання і значно підвищує їхні шанси на працевлаштування після його закінчення. Студенти, які навчаються за дуальною системою, проводять значну частину свого навчального часу на підприємстві, де вони отримують можливість застосувати свої знання на практиці та розвинути необхідні навички, це робить їх більш підготовленими до роботи в реальних умовах і дає їм конкурентну перевагу на ринку праці.

Студенти, які навчаються за дуальною системою, як правило, отримують стипендію від підприємства, на якому вони проходять практику, це робить дуальну освіту більш доступною і дає можливість студентам зосередитися на навчанні, не турбуючись про матеріальні проблеми.

Професійна підготовка – це система навчання, спрямована на набуття або вдосконалення знань, умінь та навичок, необхідних для виконання певної професійної діяльності. Основною метою професійної підготовки є не просто

надання теоретичних знань, а й формування практичних умінь та навичок, які необхідні для роботи за фахом. Це досягається за рахунок використання таких методів навчання, як практичні заняття, лабораторні роботи, виробнича практика тощо.

Професійна підготовка розробляється з урахуванням специфіки певної професії і дає можливість здобувачам оволодіти знаннями, уміннями та навичками, які необхідні саме для цієї професії. Професійна підготовка може здійснюватися в різних формах, таких як денна, заочна, вечірня, дистанційна тощо. Це робить її доступною для людей з різними можливостями та потребами.

Навчання протягом життя – це концепція, яка ґрунтується на тому, що людина повинна навчатися протягом усього свого життя, щоб бути успішною в особистому та професійному житті. Це не просто формальне навчання, яке ми отримуємо в школі та університеті, а й неформальне та самостійне навчання, яке ми здійснюємо протягом усього життя.

«Франція має одну з найуспішніших економік світу, що значною мірою залежить від висококваліфікованої та продуктивної робочої сили. Дуальна система освіти у Франції має багато спільного з німецькою моделлю, але має й свої особливості. Студенти проводять близько 25% навчального часу на підприємствах, де вони отримують практичні навички, необхідні для роботи за фахом» [17]. Дуальна система освіти у Франції має більш гнучкий характер, ніж у Німеччині, і дозволяє студентам вибирати з більшої кількості напрямків підготовки. Професійна підготовка у Франції відіграє важливу роль у формуванні трудового потенціалу. Існує багато різних програм професійної підготовки, які пропонуються як державними, так і приватними навчальними закладами. Професійна підготовка у Франції може тривати від кількох місяців до кількох років.

У Франції роботодавці можуть укладати з працівниками контракти на визначений або невизначений термін. Контракти на визначений термін зазвичай укладаються на певний період часу, після закінчення якого вони автоматично

припиняються. Контракти на невизначений термін діють до тих пір, поки одна зі сторін не вирішить їх розірвати. Ця система дає працівникам більше гарантій зайнятості, ніж у багатьох інших країнах.

Франція має щедрю систему соціального забезпечення, яка надає працівникам різні пільги, такі як пенсії, медичне страхування та допомога у випадку безробіття. Ця система забезпечує працівникам соціальну захищеність та дає їм можливість жити гідним життям. Професійні спілки у Франції відіграють важливу роль у захисті прав працівників. Вони ведуть переговори з роботодавцями про умови праці, надають правову допомогу працівникам та представляють їхні інтереси в суді.

Французька система управління трудовим потенціалом є складною та багатогранною системою, яка має як свої плюси, так і мінуси. Однак вона безсумнівно є одним з найуспішніших прикладів того, як можна ефективно формувати трудовий потенціал та забезпечувати працівникам гідні умови праці.

Сполучені Штати Америки мають одну з найрозвиненіших економік світу, що значною мірою залежить від кваліфікованої та продуктивної робочої сили. На відміну від жорстко структурованих систем країн Європи, формування трудового потенціалу у США ґрунтується на більш гнучких та ринкових принципах, що має свої особливості та виклики.

Ринок праці США характеризується високим ступенем гнучкості. Роботодавці мають значну свободу у наймі та звільненні працівників, а працівники вільні у виборі місця роботи. На відміну від деяких європейських країн, у США не існує централізованого планування розвитку трудового потенціалу. Уряд відіграє меншу роль у цій сфері, покладаючись на ринкові механізми та приватні ініціативи. Американська система освіти орієнтована на надання студентам знань та навичок, необхідних для успішного працевлаштування. Існує багато різних типів навчальних закладів, що пропонують широкий спектр освітніх програм.

Професійна підготовка відіграє важливу роль у формуванні трудового потенціалу США. Існує багато різних програм професійної підготовки, які

пропонуються як державними, так і приватними навчальними закладами. Американська система має значні диспропорції в оплаті праці та рівні життя між різними групами населення. Це призводить до соціальної напруги і може негативно впливати на економічний розвиток.

Вартість освіти в США може бути дуже високою, що робить її недоступною для людей з низьким доходом. Це може призвести до нестачі кваліфікованих кадрів в деяких галузях економіки. Система соціального забезпечення в США надає меншу підтримку безробітним, ніж у деяких європейських країнах. Це може призвести до бідності та соціальної ізоляції людей, які втратили роботу.

Великобританія має одну з найрозвиненіших економік світу, що значною мірою залежить від кваліфікованої та продуктивної робочої сили. Формування трудового потенціалу у Великобританії ґрунтується на принципах державно - приватного партнерства і поєднує в собі елементи як ринкової, так і жорстко структурованої європейської систем.

Уряд Великобританії відіграє активну роль у формуванні трудового потенціалу, але робить це в співпраці з приватним сектором. Це дозволяє поєднувати державні ресурси з досвідом та знаннями приватних компаній.

Британська система освіти має багато спільного з німецькою моделлю і включає в себе дуальну освіту. Студенти проводять значну частину навчального часу на підприємствах, де вони отримують практичні навички, необхідні для роботи за фахом. Ринок праці Великобританії є досить гнучким, але не таким, як у США. Роботодавці мають значну свободу у наймі та звільненні працівників, але існують також певні гарантії для працівників, такі як мінімальна заробітна плата та захист від несправедливого звільнення.

Великобританія має розвинену систему соціального забезпечення, яка надає допомогу людям, які втратили роботу або не можуть працювати з інших причин. Це дає людям можливість перекваліфікуватися або пройти перепідготовку без втрати рівня життя.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Характеристика та показники розвитку харчової промисловості у регіоні

Розвиток харчової промисловості має вирішальне значення для економіки Волинської області з кількох причин:

1. Сприятливі природні умови.

Сільськогосподарський потенціал. Волинь багата на родючі ґрунти, сприятливий клімат та достатню кількість опадів, що створюють ідеальні умови для вирощування різноманітних культур, таких як зернові, цукровий буряк, картопля, овочі та хміль. Ці продукти слугують сировиною для багатьох галузей харчової промисловості.

Тваринництво. Розвинуте тваринництво, зокрема розведення великої рогатої худоби, свиней та птиці, забезпечує сировиною для м'ясопереробної, молочної та інших галузей харчової промисловості.

2. Переробна база.

Наявність підприємств. На Волині діє значна кількість підприємств харчової промисловості, що охоплюють широкий спектр галузей: м'ясопереробну, молочну, хлібопекарську, кондитерську, консервну, пивоварну та інші. Ці підприємства не лише забезпечують населення продуктами харчування, а й створюють робочі місця та стимулюють розвиток суміжних галузей.

Експортний потенціал. Багато підприємств харчової промисловості області експортують свою продукцію до країн ЄС та інших країн світу. Це робить значний внесок у валютні надходження та сприяє розвитку економіки регіону.

3. Соціальні аспекти.

Забезпечення продовольчої безпеки. Харчова промисловість відіграє ключову роль у забезпеченні населення області доступними та якісними продуктами харчування.

Створення робочих місць. Ця галузь є одним із найбільших роботодавців у регіоні, надаючи роботу тисячам людей.

Розвиток сільських територій: Підприємства харчової промисловості стимулюють розвиток сільських територій, адже вони закупають сировину у місцевих фермерів.

4. Перспективи розвитку.

Зростання попиту. Попит на продукти харчування постійно зростає, як в Україні, так і у світі. Це відкриває широкі можливості для розвитку харчової промисловості Волині.

Впровадження нових технологій. Застосування сучасних технологій та інновацій може підвищити продуктивність, якість продукції та конкурентоспроможність волинських підприємств на світовому ринку.

Інтеграція з ЄС: Інтеграція України з Європейським Союзом відкриває доступ до нових ринків збуту для продукції волинських підприємств харчової промисловості.

Отже, розвиток харчової промисловості є одним із пріоритетних напрямків економічного розвитку Волинської області. Це дозволить не лише покращити добробут населення, а й зробити регіон одним із провідних центрів харчової промисловості в Україні.

«Підприємства харчової та переробної промисловості відіграють провідну роль у питаннях забезпечення населення продовольчими товарами в усьому світі. Працівники галузі роблять вагомий внесок у зміцнення економіки Волинської області та держави, забезпечення продовольчої безпеки, стабільності та підвищення рівня життя співвітчизників.

Завдяки наполегливій праці фахівців галузі, харчова промисловість області забезпечує внутрішній споживчий ринок якісними продуктами харчування,

формує майже 50 відсотків зовнішньоторговельного обігу продукції АПК Волині.

Харчова промисловість завжди вважалася для регіону пріоритетною і стратегічно важливою галуззю, яка здатна забезпечити не тільки потреби внутрішнього ринку, а й світового. Виробництво харчових продуктів та напоїв є експортно-орієнтованою галуззю. Конкурентоспроможна продукція волинських підприємств поступово завойовує зовнішній ринок» [6].

Надалі вивчимо динаміку індексів продукції харчової промисловості на фоні промисловості Волинської області за 2013-2021 рр. (рис. 2.1).

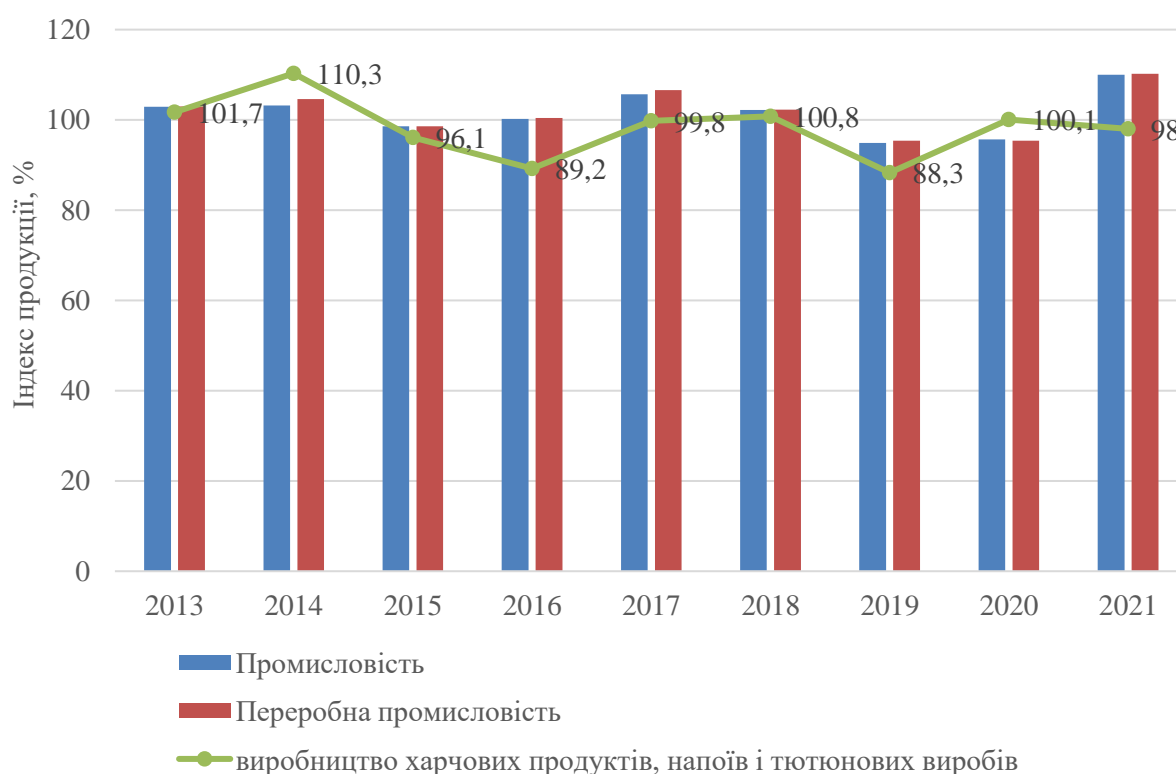


Рис. 2.1. Динаміка індексів продукції харчової промисловості на фоні промисловості Волинської області за 2013-2021 рр. (побудовано автором)

Згідно з побудованим графіком, динаміка індексів продукції харчової промисловості Волинської області за 2013-2021 рр. має певні особливості. Загалом, індекс продукції харчової промисловості протягом зазначеного періоду демонструє нестабільну тенденцію. У 2015-2016 рр. та у 2019 р. і 2021р. цей індекс трохи знизився, протягом усіх інших років спостерігається

його зростання. Зокрема, у 2013 році індекс продукції харчової промисловості становив 101,7%, а у 2021 році він досяг лише 98,0%. Найбільше зростання індексу продукції харчової промисловості спостерігалось у 2014 році, коли він зріс на 10,3%. Найменша зміна індексу продукції харчової промисловості спостерігалось у 2019 році, коли він знизився на 11,7%.

Порівняно з індексом промисловості загалом, індекс продукції харчової промисловості протягом зазначеного періоду демонструє менш динамічне зростання. У 2017 році індекс промисловості становив 105,7%, а у 2021 році – 110%, тоді як по харчовій промисловості – відповідно, 99,8% та 98,0%. Це свідчить про те, що харчова промисловість Волинської області є сектором який потребує додаткової уваги для стимулювання розвитку економіки регіону.

Порівняно з індексом переробної промисловості, індекс продукції харчової промисловості протягом зазначеного періоду також демонструє менш динамічне зростання. Це свідчить про те, що харчова промисловість Волинської області потребує підвищення конкурентоспроможності, ніж інші сектори переробної промисловості регіону.

Зростання харчової промисловості Волинської області матиме позитивний вплив на економіку регіону. Це призведе до створення нових робочих місць, збільшення податкових надходжень до бюджету та розвитку інфраструктури.

На наступному етапі вивчимо зміну індексу продукції харчової промисловості у 2021 році у відсотках наростаючим підсумком (рис. 2.2).

Згідно з графіком, індекс продукції харчової промисловості Волинської області у 2021 році загалом знижувався, порівнюючи з відповідним періодом попереднього року. Найбільше зростання індексу спостерігалось у січні-квітні 2021 року, коли він сягнув 102,4%. Найменше зростання індексу спостерігалось у січні-жовтні 2021 року, коли він становив 97,5%. Загалом, індекс продукції харчової промисловості Волинської області у 2021 році знизився на 2% порівняно з 2020 роком. Це свідчить про те, що харчова промисловість області в період пандемії розвивалася нестабільно протягом 2021 року, особливо відчувалося зниження обсягів виробництва у другій половині року.

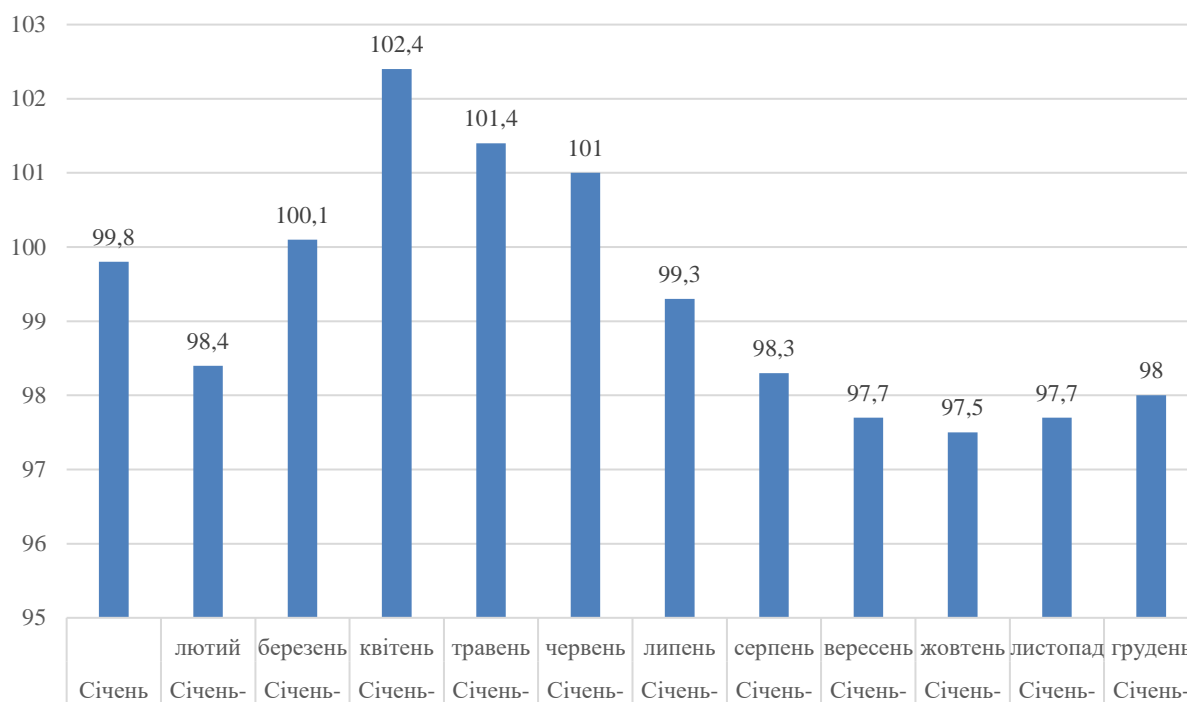


Рис. 2.2. Зміна індексу продукції харчової промисловості у 2021 році у відсотках наростаючим підсумком до відповідного періоду попереднього року (побудовано автором за даними [27])

Надалі порівняємо обсяги реалізації продукції харчової промисловості та її частки у промисловості загалом у Волинській області за 2010-2021 рр. (рис. 2.3).

Згідно з даними рисунку, обсяг реалізації продукції харчової промисловості у Волинській області протягом 2010-2021 років демонстрував тенденцію до зростання. У 2010 році він становив 3038,5 млн грн, а у 2021 році - 10483,4 млн грн. Це свідчить про те, що за 11 років обсяг реалізації продукції харчової промисловості в області зріс у 3,46 раза. Найбільш значне зростання обсягів реалізації спостерігалось у 2015 році (на 56,5%) та у 2021 році (на 41,9%). Найменший приріст був у 2012 році (на 4,3%).

Натомість частка харчової промисловості у промисловості загалом у Волинській області протягом 2010-2021 років не мала сталої тенденції до зростання. У 2010 році вона становила 37,4%, а у 2021 році - 24,1%.



Рис. 2.3. Порівняння обсягів реалізації продукції харчової промисловості та її частки у промисловості загалом у Волинській області за 2010-2021 рр.
(побудовано автором за даними [27])

Це свідчить про те, що за 11 років частка харчової промисловості в області зменшилася на 13,3%. Найбільше частка харчової промисловості зменшилася у 2016 році (на 8,3%) та у 2021 році (на 2,5%). Найменше зменшення частки спостерігалось у 2013 році (на 0,3%).

Зростання обсягів реалізації продукції харчової промисловості не супроводжувалося пропорційним зростанням її частки у промисловості загалом. До можливих причин зміни частки харчової промисловості можна віднести зростання інших галузей промисловості, зміна структури споживання населення, зміна державної політики у сфері промисловості.

2.2. Аналіз показників формування трудового потенціалу харчової промисловості регіону

Важливою характеристикою та основою трудового потенціалу Волинської області є постійне населення регіону. Тому важливе значення має вивчення динаміки зміни чисельності постійного населення у Волинській області за тривалий період часу (рис. 2.4).

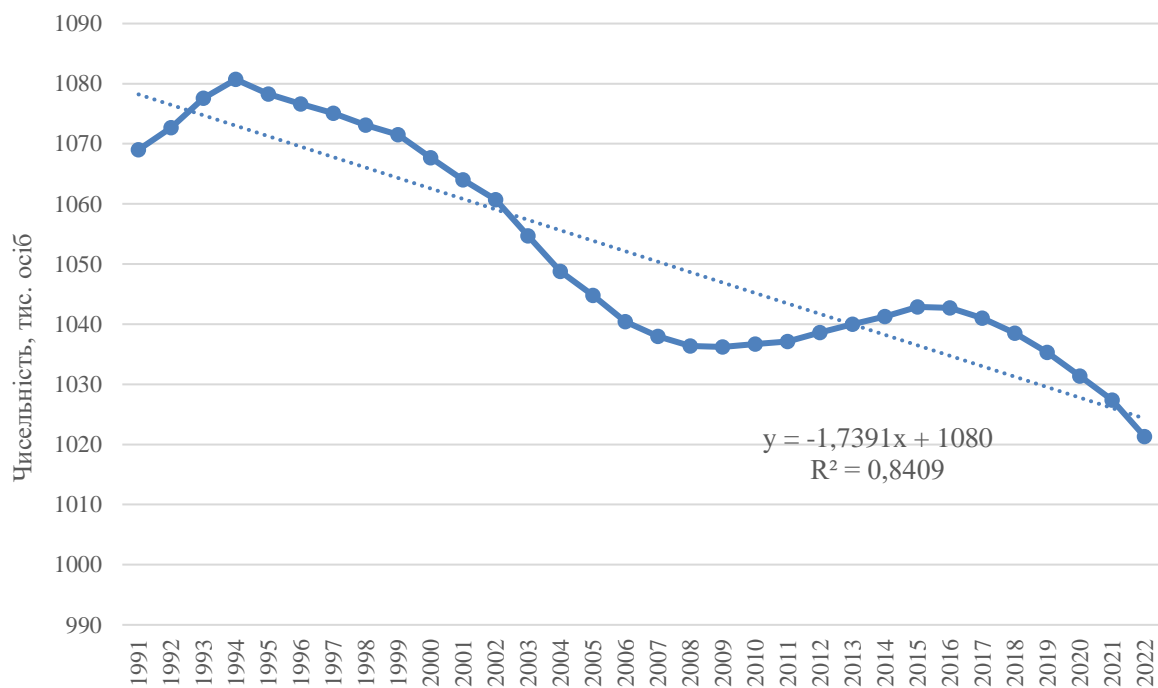


Рис. 2.4. Динаміка чисельності наявного населення у Волинській області за 1991-2022 рр. (побудовано автором за даними [27])

Згідно з наданою діаграмою, чисельність наявного населення у Волинській області протягом 1991-2022 років мала тенденцію до зниження. У 1991 році чисельність населення становила 1069 тис. осіб, а у 2022 році чисельність населення зменшилася до 1021,3 тис. осіб. Отже, за 31 рік чисельність населення скоротилася на 47,7 тис. осіб, або на 4,5%. Динаміка чисельності населення протягом 31 року можна поділити на три періоди.

Перший період (1991-2001 рр.). У цей період спостерігалася незначне скорочення чисельності населення. У 1991 році чисельність населення

становила 1069 тис. осіб, а у 2001 році - 1044,9 тис. осіб. За 10 років чисельність населення скоротилася на 24,1 тис. осіб, або на 2,3%.

Другий період (2002-2014 рр.). У цей період спостерігалось незначне зростання чисельності населення. У 2002 році чисельність населення становила 1044,9 тис. осіб, а у 2014 році - 1048,6 тис. осіб. За 12 років чисельність населення зросла на 3,7 тис. осіб, або на 0,35%.

Третій період (2015-2022 рр.). У цей період спостерігалось відновлення тенденції до скорочення чисельності населення. У 2015 році чисельність населення становила 1048,6 тис. осіб, а у 2022 році – 1021,3 тис. осіб. За 7 років чисельність населення скоротилася на 27,3 тис. осіб, або на 2,6%.

Основними причинами скорочення чисельності населення у Волинській області протягом 1991-2022 років є від'ємний природний приріст та міграційний відтік населення.

Надалі проаналізуємо розподіл чисельності постійного населення Волинської області за віком на 1 січня 2022 року (рис. 2.5).

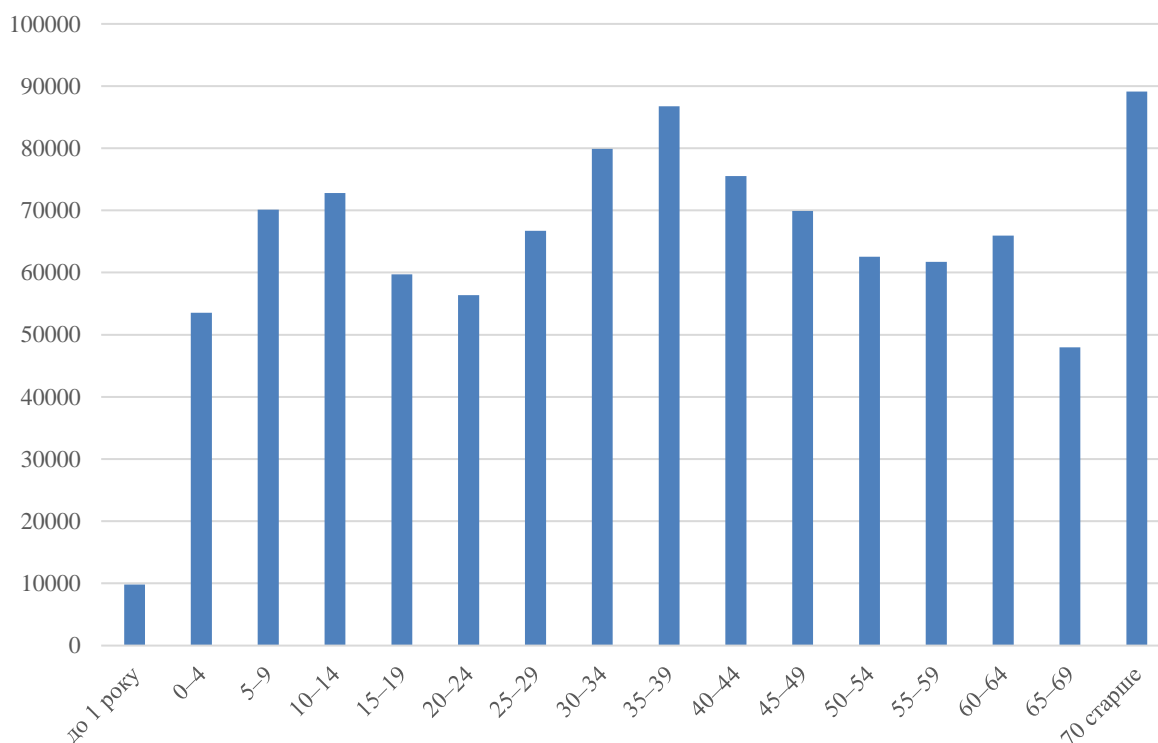


Рис. 2.5. Розподіл чисельності постійного населення Волинської області за віком на 1 січня 2022 року; осіб (побудовано автором за даними [27])

Найбільш численною віковою групою є працездатне населення віком від 20 до 64 років. Її чисельність становить 594,9 тис. осіб, що складає 58% від загальної чисельності населення області. Це свідчить про те, що Волинська область має сприятливу демографічну структуру, з достатньою кількістю людей працездатного віку. Чисельність дітей віком до 14 років становить 206,2 тис. осіб, що складає 20% від загальної чисельності населення області. Це може бути пов'язано з низкою факторів, зокрема зі зменшенням рівня народжуваності та міграцією молодих сімей з області.

Натомість чисельність людей похилого віку віком 65 років і старше становить 220,2 тис. осіб, що складає 22% від загальної чисельності населення області. Це свідчить про старіння населення Волинської області, що може мати ряд негативних наслідків, зокрема збільшення навантаження на систему соціального забезпечення.

На наступному етапі аналізу вивчимо зміну середньооблікової чисельності працівників у харчовій промисловості Волинської області (табл. 2.1).

Таблиця 2.1. Зміна середньооблікової чисельності працівників у харчовій промисловості Волинської області у 2010-2021 роках

Показники	2010 рік	2015 рік	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	Темп приросту 2021р. до 2010р., %
Середньооблікова чисельність працівників по економіці регіону в'ього, осіб	200185	170644	169700	161238	159968	148123	-26,0
Середньооблікова чисельність працівників у промисловості, осіб	41928	38460	38793	39567	37533	35771	-14,7
Середньооблікова чисельність працівників у харчовій промисловості, осіб	9794	7348	6153	6760	6654	5534	-43,5

Примітка. Побудовано автором за даними [7, 9, 25-27].

Згідно з даними таблиці, середньооблікова чисельність працівників у харчовій промисловості Волинської області протягом 2010-2021 років демонструвала тенденцію до зниження. У 2010 році середньооблікова чисельність працівників у харчовій промисловості становила 9794 особи. Натомість у 2021 році середньооблікова чисельність працівників у харчовій промисловості зменшилася до 5534 осіб. Тобто, за 11 років середньооблікова чисельність працівників у харчовій промисловості скоротилася на 43,5%. Найбільше скорочення середньооблікової чисельності працівників у харчовій промисловості спостерігалось у 2018 році (на 32,5%) та у 2021 році (на 16,5%).

Основними причинами скорочення середньооблікової чисельності працівників у харчовій промисловості Волинської області були: зростання продуктивності праці, впровадження нових технологій, зменшення обсягів виробництва в окремих підсекторах даної галузі, міграція робочої сили, зокрема закордон.

Надалі проаналізуємо зміну чисельності та питомої ваги працівників у харчовій промисловості Волинської області (рис. 2.6).

Згідно з даними рисунку, чисельність та питома вага працівників у харчовій промисловості Волинської області протягом 2010-2021 років демонстрували різноспрямовані тенденції. Зокрема, у 2010 році чисельність працівників у харчовій промисловості становила 9794 особи, тоді як у 2021 році цей показник зменшився до 5534 осіб. Отже, за 11 років чисельність працівників у харчовій промисловості скоротилася на 43,5%. Найбільше скорочення чисельності працівників у харчовій промисловості спостерігалось у 2018 році (на 32,5%) та у 2021 році (на 16,5%)

Щодо питомої ваги працівників у харчовій промисловості, то у 2010 році вона становила 23,4%. У 2021 році питома вага працівників у харчовій промисловості зменшилася до 15,5% до усієї промисловості. За 11 років питома вага працівників у харчовій промисловості скоротилася на 33,3%. Найбільше зменшення питомої ваги працівників у харчовій промисловості спостерігалось у 2016 році (на 8,3%) та у 2021 році (на 2,5%).

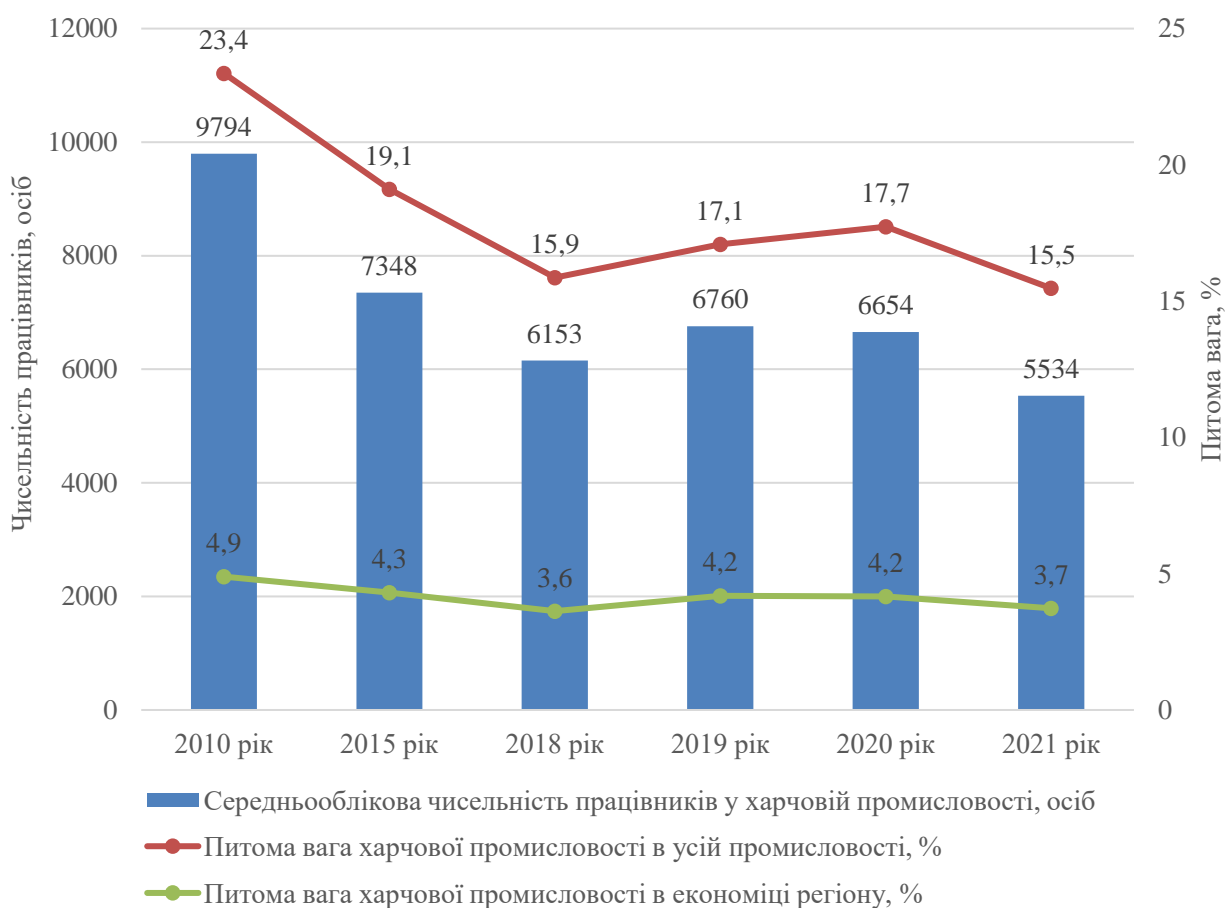


Рис. 2.6. Зміна чисельності та питомої ваги працівників у харчовій промисловості Волинської області у 2010-2021 роках (побудовано автором)

Натомість питома вага чисельності працівників харчової промисловості у загальній чисельності працівників економіки області була практично стабільною – близько 4%, але у 2021 році вона знизилася до 3,7%. Це є свідченням зменшення ролі трудового потенціалу харчової промисловості у трудовому потенціалі розвитку економіки регіону загалом.

Надалі поведемо порівняльний аналіз зміни чисельності працюючих у харчовій промисловості даного регіону жінок і чоловіків (рис. 2.7).

Згідно з даними рисунку, чисельність працюючих у харчовій промисловості жінок і чоловіків у Волинській області протягом 2015-2021 років демонструвала різноспрямовані тенденції. У 2015 році чисельність працюючих у харчовій промисловості жінок становила 2981 особу, а у 2021 році вона

зменшилася до 2827 осіб. За 7 років чисельність працюючих у харчовій промисловості жінок скоротилася на 154 особи, або на 5,2%.

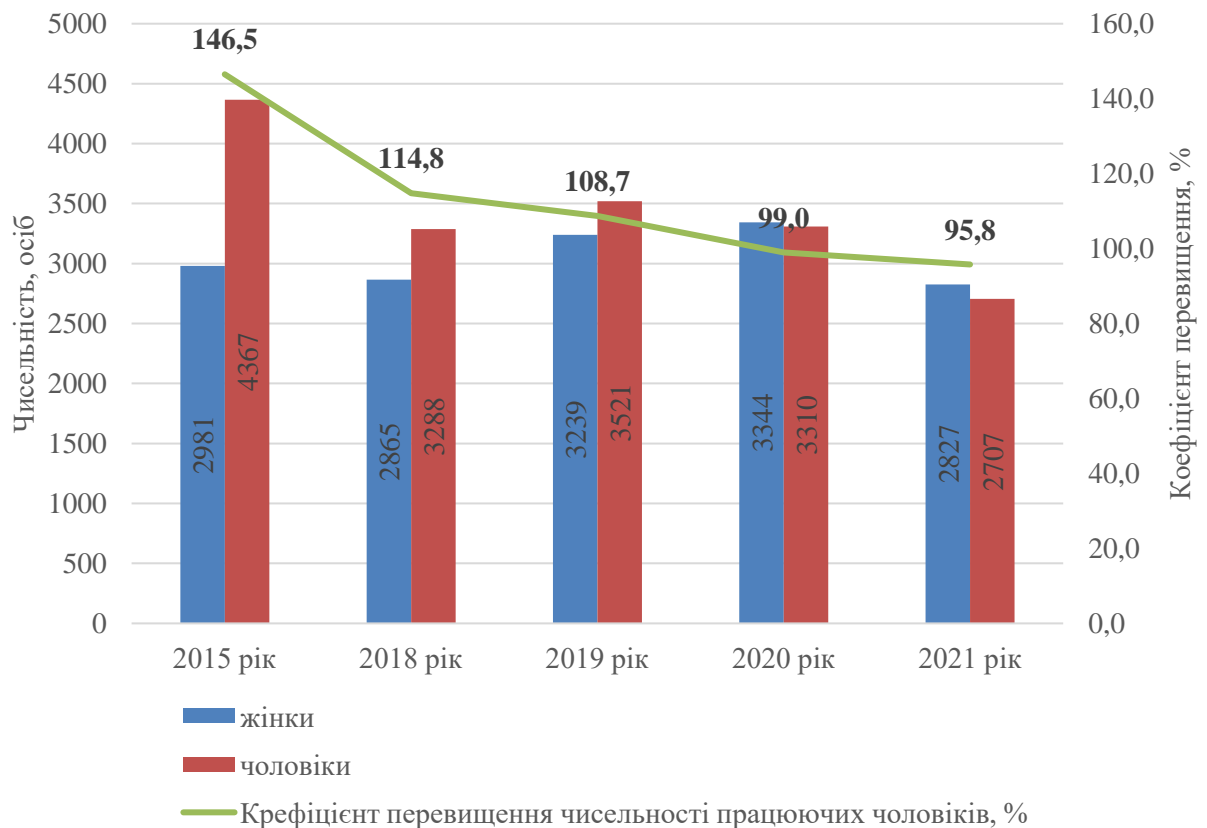


Рис. 2.7. Порівняння чисельності працюючих у харчовій промисловості жінок і чоловіків у Волинській області за 2015-2021 роки (побудовано автором)

У 2015 році чисельність працюючих у харчовій промисловості чоловіків становила 4367 осіб, а у 2021 році вона зменшилася до 2707 осіб. Тобто, за 7 років чисельність працюючих у харчовій промисловості чоловіків скоротилася на 1660 осіб, або на 38,0%.

Коефіцієнт переважання чисельності чоловіків до 2020 року мав позитивне переважаюче значення, яке щороку зменшувалося – з 146,5% у 2015 році до 108,7% у 2019 році. Але вже з 2020 року чисельність працюючих чоловіків у харчовій промисловості була меншою, ніж працюючих жінок, відповідно цей коефіцієнт склав 99,0%, а у 2021 році знизився до 95,8%.

Отже, чисельність працюючих у харчовій промисловості чоловіків скорочувалася значно стрімкіше, ніж чисельність працюючих жінок. У 2021

році розрив між чисельністю працюючих у харчовій промисловості жінок і чоловіків зменшився з 1386 осіб до -120 осіб.

Наступний етап передбачає детальнішу порівняльну оцінку кількості працівників у харчовій промисловості й економіці регіону загалом за формами зайнятості у 2021 році (табл. 2.2).

Таблиця 2.2. Порівняння кількості працівників у харчовій промисловості та економіці промисловості і Волинської області загалом за формами зайнятості у 2021 році

Вид економічної діяльності	Середньооблікова кількість штатних працівників			Середня кількість працівників позаоблікового складу, осіб	
	осіб	у % до		зовнішні сумісники	працювали за цивільно-правовими договорами
		2020р.	загальної кількості		
Всього по економіці регіону	148123	92,6	100	4351	2894
Промисловість	35771	95,3	100	464	876
Переробна промисловість	27698	95,6	77,4	436	786
виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	5534	83,2	15,5	123	506
Питома вага харчової промисловості в економіці регіону, %	3,7	-	-	2,8	17,5

Примітка. Побудовано автором за даними [7, 9, 25-27].

Згідно з даними таблиці, у 2021 році кількість працівників у харчовій промисловості Волинської області порівняно з кількістю працівників в економіці області загалом за формами зайнятості мала такі особливості. Щодо загальної чисельності працівників, то всього по економіці регіону працює 148 123 особи штатних працівників, а у промисловості – 35 771 особа, тоді як у харчовій промисловості – 5 534 особи. Відповідно, питома вага харчової промисловості в економіці регіону становить 3,7%.

Отже, кількість працівників у харчовій промисловості значно менша, ніж у промисловості загалом, та ще менша, ніж в економіці регіону загалом. Більшість працівників у харчовій промисловості, як і в інших галузях, є штатними працівниками. Частка працівників, які працюють за цивільно-правовими договорами, у харчовій промисловості трохи нижча, ніж у промисловості загалом.

Надалі проаналізуємо структуру чисельності штатних працівників харчової промисловості у розрізі організаційно-правових форм господарювання у даному регіоні у 2021 році (рис. 2.8).

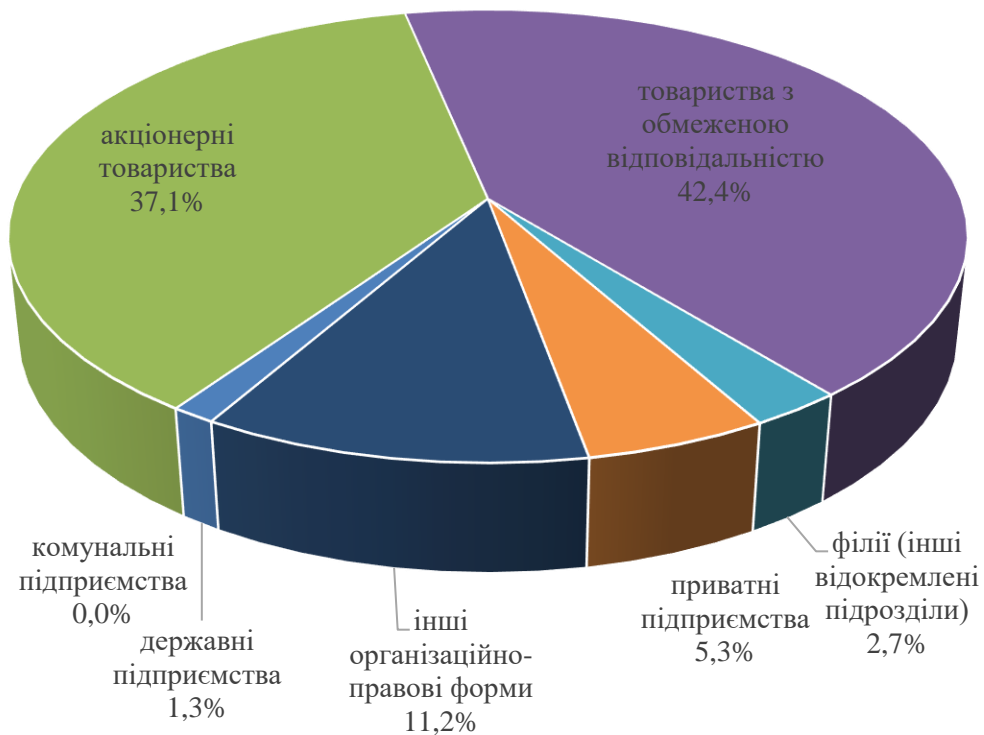


Рис. 2.8. Структура чисельності штатних працівників харчової промисловості за організаційно-правовими формами господарювання у Волинській області у 2021 році (побудовано автором за даними [27])

Згідно з діаграмою, структура чисельності штатних працівників харчової промисловості за організаційно-правовими формами господарювання у Волинській області у 2021 році мала певні особливості. Найбільшу частку штатних працівників харчової промисловості становили працівники товариств з

обмеженою відповідальністю (ТОВ). Їх чисельність склала 42,4% від загальної кількості штатних працівників у галузі. Це свідчить про те, що ТОВ є найбільш поширеною організаційно-правовою формою господарювання для підприємств харчової промисловості у Волинській області.

Другу за чисельністю групу штатних працівників харчової промисловості становили працівники акціонерних товариств (АТ). Їх чисельність склала 37,1% від загальної кількості штатних працівників у галузі. Це може бути пов'язано з тим, що акціонерні товариства, як правило, є більш масштабними підприємствами, які можуть собі дозволити наймати більше працівників.

Чисельність штатних працівників інших організаційно-правових форм господарювання у харчовій промисловості Волинської області була значно меншою. Так, частка працівників приватних підприємств (ПП) склала 5,3%, комунальних філій (інших відокремлених підрозділів) – 2,7%, державних підприємств – 1,3%, а інших організаційно-правових форм – 11,2%.

Важливо також вивчити зміну показників руху штатних працівників у харчовій промисловості регіону (табл. 2.3).

Таблиця 2.3. Показники руху штатних працівників у харчовій промисловості Волинської області за 2019-2021 рр.

Показники	2019 рік	2020 рік	2021 рік	Відхилення 2021р. до 20219р.	
				абсол., +, -	%
Прийнято, осіб	2895	2282	2499	-396	-13,7
Звільнено, осіб	2641	3933	2540	-101	-3,8
Звільнено з причин плинності кадрів, осіб	2285	3422	2072	-213	-9,3
Коефіцієнт прийняття, %	42,8	34,3	45,2	2,4	5,6
Коефіцієнт звільнення, %	39,1	59,1	45,9	6,8	17,4
Коефіцієнт плинності кадрів, %	33,8	51,4	37,4	3,6	10,7

Примітка. Побудовано автором за даними [7, 9, 25-27].

Згідно з даними таблиці, показники руху штатних працівників у харчовій промисловості Волинської області протягом 2019-2021 років демонстрували різноспрямовані тенденції. У 2019 році було прийнято на роботу 2895 штатних працівників, а у 2020 році цей показник знизився до 2282 осіб. Надалі у 2021 році кількість прийнятих на роботу знову зросла до 2499 осіб.

Щодо звільнення працівників, то у 2019 році було звільнено 2641 штатних працівників, а у 2020 році кількість звільнених зросла до 3933 осіб. Після цього, у 2021 році показник звільнень знизився до 2540 осіб.

Відповідно, у 2019 році коефіцієнт прийняття становив 42,8%, а у 2020 році він знизився до 34,3%, але у 2021 році знову зріс до 45,2%. Щодо коефіцієнта звільнення, то у 2019 році він становив 39,1%, а у 2020 році він зріс до 59,1%, але надалі у 2021 році знизився до 45,9%. Коефіцієнт плинності кадрів у 2019 році становив 33,8%, а у 2020 році він зріс до 51,4%, але у 2021 році коефіцієнт плинності кадрів знизився до 37,4%.

Отже, показники руху штатних працівників у харчовій промисловості Волинської області протягом 2019-2021 років були нестабільними. Спостерігалось зниження кількості прийнятих на роботу та зростання кількості звільнених у 2020 році. У 2021 році показники руху кадрів почали вирівнюватися. Незважаючи на коливання, коефіцієнт плинності кадрів у харчовій промисловості області залишається досить високим.

2.3. Узагальнююча оцінка ефективності використання трудового потенціалу харчової промисловості регіону

Для проведення узагальнюючої оцінки ефективності використання трудового потенціалу у даному регіоні проведено порівняння зміни чисельності працівників та основних показників, які характеризують розвиток регіону та стимулювання зайнятості працівників.

На початковому етапі вивчимо зміну показників номінального і реального обсягів реалізації продукції харчової промисловості у розрахунку на 1 штатного працівника у Волинській області (табл. 2.4).

Таблиця 2.4. Динаміка показників номінального і реального обсягів реалізації продукції харчової промисловості на 1 штатного працівника у Волинській області за 2018-2021 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	Відхилення 2021р. до 2019р.	
					абсол., +, -	%
Номінальний обсяг реалізації продукції на 1 штатного працівника, тис грн./ особу	1370,2	1260,9	1420,0	1894,4	524,2	38,3
Індекс інфляції рік до попереднього року, %	110,9	107,9	102,7	109,4	-	-
Індекс інфляції рік до попереднього року наростаючим підсумком, %	110,9	119,7	122,9	134,4	-	-
Реальний обсяг реалізації продукції на 1 штатного працівника, тис грн./ особу	1235,5	1053,7	1155,5	1409,0	173,5	14,0

Примітка. Побудовано автором за даними [7, 9, 25-27].

Згідно з даними таблиці, динаміка показників номінального і реального обсягів реалізації продукції харчової промисловості на 1 штатного працівника у Волинській області за 2018-2021 роки мала ряд особливостей. Зокрема, у 2018 році номінальний обсяг реалізації продукції на 1 штатного працівника становив 1370,2 тис. грн., а у 2019 році цей показник знизився до 1260,9 тис. грн. Але надалі у 2020 році номінальний обсяг реалізації знову зріс до 1420,0 тис. грн, а вже у 2021 році він знову значно зріс до 1894,4 тис. грн.

Натомість у 2018 році реальний обсяг реалізації продукції на 1 штатного працівника становив 1235,5 тис. грн, а у 2019 році цей показник знизився до 1053,7 тис. грн. Тоді як у 2020 році реальний обсяг реалізації знову зріс до 1155,5 тис. грн, а у 2021 році він також значно зріс до 1409,0 тис. грн.

Важливим чинником стимулювання зростання трудового потенціалу є належна оплата праці. Тому на наступному етапі важливо вивчити зміну показників номінальної та реальної заробітної плати на фоні зміни чисельності штатних працівників харчової промисловості у даному регіоні (табл. 2.5).

Таблиця 2.5. Динаміка показників номінальної і реальної заробітної плати та чисельності штатних працівників харчової промисловості у Волинській області за 2018-2021 роки

Показники	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	Відхилення 2021р. до 2019р.	
					абсол., +, -	%
Номінальна середньомісячна заробітна плата, грн	6976	8591	8785	9580	2604,0	37,3
Індекс інфляції рік до попереднього року, %	110,9	107,9	102,7	109,4	-	-
Індекс інфляції рік до попереднього року наростаючим підсумком, %	110,9	119,7	122,9	134,4	-	-
Реальна середньомісячна заробітна плата, грн	6290	7179	7149	7126	835,3	13,3
Чисельність штатних працівників, осіб	6153	6760	6654	5534	-619	-10,1

Примітка. Побудовано автором за даними [7, 9, 25-27].

Згідно з даними таблиці, динаміка показників номінальної і реальної заробітної плати та чисельності штатних працівників харчової промисловості у Волинській області за 2018-2021 роки мала такі особливості. У 2018 році середня номінальна заробітна плата штатного працівника харчової промисловості становила 6976 грн, а у 2019 році цей показник зріс до 8591 грн. Але надалі у 2020 році середня номінальна заробітна плата знову зросла до 8785 грн., а у 2021 році вона значно зросла до 9580 грн.

Щодо зміни реальної заробітної плати, то у 2018 році вона становила 6290 грн., а у 2019 році цей показник зріс до 7179 грн. Надалі у 2020 році середня

реальна заробітна плата знову зросла до 7149 грн, а у 2021 році вона злегка знизилась до 7126 грн.

Відповідно через відсутність належного матеріального стимулювання чисельність штатних працівників у харчовій промисловості регіону мала тенденцію до зменшення – з 6153 особи у 2018 році до 5534 осіб у 2021 році, або на 10,1%.

Отже, номінальна заробітна плата штатного працівника харчової промисловості у Волинській області протягом 2018-2021 років демонструвала тенденцію до зростання, а реальна заробітна плата, з урахуванням інфляції, також зросла за 2018-2019 роки, але з 2020 року почала знижуватися. Але це не призвело до зростання трудового потенціалу у цій галузі, адже чисельність штатних працівників харчової промисловості у Волинській області протягом 2018-2021 років демонструвала тенденцію до зменшення.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У підготовленій кваліфікаційній роботі узагальнено отримані автором результати аналізу та оцінки, а також викладені пропозиції щодо підвищення трудового потенціалу харчової промисловості у Волинській області, на основі чого представлено ряд висновків:

1. Формування трудового потенціалу є комплексним процесом, спрямованим на розвиток людського капіталу з метою забезпечення економіки кваліфікованими та продуктивними кадрами. Цей процес ґрунтується на наукових принципах та включає в себе такі складові, як освіта, професійна підготовка, кваліфікація, мотивація та здоров'я. Формування трудового потенціалу має значний вплив на економіку країни виступаючи одним з ключових факторів економічного зростання та конкурентоспроможності на світовому ринку.

Важливо зазначити що цей процес потребує значних інвестицій з боку держави та приватного сектору, також необхідно, щоб формування трудового потенціалу здійснювалося з урахування індивідуальних потреб та можливостей кожної людини.

2. Визначено, що правління трудовим потенціалом відіграє ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування будь-якої організації. Що дозволяє компаніям формувати кваліфіковану та мотивовану робочу силу, яка сприяє досягненню стратегічних цілей.

3. Розглядаючи досвід провідних країн світу щодо формування виробничого потенціалу варто відмітити, що французька система ґрунтується на жорстко структурованому підході, який поєднує в собі дуальну систему освіти, систему професійної підготовки та активну роль держави. Це дозволяє країні готувати висококваліфіковану та продуктивну робочу силу, але може призводити до меншої гнучкості ринку праці.

Американська система ґрунтується на принципах вільного ринку та гнучкості. Це дозволяє країні швидко реагувати на зміни в економіці і

створювати нові робочі місця, але може призводити до нерівності та недостатньої доступності освіти для деяких груп населення.

Британська система поєднує в собі елементи як французької, так і американської систем. Вона використовує дуальну систему освіти та систему професійної підготовки, але також має більш гнучкий ринок праці та сильнішу систему соціального забезпечення.

Важливо зазначити, що всі три системи постійно розвиваються та адаптуються до нових умов. Уряди країн постійно шукають нові шляхи покращення формування трудового потенціалу та забезпечення конкурентоспроможності своїх економік на світовому ринку.

4. Харчова промисловість залишається однією з найважливіших галузей промисловості у Волинській області. Проте, протягом 2010-2021 рр. спостерігалось зменшення її частки у промисловості загалом. Це може бути пов'язано з низкою факторів, зокрема зі зростанням інших галузей промисловості, зміною структури споживання населення та зміною державної політики у сфері промисловості.

5. Порівняльний аналіз обсягів реалізації продукції харчової промисловості та її частки у промисловості загалом у Волинській області за 2010-2021 рр. дає змогу зробити такі висновки. Обсяг реалізації продукції харчової промисловості протягом 11 років зріс у 3,46 раза. Частка харчової промисловості у промисловості загалом протягом 11 років зменшилася на 13,3%.

6. Розподіл чисельності постійного населення у Волинській області за віковими групами станом на 1 січня 2022 року характеризується переважанням працездатного населення, низькою часткою дітей, зростанням частки людей похилого віку та незначною гендерною нерівністю. Це свідчить про те, що Волинська область має сприятливу демографічну структуру, але водночас стикається з деякими викликами, пов'язаними зі старінням населення та зниженням рівня народжуваності.

7. Структура чисельності штатних працівників харчової промисловості Волинської області у 2021 році характеризувалася переважанням товариств з обмеженою відповідальністю та акціонерних товариств. Інші організаційно-правові форми господарювання відігравали значно меншу роль у цій галузі.

8. Номінальний обсяг реалізації продукції харчової промисловості на 1 штатного працівника у Волинській області протягом 2018-2021 років демонстрував тенденцію до зростання – загалом за період на 38,3%. Реальний обсяг реалізації продукції, з урахуванням інфляції, також зріс за 2018-2021 роки, але не так значно, як номінальний – лише на 14,0%. Зростання реального обсягу реалізації свідчить про те, що харчова промисловість Волинської області стала більш конкурентоспроможною на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Волинська область України традиційно відіграє значну роль у розвитку харчової промисловості країни. Проте, війна 2022 року призвела до значного погіршення ситуації в цій галузі. Знищення інфраструктури, втрата кваліфікованих кадрів, порушення ланцюгів постачання та зменшення попиту на продукцію харчової промисловості негативно вплинули на трудовий потенціал галузі.

З метою подолання цих викликів та відновлення й розвитку харчової промисловості у Волинській області в період війни, пропонуються наступні заходи:

1. Підтримка діючих підприємств харчової промисловості:

- надання державної фінансової допомоги у вигляді субсидій, кредитів з низькою процентною ставкою, податкових пільг.
- спрощення адміністративних процедур для ведення бізнесу;
- забезпечення безперебійного постачання сировини та енергоносіїв;
- допомога у пошуку нових ринків збуту продукції.

2. Створення нових робочих місць у харчовій промисловості:

- стимулювання інвестицій у розвиток харчової промисловості;
- запровадження програм підготовки та перепідготовки кадрів;
- підтримка розвитку малого та середнього бізнесу в цій галузі;

- створення сприятливого інвестиційного клімату в регіоні.

3. Забезпечення безпечних умов праці:

- впровадження жорстких норм та стандартів безпеки праці на підприємствах харчової промисловості;

- надання працівникам необхідних засобів індивідуального захисту;

- проведення регулярних тренінгів та інструктажів з питань безпеки праці.

4. Підвищення кваліфікації працівників харчової промисловості:

- організація курсів та тренінгів з питань новітніх технологій та методів виробництва;

- надання можливості працівникам брати участь у наукових конференціях та семінарах;

- сприяння обміну досвідом з провідними фахівцями харчової промисловості в Україні та за кордоном.

5. Розвиток соціальної інфраструктури:

- забезпечення доступним житлом працівників харчової промисловості;

- будівництво та реконструкція дитячих садків, шкіл та інших соціальних об'єктів;

- розвиток транспортної інфраструктури;

- покращення якості життя у населених пунктах, де розташовані підприємства харчової промисловості.

З метою стимулювання збільшення зайнятості працівників у харчовій промисловості регіону, пропонується комплекс заходів, ґрунтованих на науковому підході.

1. Аналіз факторів, що впливають на зайнятість. Проведення ґрунтовного дослідження причин скорочення зайнятості в харчовій промисловості Волині. Це дослідження має охоплювати аналіз таких факторів, як: знищення інфраструктури та виробничих потужностей внаслідок бойових дій, зменшення попиту на харчову продукцію через падіння купівельної спроможності населення. Важливим фактором є також міграція працівників за кордон або до інших регіонів України у пошуку безпеки та кращих умов праці.

Нестача кваліфікованих кадрів також дається взнаки у цій галузі. Це потребує визначення пріоритетних напрямків стимулювання зайнятості з урахуванням отриманих результатів аналізу.

2. Розроблення та впровадження комплексу заходів. Заходи щодо відновлення інфраструктури та виробничих потужностей: надання державної фінансової підтримки підприємствам харчової промисловості для відшкодування збитків, завданих війною, залучення інвестицій у модернізацію та оновлення виробничих потужностей, спрощення процедур отримання дозволів на будівництво та реконструкцію об'єктів харчової промисловості.

Важливі також заходи щодо стимулювання попиту на харчову продукцію: реалізація програм державної підтримки малозабезпечених верств населення, що передбачають надання їм продуктових наборів або ваучерів на придбання продуктів харчування, а також збільшення обсягів закупівель харчової продукції для потреб армії та державних установ, проведення маркетингових кампаній, спрямованих на стимулювання попиту на продукцію місцевих виробників.

Доцільно також проводити заходи щодо стимулювання повернення мігрантів та залучення нових кадрів: розроблення та впровадження програм сприяння працевлаштуванню, що передбачають надання допомоги у пошуку роботи, перепідготовку кадрів, виплату допомоги з безробіття тощо, створення сприятливого бізнес-клімату в регіоні, що стимулюватиме створення нових робочих місць та залучення інвестицій, а також покращення соціальної інфраструктури (житло, транспорт, освіта, медичне обслуговування) у населених пунктах, де розташовані підприємства харчової промисловості, збільшення рівня заробітної плати та покращення умов праці в харчовій промисловості.

В пріоритеті також мають бути заходи щодо підготовки та перепідготовки кадрів: розвиток співпраці між навчальними закладами та підприємствами харчової промисловості для забезпечення підготовки фахівців відповідно до потреб ринку праці, створення центрів професійно-технічної освіти та

перепідготовки кадрів, де працівники харчової промисловості могли б отримати нові знання та навички, запровадження програм фінансування навчання та перепідготовки кадрів за рахунок державних коштів або коштів роботодавців.

До очікуваних результатів реалізації визначених заходів можна віднести: збільшення кількості робочих місць у харчовій промисловості Волинської області, зниження рівня безробіття серед населення регіону загалом, покращення економічних показників харчової промисловості, а також підвищення якості та конкурентоспроможності продукції харчової промисловості.

З метою подолання негативних наслідків війни та відновлення й розвитку харчової промисловості регіону, пропонується стратегія підвищення трудового потенціалу, яка ґрунтується на наступних цілях та завданнях.

Цілі стратегії:

- відновлення та розвиток трудового потенціалу харчової промисловості Волинської області;
- забезпечення стійкого функціонування підприємств харчової промисловості в умовах воєнного часу;
- створення умов для створення нових робочих місць та покращення добробуту працівників;
- підвищення конкурентоспроможності продукції харчової промисловості на вітчизняному та міжнародному ринках.

Завдання стратегії:

- аналіз факторів, що впливають на трудовий потенціал харчової промисловості Волинської області;
- розроблення та впровадження комплексу заходів щодо стимулювання зайнятості працівників;
- забезпечення безпечних умов праці на підприємствах харчової промисловості;
- підвищення кваліфікації працівників харчової промисловості;

- розвиток соціальної інфраструктури в населених пунктах, де розташовані підприємства харчової промисловості;

- сприяння розвитку малого та середнього бізнесу в харчовій промисловості;

- залучення інвестицій у розвиток харчової промисловості;

- підтримка експорту продукції харчової промисловості.

До очікуваних результатів можна віднести:

- збільшення кількості робочих місць у харчовій промисловості Волинської області;

- зниження рівня безробіття серед населення регіону;

- покращення економічних показників харчової промисловості;

- підвищення якості та конкурентоспроможності продукції харчової промисловості;

- зміцнення продовольчої безпеки Волинської області та України загалом.

Отже, стратегія підвищення трудового потенціалу харчової промисловості Волинської області в період війни має ґрунтуватися на наукових дослідженнях факторів, що впливають на зайнятість працівників у цій галузі, а також на кращому світовому досвіді подолання кризових явищ у харчовій промисловості. Реалізація запропонованої стратегії дозволить підвищити трудовий потенціал харчової промисловості Волинської області, сприятиме відновленню й розвитку галузі, а також створить умови для створення нових робочих місць та покращення добробуту працівників.

Якісна робоча сила є ключовим фактором розвитку харчової промисловості. Проте, війна 2022 року призвела до значного погіршення ситуації з кадрами в цій галузі. З метою підвищення якісних характеристик робочої сили у харчовій промисловості Волинської області в період війни, пропонуються наступні заходи:

1. Підготовка та перепідготовка кадрів.

Розширення співпраці між навчальними закладами та підприємствами харчової промисловості. Це дозволить навчальним закладам готувати фахівців

відповідно до потреб ринку праці, а підприємствам – брати участь у розробці навчальних програм та надавати студентам можливість проходити практику на своїх виробничих потужностях.

Створення центрів професійно-технічної освіти та перепідготовки кадрів. У цих центрах працівники харчової промисловості зможуть отримати нові знання та навички, що дозволить їм підвищити свою кваліфікацію та конкурентоспроможність на ринку праці.

Запровадження програм фінансування навчання та перепідготовки кадрів за рахунок державних коштів або коштів роботодавців. Це дозволить зробити навчання більш доступним для працівників харчової промисловості.

2. Підвищення рівня заробітної плати та покращення умов праці.

Встановлення конкурентноспроможної заробітної плати для працівників харчової промисловості. Це дозволить залучити та утримати кваліфіковані кадри.

Забезпечення безпечних та комфортних умов праці на підприємствах харчової промисловості. Це дозволить зберегти здоров'я працівників та знизити рівень плинності кадрів.

Впровадження програм соціальної підтримки для працівників харчової промисловості. Це може включати надання житла, допомоги з догляду за дітьми, медичного страхування тощо.

3. Стимулювання інноваційної діяльності.

Заохочення підприємств харчової промисловості до впровадження нових технологій та методів виробництва. Це дозволить підвищити продуктивність праці та покращити якість продукції.

Підтримка наукових досліджень у сфері харчової промисловості. Це дозволить розробити нові продукти та технології, які допоможуть підвищити конкурентоспроможність української харчової промисловості на світовому ринку.

Створення сприятливого клімату для інноваційної діяльності. Це може включати надання податкових пільг, грантів та інших форм підтримки для підприємств, які впроваджують нові технології.

4. Підвищення престижу професій у харчовій промисловості.

Проведення профорієнтаційної роботи серед молоді. Це дозволить їм дізнатися про можливості, які пропонує харчова промисловість, та зацікавитися роботою в цій галузі.

Організація конкурсів та фестивалів професійної майстерності. Це дозволить підвищити престиж професій у харчовій промисловості та стимулювати працівників до самовдосконалення.

Заохочення ЗМІ до висвітлення позитивного досвіду роботи харчової промисловості. Це допоможе створити позитивний імідж галузі та залучити нових працівників.

До очікуваних результатів можна віднести також підвищення кваліфікації працівників харчової промисловості, зниження рівня плинності кадрів та підвищення продуктивності праці, а також покращення якості продукції харчової промисловості й зміцнення конкурентоспроможності харчової промисловості Волинської області та України загалом.

З метою стимулювання зайнятості та підвищення трудового потенціалу в цій галузі, пропонуються наступні заходи матеріального стимулювання:

1. Підвищення заробітної плати. Встановлення мінімальної заробітної плати у харчовій промисловості на рівні, що відповідає ринковим умовам. Це дозволить залучити та утримати кваліфіковані кадри. Важливим є також запровадження системи диференціації заробітної плати залежно від кваліфікації, досвіду роботи та складності праці. Це дозволить мотивувати працівників до самовдосконалення та кращої роботи. Також доцільним є використання надбавок та доплат за шкідливі та небезпечні умови праці, роботу у святкові та вихідні дні, нічний час. Це дозволить компенсувати працівникам ризики та незручності, пов'язані з їхньою роботою.

2. Надання соціальних пільг. Це передбачає забезпечення працівників харчової промисловості безкоштовним або пільговим харчуванням. Це дозволить покращити їхнє здоров'я та працездатність. Важливо також надання працівникам харчової промисловості безкоштовного або пільгового проїзду до місця роботи. Це дозволить їм економити час та кошти. Також доцільно надання працівникам харчової промисловості безкоштовного або пільгового медичного обслуговування. Це дозволить їм отримати якісну медичну допомогу в разі потреби. Також важливо надання працівникам харчової промисловості доступу до дитячих садків та інших соціальних об'єктів. Це дозволить їм поєднувати роботу з доглядом за дітьми.

3. Виплата премій та бонусів. Доцільною є виплата премій за високі результати праці, виконання та перевиконання планів. Це дозволить мотивувати працівників до кращої роботи. Також важливою є виплата бонусів за винахідництво та раціоналізаторство. Це дозволить стимулювати інноваційну діяльність на підприємствах харчової промисловості. Крім того, варто виплачувати бонуси за участь у конкурсах та фестивалях професійної майстерності. Це дозволить підвищити престиж професій у харчовій промисловості та стимулювати працівників до самовдосконалення.

4. Надання житла. Це передбачає надання працівникам харчової промисловості безкоштовного або пільгового житла. Це дозволить їм вирішити проблему житлозабезпечення та залучити кадри до регіону. Важливим є також сприяння будівництву доступного житла для працівників харчової промисловості. Це дозволить створити сприятливі умови для проживання та роботи в регіоні.

Реалізація запропонованих заходів дозволить підвищити трудовий потенціал харчової промисловості у Волинській області в період війни, сприятиме відновленню та розвитку галузі, а також створить умови для створення нових робочих місць та покращення добробуту працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. *Регіональна економіка*. 2010. № 1. С. 172–177.
2. Бурда Н. В., Чеботарьова Н. М. Формування та використання трудового потенціалу Донецького економічного району. *Економічний вісник Донбасу*. 2021. № 2. С. 53-57.
3. Бутко М.П. Методичні підходи до економічного оцінювання трудового потенціалу. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2015. №4. С. 24–30
4. Ващенко О. В. Просторова модель «центр–периферія»: тестування трудового потенціалу Київської області. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Географічні науки*. 2021. Вип. 14. С. 7-12.
5. Водолажська Т. О. Сутнісно-змістовна характеристика поняття «трудова потенціал підприємства». *Економіка транспортного комплексу*. 2021. Вип. 38. С. 32-45.
6. Департамент агропромислового розвитку Волинської облдержадміністрації. Офіційний веб-сайт. URL: <https://www.agrovolyn.gov.ua/news/zdobutky-harchovoyi-galuzi-volyni>
7. Головне управління статистики у Волинській області: офіційний веб-сайт. URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>
8. Гребенюк Г. М. Мотиваційний механізм в управлінні розвитком трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 58 (спец. вип.). С. 209-210.
9. Державна служба статистики України: офіційний веб-сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Дуда С.Т. Трудова потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2008. № 18. С. 125–128.

11. Карпеко Н. М., Полякова Н. О. Нові підходи публічного управління у відтворенні соціально-трудового потенціалу регіону. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління.* 2022. Вип. 1. С. 246-253.

12. Козар В.В. Методологічні засади формування та використання трудового потенціалу регіону. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* 2015. № 14. С. 128–134.

13. Корчевська Л.О. Якісна оцінка трудового потенціалу країн на основі кластерного аналізу. *Актуальні проблеми економіки.* 2006. № 2. С. 188–193.

14. Крамченко Р. А. Теоретичні засади ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2023. № 1. С. 123-127.

15. Левченко Л. Я. Інтегральна оцінка трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин. *Актуальні проблеми інноваційної економіки.* 2021. № 2. - С. 33-37.

16. Левченко Л. Я., Власенко Т. А. Методичний підхід до оцінювання рівня ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства. // *Актуальні проблеми інноваційної економіки.* 2021. № 3. С. 10-15.

17. Михайленко Н. О. Особливості управління розвитком трудового потенціалу підприємства на основі багатовимірного оцінювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2018. Вип. 18(2). С. 90-94.

18. Молнар О. С. Калинич В. С., Зубанич О. М. Фактори підвищення ефективності використання трудового потенціалу. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2022. № 10. - С. 12

19. Молнар О. С., Козик Ю. Я, Янічко П. А. Соціально-економічні чинники формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2023. № 4. - С. 89-94.

20. Немченко Т. А. Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних

трансформацій. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2020. № 6. С. 158-164.

21. Новальська Н. І., Клименко В. В., Герасименко І. М., Пронь С. В. Управління трудовим потенціалом авіаційного персоналу. *Бізнес Інформ*. 2023. № 6. - С. 134-139.

22. Новікова О. Ф., Хандій О. О., Шамілева Л. Л. Втрати трудового та освітнього потенціалу України за період воєнного стану. *Бізнес Інформ*. 2022. № 5. С. 62-69.

23. Обелець Т. В. Сучасні детермінанти розвитку трудового потенціалу України. *Економіка та держава*. 2020. № 6. С. 160-164.

24. Пахуча Е. В., Шовкун Л. В., Новіков А. О., Захаров І. К. Трудові ресурси як результативна складова формування та використання виробничого потенціалу підприємства. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2021. № 2(1). С. 185-196.

25. Праця Волині у 2019 році. Статистичний збірник. Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 2020. 122 с.

26. Праця Волині у 2020 році. Статистичний збірник. Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 2021. 95 с.

27. Праця Волині у 2021 році. Статистичний збірник. Луцьк: Головне управління статистики у Волинській області, 2022. 96 с.

28. Рудік Н. М. Наукові засади та особливості формування трудового потенціалу України. *Таврійський науковий вісник. Серія : Економіка*. 2020. Вип. 2. С. 17-24.

29. Савченко М. В., Бальзан І. В. Концептуальний підхід до управління розвитком трудового потенціалу підприємства. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2022. - № 2. - С. 123-135.

30. Смутчак З. В. Впровадження інновацій як запорука трудового потенціалу підприємств України. *Центральноукраїнський науковий вісник . Економічні науки*. 2020. Вип. 4. С. 101-108.

31. Федотова Т. А. Трансформація трудового потенціалу національної економіки України в умовах воєнного стану. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2022. Т. 27, Вип. 3. - С. 21-24.

32. Шевченко І. Ю., А. В. Петрик. Нормативно-правове підґрунтя формування, розвитку та використання трудового потенціалу. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2023. Вип. 43. С. 3-9.

33. Шелудько Л. В. Онищенко О. С. Вплив демографічної ситуації на трудовий потенціал країни. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2021. № 1. - С. 154-167.

34. Шило К.М. Сутність та економічна природа категорії «Трудовий потенціал». *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. № 2(10). С. 101–106.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1. Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності, осіб

Види діяльності	2010	2015	2018	2019	2020	2021
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	14900	9049	10117	9023	8206	9117
з них сільське господарство	11987	6164	6090	5157	5664	7010
Промисловість	41928	38460	38793	39567	37533	35771
Будівництво	8050	3816	3698	4035	3898	4114
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	15225	13068	17732	14700	19770	20152
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11588	11301	10484	10174	9887	9182
з них діяльність у сфері транспорту	4027	5201	5715	5530	5308	4761
Тимчасове розміщення й організація харчування	2020	923	769	721	669	422
Інформація та телекомунікації	2510	1496	1031	1019	1141	1110
Фінансова та страхова діяльність	4241	2287	1680	1503	1604	1452
Операції з нерухомим майном	3137	2089	1738	1447	1609	1051
Професійна, наукова та технічна діяльність	3379	1890	1888	1753	1693	1332
з неї наукові дослідження та розробки	207	130	к	к	к	к
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3853	2053	1390	1899	1833	1747
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	13977	11880	12812	10481	9301	10544
Освіта	43971	43575	40924	40235	39970	29804
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	27167	24808	23071	21281	19459	19568
з них охорона здоров'я	24220	22006	20395	19105	17290	17747
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3523	3379	3107	2882	2688	2192
з них						
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2288	1377	1521	1506	1495	1132
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	1124	1710	1348	1149	957	809
Надання інших видів послуг	716	570	466	518	707	565
Всього	200185	170644	169700	161238	159968	148123

Примітка. Побудовано автором за даними [27].

Додаток Б

Таблиця Б.1. Середньооблікова кількість штатних працівників за видами економічної діяльності у промисловості Волинської області 2010-2021рр., осіб

Вид діяльності	2010	2015	2018	2019	2020	2021
Промисловість	41928	38460	38793	39567	37533	35771
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	4065	2286	1625	1453	1330	993
з них добування кам'яного та бурого вугілля	3720	2191	1567	1401	1278	948
Переробна промисловість	29883	28744	30258	31127	28969	27698
виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	9794	7348	6153	6760	6654	5534
текстильне виробництво; виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	2465	1505	2345	2537	2714	2401
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	2991	3059	4796	4628	3860	4144
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	к	к	к	к	к	к
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	214	321	379	392	390	383
виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	1399	1482	1507	1567	1569	1565
металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин та устаткування	2780	1012	1412	1598	1319	1486
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	1300	к	к	к	к	к
виробництво електричного устаткування	к	488	к	457	469	714
виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань	1205	2094	1776	1735	1469	1512
виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	3276	6914	7104	7017	6533	5743
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	3977	3575	3686	3874	3547	3832
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	6069	5639	5128	5085	5181	5156
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1911	1791	1782	1902	2053	1924

Примітка. Побудовано автором за даними [27].

Додаток В

Таблиця В.1. Структура чисельності штатних працівників промисловості за організаційно-правовими формами господарювання у Волинській області у 2021 році

Види діяльності	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	У тому числі за формами господарювання, у %						
		державні підприємства	комунальні підприємства	акціонерні товариства	товариства з обмеженою відповідальністю	філії (інші відокремлені підрозділи)	приватні підприємства	інші організаційно-правові форми
Промисловість	35771	5	9,2	22,6	51,7	3,4	4	4,1
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	993	20	–	–	–	80	–	–
з них добування кам'яного та бурого вугілля	948	20,9	–	–	–	79,1	–	–
Переробна промисловість	27698	5,8	0	17,3	65,5	1,1	5,2	5,1
виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	5534	1,3	0	37,1	42,4	2,7	5,3	11,2
текстильне виробництво; виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	2401	–	–	13,3	80,4	2,1	4,2	–
виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність	4144	6,1	–	18,1	65,6	–	5,2	5
виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	к	к	к	к	к	к	к	к
виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	383	–	–	34,7	65,3	–	–	–
виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції	1565	–	–	–	70,6	–	29,4	–
металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин та устаткування	1486	–	–	20,9	72,3	–	5,7	1,1
виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції	к	к	к	к	к	к	к	к
виробництво електричного устаткування	714	–	–	7,4	92,6	–	–	–
виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань	1512	–	–	74,8	17,6	–	5,1	2,5
виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів	5743	18,7	–	–	69,9	–	2,2	9,2
виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування	3832	–	–	–	97,7	–	2,3	–
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	5156	–	26,8	63,8	6,8	2	–	0,6
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	1924	–	100	–	–	–	–	–

Примітка. Побудовано автором за даними [27].