

ЛЕВЧЕНКО О.М.

НЕМЧЕНКО Т.А.

**СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Кропивницький
«Ексклюзив-Систем»
2021

Рекомендовано до друку Вченою радою Центральноукраїнського національного технічного університету Міністерства освіти і науки України (протокол №12 від 31.08.2021 р.).

Л 38 Левченко О.М., Немченко Т.А. Соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій: [монографія], Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2021. 272 с.

У монографії досліджено питання теоретичних положень еволюції категорії «трудова потенція» в умовах інноваційних трансформацій, деталізовано чинники, що здійснюють вплив на процес його соціального розвитку, досліджено функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу та розроблено концептуальну модель його відтворення на засадах інноваційної інклюзії.

Приділена значна увага здійсненню компаративного аналізу показників соціального розвитку трудового потенціалу за країнами світу, досліджено особливості та тенденції соціального розвитку трудового потенціалу в Україні, проведено кластерний аналіз на регіональному рівні з урахуванням територіальних особливостей.

В монографії викладено шляхи удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій, зокрема, проведення SWOT і STEEPLE-аналізу та обґрунтування на їх основі стратегічних альтернатив розвитку трудового потенціалу, розробці концептуальних шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму, а також визначенні передумов та інструментарію для здійснення моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу.

Монографія розрахована на широке коло науковців, викладачів, роботодавців, фахівців з питань управління трудовим потенціалом, працівників органів державної влади і місцевого самоврядування, територіальних громад, громадських організацій та ін.

Науковий редактор: Левченко О.М. – доктор економічних наук, професор, академік АЕН України, проректор з наукової роботи Центральноукраїнського національного технічного університету Міністерства освіти і науки України.

Рецензенти:

Шаульська Л.В. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Семикіна М.В. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету

Брич В. Я. – доктор економічних наук, професор, директор навчально-наукового інституту інноваційних освітніх технологій Західноукраїнського національного Університету.

ISBN 978-617-7079-94-0

Левченко О.М., Немченко Т.А., 2021
Оригінал-макет. Видавництво «Ексклюзив-Систем», 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	9
1.1. Еволюційний розвиток та актуальність дослідження категорії «трудова потенція» в умовах становлення інноваційної економіки	9
1.2. Сутність соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних перетворень економічних процесів	35
1.3. Класифікація чинників впливу на соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних перетворень	55
1.4. Формування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій	65
Висновки до розділу 1	91
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН	94
2.1. Компаративна характеристика соціального розвитку трудового потенціалу у міжнародному розрізі	94
2.2. Організаційно-економічні передумови соціального розвитку трудового потенціалу України в умовах інноваційних трансформацій	119
2.3. Оцінка сучасного стану та динаміки соціального розвитку трудового потенціалу України під впливом інноваційних змін	144
2.4. Кластерний аналіз соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій на мезорівні	154
Висновки до розділу 2	173
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ	176
3.1. Основні напрями стратегічного соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних змін	176
3.2. Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій	187
3.3. Розробка методики проведення моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу під час інноваційних перетворень	207
Висновки до розділу 3	220
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	224
ДОДАТКИ	256

ВСТУП

Передумовою успіху в конкурентній боротьбі, що розгорнулася на світовій арені на тлі глобалізації та становлення інформаційної економіки, виступає ефективне використання трудового потенціалу, що вимагає, в свою чергу, інтенсифікації таких факторів економічного розвитку як: забезпечення якості освіти, зростання інтелектуалізації праці, генерування інновацій, активне використання механізму передачі професіонального досвіду, створення умов віртуалізації економіки, використання інформаційно-комунікативних технологій, гарантування соціальної мобільності та захисту прав працеактивного населення.

Становлення інноваційної економіки в Україні супроводжується процесами неефективності функціонування системи соціально-трудових відносин, її непристосованості до вимог оточуючого середовища, складності щодо оволодіння необхідними для забезпечення конкурентоспроможності навичками, нарощенням соціальної напруги та протиріч в соціумі, його розшаруванням та формуванням виключених із суспільного життя верств населення. На цьому фоні актуалізується питання пошуку новітніх напрямів удосконалення функціонування економічних систем в умовах інноваційних трансформацій, з урахуванням потреби соціального аспекту розвитку трудового потенціалу.

Актуальність тематики дослідження обумовила написання даної монографії для більш ґрунтовного розгляду питання комплексного підходу до вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу з урахуванням сучасних інноваційних трансформацій, цифровізації економіки та глобалізаційних змін.

Комплексне дослідження еволюційного розвитку поняття «трудовий потенціал», а також розуміння специфіки інноваційних трансформацій розвитку цифрової економіки, їх впливу на трансформацію ринку праці, дозволило трактувати її як результат об'єднання якісно-кількісних характеристик, що

призводить до формування нової якості працездатного населення за наявності відповідного рівня ресурсного, інноваційного та технологічного забезпечення, впливу фінансових та соціально-економічних факторів, та виступає джерелом генерування новітніх знань та інновацій, впровадження результатів цифрової трансформації економіки, забезпечення мережових взаємодій на ринку праці, як наслідок, забезпечуючи експоненційні зміни рівня продуктивності суспільної праці.

Дослідження моделі відтворення трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій дало змогу виділити особливості формування економічної та соціальної її складових. Акцентовано, що виклики зовнішнього середовища, пов'язані із глобалізацією, цифровізацією та загальносвітовою економічною кризою, зумовлюють виникнення соціальних ризиків, загрозу соціальної сегрегації окремих верств населення та актуалізують необхідність розгляду проблематики соціального розвитку трудового потенціалу, який запропоновано трактувати як незворотній процес якісних змін трудового потенціалу, що відбувається внаслідок посилення ролі соціальних чинників, передусім актуалізацією задоволення нематеріальних потреб людини, зростання впливу інноваційних та діджиталізаційних факторів розвитку економіки у фізичному та віртуальному просторах, що дасть змогу забезпечити зростання суспільного добробуту населення та підвищення якості трудового потенціалу.

Здійснена систематизація факторів, що впливають на соціальний розвиток трудового потенціалу, дозволила констатувати значну роль демографічних, економічних, соціальних, природних, організаційних, екологічних, виробничих, психологічних, освітніх, культурних, технологічних факторів, а також виокремити вплив цифрових факторів, які разом із технологічними мають суттєвий вплив на формування та розвиток трудового потенціалу особистості та суспільства, характер та спрямованість соціально-трудових відносин, визначаючи потребу, з одного боку, до отримання та вдосконалення цифрових компетентностей, а з іншого, зумовлюючи формування «цифрового розриву» в

суспільстві, враховуючи можливість доступу до цифрових ресурсів, технологій та відповідних знань.

Визначено складові організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, який передбачає використання сукупності принципів, методів, інструментів, що мають застосовуватися на відповідних рівнях функціонування суб'єктами впливу для забезпечення вирішення визначених мети, завдань та досягнення передбачених результатів його дії, що втілюються у зростанні рівня соціальної довіри, поліпшенні соціально-психологічного клімату, підвищенні інвестиційної привабливості, нарощуванні соціального капіталу. Підкреслено, що організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу має бути спрямований на досягнення «Глобальних Цілей сталого розвитку до 2030 року».

Обґрунтовано необхідність розвитку економічної системи на засадах інклюзивності, підсумком чого, із врахуванням інноваційних трансформацій ринку праці, стала розробка концептуальної моделі соціального розвитку трудового потенціалу на засадах інноваційної інклюзії. Зазначена модель передбачає застосування інклюзивних інновацій, що базуючись на відповідних принципах, за підтримки визначених інституцій та наявності сприятливих передумов, спираючись на досягнення діджитал-технологій та передового світового досвіду, сприятимуть подоланню бар'єрів соціального розшарування суспільства, забезпеченню інноваційного та соціального розвитку, соціальній на трудовій інклюзії працездатного населення, подоланню цифрового розриву, імплементації економіки цінностей у фізичному та віртуальному просторі, що в результаті зумовить отримання економічного, ресурсного, бюджетного, фінансового, психологічно-емоційного, інтеграційного, соціального, науково-технічного та екологічного ефектів.

Проведено компаративний аналіз соціального розвитку трудового потенціалу в Україні та світі дозволило визначити переважно дисонанс у рівні соціального розвитку трудового потенціалу України по відношенню до країн-

лідерів у сфері інноваційних трансформацій, а також суттєву диференціацію регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу.

Враховуючи результати аналізу соціального розвитку трудового потенціалу в Україні, підкреслено, що забезпечити сталий соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій економіки можливо лише базуючись на одночасному запровадженні стратегічного та тактичного підходів до організації означеного процесу, а також спираючись на інтенсифікацію темпів впровадження інновацій в усіх сферах економіки країни в поєднанні із комплексом заходів щодо поліпшення регулювання соціального розвитку її трудового потенціалу.

У рамках вдосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу України було проведено STEEPLE-аналіз, що дозволило ідентифікувати такі стратегічні альтернативи соціального розвитку трудового потенціалу як: «соціальна деградація», «соціальна стагнація», «соціальна трансформація» та «сталий соціальний розвиток». Підкреслено, що стратегічним пріоритетом України має виступати реалізація останньої альтернативи, тобто спрямованість на високий рівень розвитку соціальної сфери за одночасної інтенсифікації інноваційного поступу, що дасть змогу подолати наявні проблеми у соціально-трудовій сфері та забезпечити зростання якісних характеристик трудового потенціалу.

Розроблено концептуальні засади щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій за відповідними рівнями (мега-, макро-, мезо-, мікро- та нанорівні) і напрямками дії (досягнення Цілей сталого розвитку, стратегічний підхід, поліпшення фінансування, розвиток соціальної інклюзії, мінімізація «цифрового розриву», реалізація інноваційних соціальних проєктів), що передбачає застосування сукупності інструментів, зокрема: державні стратегії та програми соціально-економічного розвитку з урахуванням регіональних особливостей; соціальних програм і проєктів; впровадження фінансових та економічних стимулів; забезпечення функціонування доступної

соціальної інфраструктури, що задовольнятиме потреби всіх верств населення; впровадження та застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій і соціальних мереж.

Розроблено методичний підхід до здійснення моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу, який передбачає його виконання відповідно до різних рівнів управління, здійснено групування оціночних показників за блоками, а також проведено його практичну апробацію згідно до методичного інструментарію, включаючи застосування методу експертних оцінок та екстраполяції існуючих трендів соціально-економічних передумов розвитку трудового потенціалу із врахуванням необхідності задоволення інформаційних потреб усіх груп стейкхолдерів.

В цілому монографія відображає сучасний погляд на перспективні шляхи покращення функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в Україні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

1.1. Еволюційний розвиток та актуальність дослідження категорії «трудова потенція» в умовах становлення інноваційної економіки

Сучасний етап соціально-економічного становлення суспільства відбувається під впливом інноваційно-інтеграційних процесів, що зумовлює зміну усталених поглядів на місце та роль людини в ньому. Прогрес функціонування будь-якої економічної системи на сьогодні прямо пов'язаний із переходом до знаннєвої інтенсивного механізму управління, за якого на перший план виходить продукування інновацій. Генерування нових знань, як ефективного використання накопичених можливостей людського інтелекту, що сприяють підвищенню конкурентоздатності економіки полягає не просто у втіленні їх у продуктах чи технологіях, а й у можливості інтегрувати інновації у всі сфери та галузі економіки для підвищення її результативності. За такого підходу головним стратегічним активом виступає трудова потенція, формування та розвиток якого є фундаментальною основою забезпечення економічного зростання.

Рушійним чинником розвитку економічних систем виступають інновації, які за своєю природою чинять якісний вплив на їх складові, змінюючи фактори та методи управління, принципи соціально-економічної діяльності та стратегічні пріоритети. Перехід від індустріальної епохи, що характеризувалася домінуванням промислового виробництва, пришвидшенням процесів механізації та автоматизації, до постіндустріальної економіки, що базувалася на інноваційному секторі, переважанні зайнятості в сфері послуг зумовив зростання ролі знаннєвого фактору, орієнтацію на людину. Наразі відбувається становлення інформаційної економіки, що не

лише опирається на людський фактор як на найголовніший ресурс, а й характеризується глобалізацією, розвиненими інноваційно-інтеграційними процесами, розширенням мережових зв'язків, збільшення пріоритетності креативної та творчої праці, що зумовлює трансформацію уявлень щодо категорій, які визначають роль людини у процесі праці. Головні трансформації інноваційних зрушень під час зміни підходів щодо управління економічними системами відображено нами у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика застосування інновацій із розвитком економічних систем

Економічна система	Тип та роль інновацій
Індустріальна економіка	Використання досягнень НТП, що базувалися на продуктових та технологічних інноваціях, викликало бурхливий розвиток матеріального виробництва.
Постіндустріальна економіка	Розширення ринків, загострення конкурентної боротьби актуалізує питання ефективності виробництва, що супроводжується зростанням, поряд із технологічними та продуктовими інноваціями, ролі організаційних та маркетингових інновацій, які дозволяють забезпечити необхідний рівень конкурентоспроможності та створити підґрунтя до подальшого розвитку.
Інформаційна економіка	На перший план виходять процеси глобалізації та цифровізації під впливом розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, відбувається віртуалізація економіки, поширення набуває індивідуалізація трудових процесів, що зумовлює наростання значення інновацій у сфері використання сучасних засобів зв'язку, захисту електронних систем, посилення інтеграційних зв'язків та розвитку штучного інтелекту.

Джерело: авторська розробка.

З огляду на процес еволюційного розвитку категоріального апарату щодо участі людини у процесі трудової діяльності під впливом інноваційних трансформацій, нам видається необхідним розглянути сутність самої дефініції «трансформація». Так, погляди вчених на трактування зазначеного поняття відображено нами у табл. 1.2, що дало нам змогу узагальнити підходи науковців та сформулювати власну позицію щодо визначення категорії «інноваційні трансформації».

Таблиця 1.2

Сутність економічної категорії «трансформація»

Автор	Зміст поняття
Грачевська Н. І. [43]	«Трансформація виражається у якості форми еволюційних та революційних змін, що впливають на розвиток економічної системи та зумовлюють її перехід із стійкого стану в нестійкий».
Васін С. М. [22]	«Трансформація системи – це прогресуюче перетворення структури, причиною якого служить зміна складових її елементів, яке виходить за межі можливостей самоорганізації системи на колишньому рівні».
Стеблякова Л. П. [239]	«Трансформація – спосіб розвитку економічної системи, за якої в ній відбуваються кількісні та якісні зміни, що пов'язані з порушенням стійкості та можуть закінчитися або утвердженням нової системи, або ж її розпадом».
Козловська М. В. [95]	«Трансформація – перетворення структур, форм і способів, зміну цільової спрямованості економічної діяльності».
Мартинів А. [132]	«Трансформація соціально-економічної системи – це дискретний процес якісної зміни системи. При цьому трансформація є тільки результатом системних змін, це сам момент перетворення, а не процес перетворення системи».
Турило А. М., Корнух О. В. [250]	«Економічна трансформація – це об'єктивна економічна категорія, яка пов'язана з дією об'єктивних економічних законів, діалектикою їх пізнання і застосовується суспільством в своїх цілях, є динамічним процесом, виступає складовою економічного розвитку суспільства і характеризує сукупність усвідомлених взаємопов'язаних змін в певному напрямі і під певну мету».
Ванієва А. Р. [20]	«...найбільш ємким є визначення трансформації як ланки процесу розширеного відтворення».

Джерело: узагальнено автором на основі вивчення та систематизації наукових джерел

Однак, для розуміння її сутності, на нашу думку, варто розглянути підходи вчених до поняття «інновації». Варто зауважити, що вченими досить ґрунтовно розглядалося поняття сутності інновацій, про що свідчить дані табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Підходи до трактування категорії «інновації»

Автор	Сутність категорії
1	2
Закон України «Про інноваційну діяльність» [191]	«Інновації – це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, які істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери».
Шумпетер Й. [284]	«Інновація – втілення в життя нової комбінації ресурсів (продуктивних сил), що здатна задовольняти нові потреби».
Висоцька І. Б. [26]	«Інновація – цілеспрямований процес створення, розробки, впровадження та використання ідей з метою отримання економічної чи соціальної вигоди».

1	2
Микитюк П. П. [139]	«Інновація – новий вид продукту, технології, методу як кінцевий результат інноваційного процесу, що його потребує суспільство».
Фатхутдинов Р. А. [255]	«Інновація – кінцевий результат впровадження новації з ціллю зміни об'єкта управління і отримання економічного, соціального, екологічного, науково-технічного або іншого виду ефекту».
Янковська О. І. [289]	«Інновація (на мікрорівні) – це кінцевий результат інноваційного процесу, який призвів до якісних змін у будь-якій сфері діяльності підприємства».
Ілляшенко С. М. [78]	«Інновації – кінцевий результат діяльності, що спрямована на створення й використання нововведень, втілених у вигляді вдосконалених чи нових товарів (виробів чи послуг), технологій їх виробництва, методів управління на всіх стадіях виробництва і збуту товарів, які сприяють розвитку й підвищенню економічної ефективності виробництва і споживання або забезпечують соціальний чи інший ефект».
Гончаренко О. В. [42]	«Інновація – це нове явище, новаторство або будь-яка зміна, яка вноситься суб'єктом господарювання у власну діяльність із метою підвищення своєї конкурентоспроможності, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках».
Мартинюк Я. [131]	«Інновація – це, передусім, упровадження нового або значно вдосконаленого продукту чи процесу, методики на практиці, які частково чи повністю володіють унікальними властивостями та спрямовані на підвищення додаткової вартості суб'єкта спрямування».
Смутчак З. В., Ситник О. Ю., Легінкова Н. І. [224]	«Інновація стає перетворенням у виробничі, економічні, соціальні технології, тобто інновація – це комерціалізація знань, вилучення з них прибутку».
Сімахова А. О. [219]	«Інновація виступає як новий продукт або послуга і спосіб, процес та сукупність заходів щодо їх виробництва, так і нововведення в організаційній, фінансовій, науково-дослідній, соціальній та інших сферах».
Коновал Ю. В. [99]	«Інновація – це новшество, яке в процесі впровадження в сферу діяльності призводить до поліпшення виробничого процесу, підвищення якості послуг, розвитку галузі, підвищення ефективності, економічних показників, зростання прибутковості, кращого положення на ринку, підвищення іміджу господарюючого суб'єкта».
Полегенька М. А. [185]	«Інновація – це оригінальне рішення, яке володіє новизною, базується на науково-технічних досягненнях, впровадження якого призводить до змiну всіх сферах діяльності підприємства за допомогою створення, освоєння і використання нового продукту, послуги чи технології для досягнення максимально можливого економічного, соціального, екологічного чи іншого ефекту».

1	2
Третяк А. М. [246]	«Інновація – це результат інвестування інтелектуального рішення в розробку і отримання нового знання, яке раніше не застосовувалося, ідеї щодо оновлення сфер життя людей (технології; виробництво; організаційні форми існування соціуму, такі як освіта, управління, організація праці, обслуговування, наука, інформатизація і т. д.) і подальший процес впровадження (виробництва) цього, з фіксованим отриманням додаткової цінності (прибуток, випередження, лідерство, пріоритет, докорінне поліпшення, якісна перевага, креативність, прогрес)».
Сенів Б. Г. [216]	«Інновації – це зміни у всіх сферах життєдіяльності підприємства: виробничій, маркетинговій, фінансовій, організаційній, соціальній за допомогою впровадження, освоєння і технічних досягнень, з метою задоволення постійно зростаючих потреб використання нових або вдосконалених рішень, яке призводить до зростання економічного добробуту суспільства та підвищення конкурентоспроможності самого підприємства.»
Реслер М. В., Ліба Н. С. [205]	«Інновації – це кінцевий результат інтелектуальної діяльності (науково-технологічних досліджень, науково-технологічних відкриттів і винаходів та наукових ідей) у вигляді нового об'єкта (системи, технології, обладнання, товарів і послуг) або у вигляді об'єкта, що якісно відрізняється від попереднього аналогу».
Ганас Л. М., Дорош І. М., Петрова Я. Ю. [33]	«Інновації – це не лише нові види технологій, продуктів чи послуг, а й модифікування існуючих, що в кінцевому результаті спричиняє поліпшення процесів діяльності в сфері їх застосування».

Джерело: узагальнено автором на основі вивчення та систематизації наукових джерел

Для формування більш точного погляду на сутність категорії «інноваційні трансформації» вважаємо за необхідне дослідити підходи до визначення дефініції «інноваційний процес» вітчизняними та зарубіжними вченими, спираючись на еволюційний розвиток даного поняття (див. табл. 1.4.).

Таблиця 1.4.

Підходи до трактування категорії «інноваційний процес»

Автор	Сутність категорії
1	2
Твісс Б. [242]	«Інноваційний процес – це перетворення наукового знання, наукових ідей, винаходів у фізичну реальність (нововведення), яка змінює суспільство».

1	2
Висоцька І. Б. [26]	«Інноваційний процес – це соціально-техніко-економічний процес, що через виявлення суспільних потреб приводить до розробки науково-технічної продукції, практичне використання якої сприяє розвитку соціально-економічної системи, підтримує намічений режим її функціонування».
Лепейко Т. І., Коюда В. О., Лукашов С. В. [117]	«Інноваційний процес – це дії працівників підприємства з послідовного внесення змін у товари, технологічні процеси, документообіг, організаційну структуру, джерела сировини і матеріалів, ринку збуту та інше».
Микитюк П. П. [139]	«Інноваційний процес – це процес створення, поширення та втілення новації, яка задовольняє нові суспільні потреби. Складається з окремих стадій, що відрізняються організацією праці, управління, фінансуванням».
Буренніков Ю. Ю. [19]	«Інноваційний процес – це сукупність основного процесу (від появи інноваційної ідеї до її практичної реалізації) і супутнього (забезпечення основного процесу фінансовими, матеріальними, трудовими, інформаційними ресурсами тощо), які спрямовані на досягнення кінцевого результату – отримання інноваційного продукту».
Микитюк П. П., Сенів Б. Г. [138]	«Інноваційний процес - це комплекс етапів, стадій, дій, пов'язаних з ініціюванням, розробленням і виготовленням продукції, технологій, що мають нові властивості, які ефективніше задовольняють існуючі потреби, та такі, що з'являються чи можуть з'явитися».
Грицай О. І. [47]	«Інноваційний процес – це послідовна зміна взаємопов'язаних робіт від виникнення ідеї, проведення наукових досліджень по ній до її реалізації й поширення, яка призводить до отримання певного суспільно-економічного ефекту і супроводжується витратами: праці, часу, матеріальними та фінансовими».
Краус Н. М. [108]	«Інноваційний процес являє собою комплекс дій, необхідних для підготовки та практичного використання нових технічних, організаційних, економічних, соціальних та інших рішень.»
Замрига А. В. [72]	«Під «інноваційним процесом» слід розуміти такий, що являє собою сукупність послідовних етапів, стадій, робіт від зародження ідеї й створення новації до її освоєння і перетворення в інновацію».
Полозова Т. В. [186]	«Інноваційний процес потрібно розглядати як процес перетворення наукових знань в інновацію, її освоєння і впровадження, що являє собою сукупність послідовних етапів робіт від зародження ідеї і створення нововведення до його освоєння і виробництва самої інновації».
Шатіло О. В. [276]	«Інноваційний процес – система знань, умінь, навичок, досвіду працівників, яка спрямована на створення нових товарів чи послуг шляхом дослідження, розробки, реалізації та подальшого супроводу продукту чи послуги на ринку».

Джерело: узагальнено автором на основі вивчення та систематизації наукових джерел

Перед узагальненням проведеного дослідження та формулювання актуального визначення категорії «інноваційні трансформації», доцільним, на

наш погляд, буде розуміння того, що собою являє поняття «інноваційна» або «інформаційна економіка», що відображено нами у табл. 1.5.

Таблиця 1.5

**Підходи до трактування категорій «інформаційна економіка» та
«інноваційна економіка»**

Автор	Сутність категорії
1	2
Економічна енциклопедія [67]	«Інформаційна економіка є характеристикою сучасної економіки з погляду речового змісту, в якій відбувається поширення інформаційної технології у сфері матеріального і нематеріального виробництва, перетворення інформації на один із важливих факторів соціально-економічного прогресу».
Кембриджський словник [310]	«Інформаційна економіка – економіка, в якій знання, інформація та послуги являють собою більшу цінність, ніж виробництво».
Чала О. В. [269]	Автором пропонується визначення інформаційної економіки «як такої, що включає створення та використання інформаційних ресурсів у структурованому інформаційному просторі, а також забезпечує можливості продукування інтелектуального капіталу та інновацій і тим самим впливає на економічні процеси та суспільно-економічні відносини».
Одягайло Б. М., Москаленко О. М. [168]	«Інноваційна економіка – це новий тип економічної системи, в основі якого знаходиться базовий ресурс - знання, що забезпечує економічне зростання країни та збереження конкурентної національної технологічної переваги на світовому ринку за рахунок розвитку наукомістких галузей виробництва та сфери послуг».
Ковальчук Т. Т. [91]	«Заміна галузево-територіального принципу організації економіки мережовим – найвагоміша ознака інформаційно-мережової економіки, яка утверджується в глобальному вимірі».
Малик І. П. [128]	«Інформаційна економіка – це такий тип економіки, де продуктивність і конкурентоспроможність господарюючих суб'єктів залежать головним чином від їх здатності генерувати, обробляти й ефективно застосовувати інформацію, засновану на знаннях. Також інформаційну економіку можна визначити як економіку, в якій інформація є валютою та продуктом».
Мельничук О. [137]	«Інформаційна економіка – це інноваційний тип господарської діяльності, де основними ресурсами є інформація та знання, що забезпечують функціонування електронного бізнесу та надання електронних послуг державою за умов мінімізації витрат на пошук інформації».

Продовження табл. 1.5

1	2
Третяк А. М., Калганова І. Г. [246]	«Інноваційна економіка (економіка знань, інтелектуальна економіка) – тип економіки, заснованої на потоці інновацій, на постійному технологічному вдосконаленні, на виробництві та експорті високотехнологічної продукції з дуже високою додатковою вартістю і самих технологій».
Краус Н. М. [107]	«У широкому значенні, інноваційну економіку з позиції інституціоналізму можна тлумачити як економіку з високим рівнем знань та високим духовно-моральним наповненням, в якій суб'єкти господарства та галузі розвиваються з допомогою генерації інноваторами інновацій, які трансформувалися з наукових та фундаментальних розробок з метою отримання надприбутків».
Шкарлет С. М., Дубина М. В. [281]	«Інформаційна економіка – вид економічної системи, у межах якої інформація відіграє ключову роль у розвитку основних сфер та галузей національного виробництва, є невід'ємним елементом реалізації процесів виробництва, розподілу, обміну та споживання, подальший розвиток такої системи безпосередньо пов'язаний із створенням та впровадженням нових інформаційних технологій у діяльність різних економічних суб'єктів».
Зінченко О. А. [76]	«Метою формування інформаційної економіки є оптимальне використання інформаційних, інноваційних, інтелектуально-креативних ресурсів для створення передумов зростання якості життя населення через: а) гармонізацію та збалансованість суспільно-економічних відносин; б) покращення добробуту людей та соціальної справедливості; в) підвищення екологічної, економічної та соціальної безпеки».
Залужний А. Л. [71]	«Під інформаційною економікою розуміється такий інноваційний тип цивілізаційного розвитку, соціально-економічного зростання, який характеризується високим рівнем знань та інформації, а також засобами їх виробництва, обробки, зберігання та поширення».

Джерело: узагальнено автором на основі вивчення та систематизації наукових джерел

Враховуючи доробки вітчизняних науковців стосовно визначення категорій «трансформація», «інновація», «інноваційний процес» та особливості функціонування інноваційної економіки, зауважимо, що, на нашу думку, інноваційна трансформація економіки – це прогресуючі зміни в економічній системі, які зумовлюють її структурні перетворення, базуючись на процесах

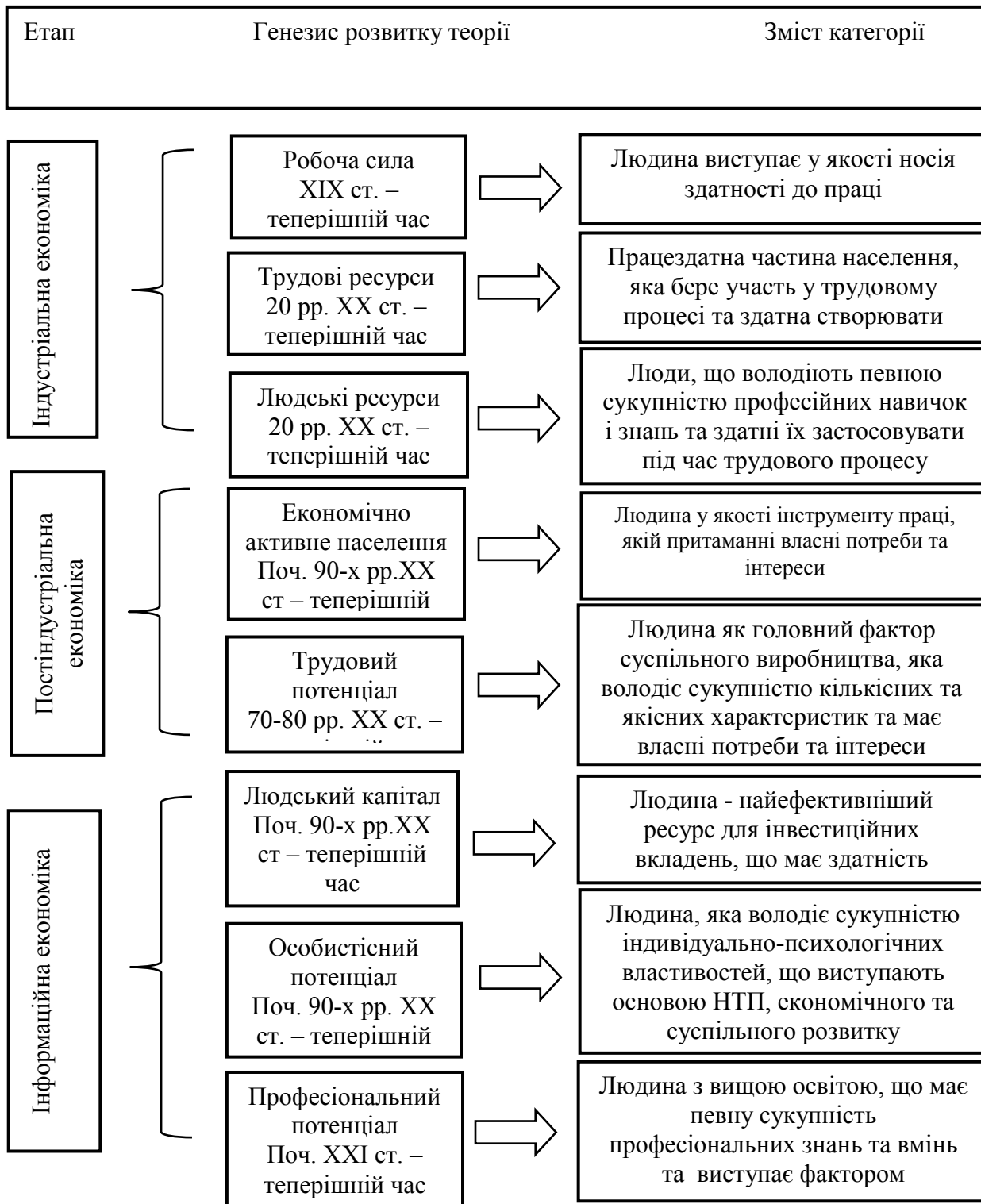
генерування і впровадження інновацій у всі сфери суспільного життя, та, в кінцевому результаті, призводять до її якісних зрушень. Відповідно, інноваційні зміни економічного укладу зумовлюють і переорієнтацію процесу розвитку людських ресурсів у тому напрямі, який найкраще відповідатиме потребам ринку.

Тож, для розуміння категорії «трудовий потенціал» доцільно простежити розвиток наукової думки щодо управління людськими ресурсами, які формувалися відповідно до вимог еволюційного розвитку економіки та стали фундаментом для виникнення даного поняття, визначити їх спільні риси та відмінності. Зауважимо, що вказані категорії, а саме: «трудові ресурси», «робоча сила», «економічно активне населення», «людські ресурси» і на сьогоднішній день активно використовуються в науці і практиці, доповнюючи одна одну. Економічний розвиток спровокував виникнення нових понять в економіці праці, зокрема дефініцій «людський капітал», «особистісний» та «професіональний потенціал», тощо. Відповідно, еволюцію категорій, що відображають роль людини в процесі праці, подано нами на рис 1.1.

Бурхливий розвиток економіки зумовив актуалізацію досліджень не лише матеріальних та фінансових ресурсів, а й звернув увагу вчених на людський ресурс, який на сьогодні визнається одним з найбільш цінних економічних багатств, якому притаманний повсякчасний розвиток та який володіє здатністю до формування найпотужніших конкурентних переваг.

Важливість впливу якісних параметрів робочої сили на функціонування економічних процесів почав визнаватися ще за часів розвитку класичної економічної теорії. До наукового обігу поняття «робоча сила» вперше ввів Маркс К., за означенням якого, її можна трактувати як множину фізичних і духовних можливостей особистості, яку вона застосовує для здійснення процесу виробництва споживчої вартості» [129]. Схоже визначення зазначеної категорії відображено у працях таких вчених, як Мочерного С. В. [144], Михайлової Л. І [140], Долгушкіна М. К. та

Новікова В. Г. [57], які роблять наголос, що вона виступає у якості сукупних властивостей індивіда, що забезпечують його спроможність до праці.



**Рис. 1.1. Еволюція підходів, що відображають роль людини
в процесі праці**

Джерело: узагальнено та доповнено автором на основі [1].

Слушним є твердження Петюха В., який наголошує на тому, що хоча людина є носієм робочої сили, однак разом із здібностями до праці, вона має додатково інші компетентності, що використовуються нею в різних сферах життєдіяльності, а відтак є не логічним ототожнення людини лише як робочої сили [179].

Через специфіку свого визначення категорія «робоча сила» не надто часто застосовується у вітчизняних наукових дослідженнях, позаяк її використання для характеристик людини більш прийнятне на теоретичному рівні, ніж в практичному [60].

Однак, зарубіжні вчені та світові наукові спільноти широко застосовують термін «робоча сила» у своїх працях. Як правило, вживаються терміни «labour force» та «workforce», які є близькими за семантичним значенням. В Кембриджському словнику знаходимо визначення робочої сили як зайнятого населення певної країни, які прагнуть працювати або працівників певної організації [313]. На нашу думку, воно не відображає усієї сутності даного поняття. На противагу цьому визначенню розглянемо інші трактування даної дефініції зарубіжними організаціями.

Зокрема, як зазначає бюро Американської статистики праці, дана категорія є статистично усталеною для відображення зайнятого та безробітного населення, що шукає роботу [316]. Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD) розглядає робочу силу як сукупність осіб, що є або зайняті (включаючи військових), які працюють хоча б 1 годину на тиждень або не перебувають на роботі з ряду поважних причин (хвороба, відпустка, страйки) та безробітних, які активно шукають роботу. Сюди включають осіб від 15 до 64 років [312]. Світовий банк дає схоже визначення робочої сили, однак, при цьому, виокремлює категорію осіб, які шукають роботу вперше та зазначає, що працівники сімейних підприємств, студенти, працівники, які працюють на безоплатній основі та військовослужбовці інколи можуть не включатися до складу робочої сили згідно наданих статистичних розрахунків в окремих країнах [315].

Таке трактування категорії «робоча сила» аналогічне поняттю «економічно активне населення», яке застосовувалося в українській статистиці до 2019 року, а потім вийшло з ужитку, знову повернувшись до визначення робочої сили. До її складу відносять населення обох статей віком 15-70 років, яке протягом певного періоду пропонує свій ресурс для виробництва товарів та послуг. Сюди відносять осіб, зайнятих економічною діяльністю, яка приносить прибуток (зайняті), та безробітних, які шукають роботу.

Для зарубіжної статистики вживаною також є категорія «рівень участі робочої сили», що виступає мірою оцінки населення працездатного віку в економіці країни.

Визначення терміну «робоча сила», що є похідним від марксистської теорії та використовується вітчизняними науковцями, не знаходить свого розповсюдження в працях зарубіжних вчених-економістів. З цих позицій ми вважаємо, що слушною є позиція розглядати робочу силу розглядати двопланово: як якісну характеристику працеактивного населення, тобто їхніх фізичних та розумових здібностей, для виконання певної виробничої діяльності, та як кількісну характеристику працеактивного населення, яке працює або активно займається пошуком роботи [114].

Однак, зазначимо, що формування робочої сили набирає свого безпосереднього розвитку під час отримання людиною певної професії, за якого вона вдосконалює свої можливості для певного виду праці з надією на те, що вона буде конкурентоздатною на ринку. Таким чином, відбувається формування робочої сили, носієм якої є людина. Робоча сила, або, іншими словами, її здатність до праці, характеризується здоров'ям, освітою, професіоналізмом та являє собою динамічний набір можливостей, необхідних для виконання конкретної трудової діяльності. Він є динамічним, так як, у першу чергу, визначає зміст праці - кожен вид трудової діяльності вимагає залучення визначеної сукупності вроджених та придбаних можливостей. У силу того, що людина приймає участь у різноманітних

процесах праці, він визначає різні можливості. По-друге, здібності людини змінюються в процесі трудової діяльності: або отримують свій розвиток, або втрачаються. Людина є безпосереднім власником ресурсу праці і від того, як проходило його формування, залежить те, як проявляються її здібності у процесі праці, які можливості у неї до їх розвитку.

Справедливим є твердження Мельничук Д. П., яка стверджує, що робоча сила відображує спроможність людини застосовувати власні можливості задля отримання бажаного результату у певній сфері діяльності [136].

Тому, розвиваючи вищевикладене, приходимо до висновку, що робочу силу необхідно розглядати як кількісну та якісну характеристику населення, спроможного до трудової діяльності за рахунок наявних у нього розумових та фізичних вмінь, навичок та талантів, так і з точки зору його можливості виступати товаром на ринку праці, який має властивості до саморозвитку, інакшими словами, до збільшення своєї конкурентоспроможності. Зауважимо, що з кількісної точки зору, робоча сила нами розглядається як сукупність економічно активного населення території.

Загалом, робоча сила володіє ресурсом до праці, який можна охарактеризувати як відновлювальний запас здібностей, який при бажанні людина може використовувати в процесі праці. А тому близькою за значенням до категорії «робоча сила» є дефініція «трудові ресурси», яку вперше ввів до наукового обігу академік Струмилін С. Г. у 1922 р. для виконання нею планово-економічної функції. Трудові ресурси за радянських часів ототожнювали з іншими економічними ресурсами, тобто розглядали лише як об'єкт управління, а не як соціально-економічну складову. Відтак, узагальнюючи підходи до трактування даної категорії такими вченими як Райзбергом Б. А., Лозовським Л. Ш., Панкратовим А. С., Заславською Т. І., Генкіним Б. М., Касімовським Є. В. [35; 73; 85; 173; 201] та ін. зазначимо, що під трудовими ресурсами розуміється працездатне населення, яке завдяки своїм фізичним, розумовим, інтелектуальним і професійно-кваліфікаційним

характеристикам бере участь чи може постійно брати участь у суспільному виробництві товарів і послуг. На нашу думку, слушним є твердження Давидюк Т., яка зазначає, що трудові ресурси виступають формою вираження переважної більшості людських ресурсів, а саме, мається на увазі та їх частина, яка володіє певними психофізіологічними, фізичними й інтелектуальними властивостями, здатна продукувати матеріальні та нематеріальні результати праці, тобто діяльність, яка ними здійснюється визнається суспільно корисною [51]. Узагальнюючи напрацювання вчених щодо трактування категорії «трудові ресурси», зазначимо, що в цьому випадку в переважній більшості спостерігається звужений підхід до людини, за якої вона визнається лише носієм робочої сили або елементом трудових ресурсів, що у відповідності до вимог зовнішнього середовища є не актуальним в силу трансформації поглядів на її місце в соціумі.

На противагу вищезазначеному, дослідження праць зарубіжних вчених виявило, що за кордоном широко застосовується термін «людські ресурси», що практично збігається по суті з поняттям «трудові ресурси». Однак, на думку Олійника Є. О. [169], західні вчені категорію «людські ресурси» вживають на рівні виробництва, тобто мова йде про виробничі процеси, в той же час автори вітчизняних публікацій більш схильні до вживання терміну «трудові ресурси» в межах макромасштабу (країна, регіон, галузь).

Окрім того, аналіз сучасної наукової літератури підтверджує поступовий відхід від вживання українськими дослідниками категорії «трудові ресурси». Свій подальший розвиток вона знаходить лише у працях російських науковців, а вітчизняні та зарубіжні вчені навпаки використовують термін «людські ресурси».

Започаткував використання терміну «людські ресурси» Друкер П., коли окреслив його застосування для управління персоналом під час процесу праці [298]. Підхід до вивчення людських ресурсів зарубіжними вченими, зокрема Пізамом А., Брюстерюм К., Трейсі У., Спероу П., Пенцом Ю.[322; 325; 335] полягає у розумінні даної категорії як сукупності людей, що

працюють в організації, а також робочої сили, яка зайнята в галузі, регіону, країні та володіє відповідними знаннями, вміннями, здібностями та іншими якостями, які дозволяють їй бути конкурентоздатною на ринку праці.

Значний внесок в українську науку з питання дослідження дефініції «людські ресурси» внесено Богинею Д. та Грішновою О. [16], на думку яких, людські ресурси – це, насамперед, працівники, які володіють певною сукупністю професійних навичок і знань та здатні їх застосовувати під час трудового процесу. Також Грішнова О. наголошує, що основні властивості людських ресурсів мають здатність до формування не лише упродовж всього життя, а й поколіннями, та розкриваються тільки за сприятливих умов [49]. Семів Л. вкладає у поняття «людські ресурси» сукупність якостей людей, а не лише робочої сили, які визначають здатність людини до праці, споживання матеріальних і духовних благ, саморозвитку, творення інновацій, примноження знання в усіх сферах людської діяльності [215]. Загалом, людські ресурси на сьогодні є головним фактором економічного розвитку країн та є принциповим генератором інтелектуального капіталу [113].

Узагальнюючи визначення понять «робоча сила», «трудові ресурси» та «людські ресурси» зауважимо, що спільним для цих категорій є працездатне населення, яке має здатність до праці, що проявляється в процесі вироблення споживчої вартості. Досліджуючи доробки вітчизняних та зарубіжних вчених ми приходимо до висновку, що трудові ресурси та людські ресурси – це більш широкі, узагальнюючі поняття ніж «робоча сила», яке характеризує саме наявні ресурси праці суспільства в цілому. Поняття «робоча сила» варто застосовувати лише до осіб, які фактично працюють або шукають роботу.

Подальший економічний розвиток ринкових засад зумовив до введення в науковий обіг термін «трудовий потенціал», який спочатку вживався як синонім «трудових ресурсів». Однак, вичерпаність збільшення ємності поняття «трудові ресурси» через все більш зростаючу роль якісної складової працездатного населення зумовила розмежування даних категорій. Так, одним з перших, хто дав окреме визначення поняття «трудовий потенціал»

був Костаков В. Г., який трактував трудовий потенціал у якості запасів праці, що знаходяться у прямій залежності від структури, а також кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів, які співвідносяться своїми властивостями згідно з умовами зростання ефективності праці та соціальної мобільності працюючих [102].

На сьогоднішній день дефініція «трудоий потенціал» в нормативних джерелах визначається як: «...сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певними ознаками (стан здоров'я, психофізичні особливості, освітній, професійний і інтелектуальний рівень, соціально-етнічний менталітет) здатні і мають намір здійснювати трудову діяльність» [103]. Зауважимо, що дане трактування звужує сутність досліджуваної категорії зводячи його до кількісного визначення населення певної вікової категорії, здатного за наявності певних властивостей здійснювати трудову діяльність.

Загалом, певна група авторів поділяє думку, щодо погляду на трудовий потенціал як на ресурс, що дає можливість задовольняти цілі окремих організацій, територій та держави в цілому, не враховуючи при цьому його кількісні та якісні характеристики. Зокрема, такої думки притримується Бачевський Б. [9], який трактує трудовий потенціал через призму його можливості до задоволення потреб ринку необхідною продукції визначеної якості, а Данилюк А. називає трудовий потенціал головним ресурсом організацій, завдяки якому забезпечується створення інноваційної конкурентоспроможної діяльності [52].

До складу трудового потенціалу деякі вчені відносять лише наявне на даний час працездатне населення. Зокрема, поділяють таку думку Осовська Г. В. та Крушельницька О. В., які визначають трудовий потенціал працездатною частиною населення з притаманною їй рівнем інтелектуальних здібностей, умінь, досвіду, знань, духовних та моральних цінностей, устоїв, традицій, тощо [171].

Іншої думки притримуються Акулов М. Г., Драбаніч А. В. та Євась Т. В., які розглядають категорію «трудоий потенціал» у якості

сукупної здатності до праці населення, його потенційної спроможності до дієздатності. Вчені зазначають, що дефініція «трудоий потенціал» є набагато ємнішою від категорії «трудоі ресурси», позаяк останній включає лише працездатних громадян відповідно до визначених формальних характеристик, а до складу трудового потенціалу входять і ті, хто потенційно може здійснювати трудову діяльність (діти), а також ті, хто вже не затребувані на ринку праці (пенсіонери) [2].

Група вчених дотримуються результативного підходу, за якого трудовий потенціал визначається як засіб досягнення окресленої мети або результату. Так, Галан О. Є. стверджує, що «трудоий потенціал – це економічна форма особистісного фактору виробництва в його спільному русі з речовими факторами, що виражається в кінцевому результаті, який може бути отриманий при повноцінній реалізації наявних потенцій» [31].

У своїх дослідженнях Кім М. М., приходить до висновку, що трудовий потенціал дає найбільш вичерпну характеристику можливостей до праці, які притаманні особистості, колективу, а також загалом суспільству. На його погляд, поняття трудових ресурсів оцінює кількісний бік здібностей особистості та суспільства до праці (зокрема кількість населення, здатного до трудової діяльності та його структурну характеристику). Категорія «трудоий потенціал», на противагу, всесторонньо характеризує не лише їх кількісні, а й якісні параметри здатності до праці [89].

Деякі автори справедливо зазначають, що суттєвою ознакою трудового потенціалу виступає інтегральна оцінка його властивостей. Зокрема, представниками цього підходу є Богиня Д. П. та Грішнова О. А., які наголошують на врахуванні всіх кількісних та якісних характеристик працєактивного населення [16].

На думку Шаульської Л. В., яка також підтримує інтегральний підхід щодо оцінювання властивостей трудового потенціалу, його сутність проявляється як «... ресурси праці, які визначають сукупність можливостей

населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці» [275].

Загалом, досліджуючи еволюцію категорії «трудова потенція», нами виявлено, що вченими було сформовано декілька підходів, щодо визначення даного поняття. Різними вченими виділяється від трьох до п'ятнадцяти підходів щодо формулювання сутності трудового потенціалу. Найвагоміші з них, на нашу думку, викладено у табл. 1.6.

Таблиця 1.6

**Теоретичні підходи щодо визначення сутності поняття
«трудова потенція»**

Підхід	Сутнісна характеристика	Представники
1	2	3
Трудоресурсний	Трудова потенція сприймається як чисельність трудових ресурсів і урахування у тому чи іншому ступені їх якісних характеристик.	Бачевський Б., Данилюк А., Колосова Р., Онiкiєнко В., Панкратов О., Сергєєва Г., Чижова Л. та ін.
Політекономічний	Трудова потенція розглядається як сукупний працівник у його єдності з продуктивними силами, а трудові ресурси – як певна сукупність носіїв здатності до праці у межах суспільства, а їх чисельність – лише як кількісну характеристику трудового потенціалу.	Врублевський В., Маслова І. та ін.
Системний	Трудова потенція визначається як система матеріальних і трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення цілей виробництва.	Скаржинський М., Баландін М., Тяжов А., Кібанов А., Качан Є., Кошіль А., Щербак В. та ін.
Демографічний	Визначено роль і місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу. Підхід ґрунтується на принципах потенційної демографії. Трудова потенція визначає кількість майбутніх років життя індивіда або групи осіб певного віку, обчислювана за умови сталості існуючого рівня смертності, а також при врахуванні рівня зайнятості.	Лукінов І., Костаків В., Попов А., Пірожков С. та ін.
Факторний	Суть трудового потенціалу розглядається в сукупності кількісних та якісних факторів, які впливають на процес його відтворення.	Бажан І., Генкін Б., Крушельницька О., Осовська Г., Радько С., Коцур А. та ін.
Вартісний	Трудова потенція розглядається через призму витрат на процес його відтворення	Федонін О., Грищенко В., Коваленко Л. та ін.
Ресурсно-маржинальний	Полягає у розгляді трудового потенціалу як граничної кількості і якості запасів праці, якими володіє людина, група людей, суспільство в конкретних умовах	Шевчук Л. та ін.

Продовження табл. 1.6

1	2	3
Комплексний	Розглядається трудовий потенціал з точки зору властивості людських ресурсів, з їх запасом можливостей до розширеного відтворення, та, в той же час, як процес взаємовідносин особистостей для ефективного відтворення; по-друге, як економічна категорію, що виражає взаємовідносини між людьми з приводу ефективного відтворення ресурсів суспільного виробництва.	Лич В. та ін.
Інтегральний	Інтегральне оцінювання кількісних і якісних характеристик населення, що виявляє бажання і готове до праці.	Богиня Д., Грішнова О., Левченко О., Пасека С., Гриньова В., Шульга Г., Шаульська Л., Семикіна М. та ін.
Соціально-демографічний	Суть трудового потенціалу вбачається у зв'язку між відтворенням та використанням трудового потенціалу населення, основна ланка якого – роль і місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу.	Герасимчук В., Бандур С., Петюх В. та ін.
Результативний	Розглядає трудовий потенціал через призму можливості досягнення поставленої мети, визначених результатів за допомогою накопичених знань та вмінь.	Новікова М., Козак К., Шаталова Н., Атаєва О.
Етимологічний	Трудовий потенціал визначається як трудові можливості населення (базується на змісті слова «потенціал»).	Хомра О., Маслов Є., Трубич С., Смолюк В., Клименко Л. та ін.
Синергетичний	Сутність категорії трудовий потенціал вбачається у синергетичному ефекті від взаємодії його кількісних та якісних компонент.	Демко І., Рисін М. та ін.
Інноваційний підхід	Трудовий потенціал визначається як сукупність особистісних та продуктивних ресурсів та здібностей населення, що визначає можливості до інноваційного розвитку економіки.	Антонюк В., Додонов О., Коноваленко М., Ільч М.

Джерело: узагальнено автором за [4-7; 9; 16; 28; 35; 37; 46; 48; 52; 53; 56; 79; 86; 88; 89; 93; 96; 101; 104; 107; 120; 125; 133; 134; 165; 170; 171; 173; 174; 179; 181; 200; 214; 217; 220; 222; 247; 256; 265; 275; 279; 280; 286].

Підсумовуючи думки вчених, зауважимо, що застосування інтегрального підходу до трактування трудового потенціалу дає можливість до всебічного врахування його характеристик, що дозволяє підвищити ефективність управління ним, забезпечуючи розвиток суспільного добробуту і видається нам перспективним в рамках нашого дослідження.

Відповідно, узагальнюючи думки вчених, зауважимо, трудовий потенціал – це інтегральна сукупність потенційних можливостей економічно

активного населення, а також тих, хто готується до трудової діяльності, що визначається у формі ресурсів та резервів живої праці щодо реалізації їх кількісних та якісних характеристик, які виявляються у трудовому процесі за певних умов розвитку виробничих відносин та спрямовані на задоволення особистих та суспільних потреб.

Поряд з уведенням в категоріальний апарат дефініції «трудоий потенціал» у розвиненому економічному суспільстві відбувається трансформація ставлення до людського фактору, за якого акцентувалася активна роль людини в економіці за одночасного відношення до неї як фактору зовнішніх впливів на процеси її розвитку [113].

Починаючи з 60-х рр. XX ст. Томасом Шульцом [324] відбулося введення до наукового обігу категорії «людський капітал». У другій половині 80-х рр. XX ст. після становлення концепції людського розвитку, яка зміщує акцент суспільного прогресу саме на вдосконалення управління людськими ресурсами, ставить людину в центр механізму економічного зростання, свого поширення набуває поняття «людський потенціал». Тож, необхідним кроком нашого подальшого дослідження вважаємо розрізнити зміст понять «людський потенціал» та «людський капітал» для розуміння їх відмінностей від поняття «трудоий потенціал».

Загалом капітал, на думку зарубіжних та вітчизняних вчених [129; 179; 287], характеризується наступними ознаками:

- виступає продуктом економічної системи;
- є результатом минулої праці і водночас є підґрунтям для майбутньої діяльності;
- сам процес нагромадження капіталу вимагає додаткових ресурсів, які залучаються завдяки зменшенню поточного споживання.

Влучним з точки зору вищевикладеного, на наш погляд, є визначення капіталу Теслею А. І., а саме розуміння його як сукупності економічних ресурсів, що виступають як результат попереднього трудового внеску працівників та призначені для майбутньої трудової діяльності, зокрема

виробничої та комерційної, з метою отримання прибутку [243]. З огляду на це, дефініція «капітал» не є що інше як втілені у економічних ресурсах результати праці, які здатні принести нову вартість.

Дослідженням людського капіталу займалися, перш за все, зарубіжні вчені-економісти, зокрема Шульц Т., Беккер Г., Стюарт Т., Едвінссон Л., Хоффман В., Токарчікова Е., Хефлігер М. та ін. Так, за словами Стюарт Т., підприємці та винахідники здійснюють людський капітал, оскільки від них надходять вирішальні інноваційні імпульси [326]. Едвінссон Л. лаконічно визначив людський капітал як компетенцію та можливості працівників [299]. Доре Дж. і Клар Г. пропонували розглядати цей тип капіталу як виробничий потенціал, представлений у освічених людей, які займаються науковими дослідженнями на основі знань та досвіду [297]. На думку Токарчикової Е. кожен працівник використовує під час роботи певну сукупність навичок завдяки своєму досвіду, вмінням та навчанню. Запас навичок та знань, які співробітники мають та розвивають з часом і становить людський капітал, який зумовлює підвищення продуктивності праці своєї організації [333]. Хефлігер М. застерігає від його надмірного та недоречного використання. Він виступає за визначення, яке розуміє людський капітал як сукупність знань і навичок населення [306].

Науковці Організації економічного співробітництва та розвитку визначають людський капітал як знання, навички, компетенції та інші властивості, що втілюються в особистості та сприяють створенню особистого, соціального та економічного добробуту [332].

Вітчизняні науковці також внесли свій доробок у розвиток етимології даної категорії. Зокрема Лич В. у своєму дослідженні в розвитку етимології людського капіталу пропонує виокремлювати окрему категорію «трудоий капітал» [120]. Гальків Л., розуміє під визначенням людський капітал множину знань, навичок, вмінь, здібностей і кваліфікацій, які притаманні кожній людині, мають здатність до оновлення, розвитку та вдосконалення та можуть бути застосовані у виробничих чи споживчих цілях [32].

Відповідно до вищезазначеного, слушно, на нашу думку, людський капітал розглядає Мельничук Д. П., яка стверджує, що людський капітал - економічний актив, що формується в результаті різноманітних інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних можливостей індивіда (трудоного колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу [136].

Підсумовуючи вищевикладене приходимо до висновку, що термін «людський капітал» застосовується для характеристики переходу трудового потенціалу від пасивної фази до активної, а саме до реалізації людиною своїх сукупних продуктивних ресурсів та резервів, що закладені в неї під час народження, розвинені самостійно або сформовані внаслідок інвестування.

Що ж до сутності поняття «потенціал», то, узагальнюючи думки науковців [114; 256; 273], найчастіше його розглядають як комплекс наявних засобів, ресурсів, можливостей та їх резервів, які за сприятливих умов можуть бути використаними. Загалом виділяють два підходи до сутності потенціалу: через його функціональне виявлення та за його структурою. За функціональними ознаками потенціалу варто виділити номінативний його аспект, що уособлює в собі сукупність умов та ресурсів. Атрибутивна функція потенціалу може бути ототожнена із трактуванням його як «можливість», «здатність», «потужність». Релятивний аспект потенціалу дає уявлення про його ефективність та результативність. Розглядаючи структурні ознаки потенціалу, вчені одноставно приходять до висновку, що одними із його головних характеристик є здатність до розвитку та динамічність [114; 256; 273]. Наголосимо, що потенціал, за своєю природою єдина просторові та тимчасові компоненти, які продукують у свою чергу три рівні зв'язків [114]. За першого рівня потенціал виступає результатом накопичення властивостей системою, які є її запорукою функціонування та розвитку, тобто є «ресурсом». На другому рівні потенціал ототожнюється із поняттям «резерв», а саме уособлює процес реалізації можливостей. Щодо третього

рівня, то він спрямований на майбутній розвиток, накопичення нових властивостей, здатний до змін [114]. Варто додати, що вчений у своїй науковій праці робить акцент на тому, що функціональні (номінативна, атрибутивна, релятивна) ознаки потенціалу спрямовані на визначення його якісних параметрів, а структурні (ресурсна, резервна, майбутні «потенції») покликані охарактеризувати саме кількісні характеристики [114].

За своєю природою трудовий потенціал входить до структури більш складного поняття «особистий потенціал» або «людський потенціал». Особистість є завжди індивідуальна і багатогранна. До моменту вступу людини в трудову сферу і в трудовому періоді життя в людському потенціалі можна виділити наступні характеристики: психофізіологічна працездатність, загальні і професійні знання і навички, інтелектуальні та творчі здібності, комунікаційні та організаційні здібності, духовні і моральні цінності, адаптаційні можливості.

Лич В. М., трактує людський потенціал через його здатність виражати відносини між людьми стосовно розширеного відтворення здібностей індивідів до трудової діяльності, забезпечення примноження рівня працездатності та продуктивності трудового потенціалу задля зростання прибутковості [120].

Калініченко Л. Л. визначає людський потенціал як сукупність працівників підприємства, їх людського капіталу, потенціалу міжособистісної і міжгрупової взаємодії, а також можливостей підприємства до створення умов для їх застосування й розвитку, які можуть бути використані для більш ефективного досягнення цілей і отримання конкурентних переваг підприємства [82.]

Поширеним є трактування людського потенціалу з позиції вимірювання індексу людського розвитку у розрізі сукупності кількісних та якісних характеристик людей певної країни (здоров'я і довголіття, знання, гідний рівень життя), індексна оцінка яких дозволяє формувати рейтинги людського розвитку країн [162; 167; 184].

Поділяючи думку щодо означення людського потенціалу як мірила людського розвитку, Богиня Д. П. виділяє ще два напрямки наукової думки стосовно визначення категорії «людський потенціал»: як сукупності властивостей, нагромаджених людською економічною системою у процесі її розвитку та як можливостей, що надані людським ресурсам у певний час і у майбутньому, що можуть бути використані або не використані для досягнення певної мети [15].

Людський потенціал людини активно використовується в трудовій сфері. Саме він дозволяє «людині» стати «працівником», вступити в процес праці та в соціальні відносини з іншими працівниками, організацією, її структурними підрозділами. Проте задіяним стає не весь людський потенціал працівника. У реальному процесі праці знаходять застосування лише ті якості особистості, лише ті здібності, які необхідні для роботи. У повному використанні всього багатства змісту особистісного потенціалу в робочий час не зацікавлена ні організація, ні сам працівник. Тому, приходимо до висновку, що трудовий потенціал формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання, життєвого досвіду і може бути використаний в праці. Таким чином, трудовий потенціал людини – це частина людського потенціалу, яка може бути використана під час трудового процесу. І коли трудовий потенціал втілюється у процесі праці, за умови перевищення його ціни над фізичними та інтелектуальними витратами, потенціал стає людським капіталом.

Відповідно, аналізуючи визначення понять «потенціал» та «капітал», зауважимо, що категорії «трудова потенція» і «людський капітал» є взаємозалежними і взаємообумовленими, однак трудова потенція виступає основою для формування людського капіталу під час трудової діяльності, проте є ширшим і розкривається лише за певної сукупності сприятливих умов.

З врахуванням факту, що в сучасній економіці основний трудовий потенціал мають становити працівники інтелектуальної праці, або

«працівники знань», які мають вищу освіту, запропоновано до розгляду категорію «професіональний потенціал», яка становить «інтегральну здатність кількісних та якісних характеристик економічно активного населення (підприємства, галузі, території) з вищою освітою з приводу його реалізації та потенційної спроможності виробляти, накопичувати, передавати та реалізовувати знання в матеріальних та духовних цінностях за визначених соціально-економічних умов» [113]. Дане поняття дає змогу характеризувати здатність працездатного населення щодо отримання визначеного професійно-освітнього рівня, його наявного та можливого професійного розвитку та є ваговою складовою трудового потенціалу.

Таким чином, еволюція різноманітних форм управління трудовим потенціалом змінилася відношенням до працівників підприємства як до «робочої сили» концепцією «людського капіталу» та «професіонального потенціалу», що дозволило науковій думці вийти на новий рівень свого розвитку, де роль людини у виробничій діяльності підприємств визначається як найцінніша рушійна сила держави та потужний фактор соціально-економічного розвитку.

Порівняльна характеристика категоріального апарату участі людини у процесі праці за ознаками реалізації відображено нами в табл. 1.7.

Зростання рівня розвитку економіки зумовлює втрату деякими категоріями своєї актуальності, а деякі, навпаки, знаходять своє відображення у наукових працях, набувають оновленого ціннісного змісту, трансформуються під впливом розвитку наукової думки. Зокрема, відійшли від повсякчасного застосування поняття «трудові ресурси», змістився акцент від використання в українській статистиці категорії «економічно активне населення» на застосування «робочої сили».

Поняття «трудовий потенціал» на сьогодні залишається у полі зору вітчизняної науки разом із застосуванням дефініцій «людський потенціал», «особистісний потенціал», «людський капітал», «професіональний потенціал». Можемо стверджувати, що трудовий потенціал є соціально-

філософською категорією, яка сформована внаслідок наукового розвитку категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси», «людський капітал» та перебуває з ними у тісному зв'язку. Однак, зауважимо, що на противагу їм сутність трудового потенціалу виступає більш значущою, позаяк сутність кожної з вищеперерахованих категорій уособлює їх кінцеве призначення, тобто дає характеристику певних етапів залучення людини до суспільного виробництва.

Таблиця 1.7

**Матриця порівняльних характеристик категоріального апарату
участі людини у процесі праці**

Категорія Ознака		Робоча сила	Трудові ресурси	Людські ресурси	Людський капітал	Людський потенціал	Трудовий потенціал	Особистісний потенціал	Професійний потенціал
Рівень розповсюдження	Макрорівень	+	+	+	+	+	+		+
	Мезорівень	+	+	+	+	+	+		+
	Мікрорівень	+	+	+	+	+	+	+	+
Суб'єкт	Людина, як ресурс	+	+	+	+	+	+	+	+
	Людина, як носій якостей			+	+	+	+	+	+
	Людина як особистість			+		+		+	
Сфера реалізації	Соціально-трудова відносина	+	+	+	+	+	+	+	+
	Загальна життєдіяльність людини			+		+		+	
Складові	Якості	+	+	+	+	+	+	+	+
	Знання, вміння, навички			+	+	+	+	+	+
	Підприємницькі та інноваційні здібності			+	+	+	+	+	+

Джерело: авторська розробка.

Природня здатність трудового потенціалу виявляється в об'єднанні кількісних та якісних компонент та характеризується схильністю до

повсякчасного розвитку, накопичення майбутніх потенцій і можливістю до їх реалізації під час трудової діяльності.

У межах нашого дослідження, в якому ми опираємося на вивчення саме соціального розвитку людини під час виявлення її знань та вмінь у трудовому процесі, категорія «людський потенціал» є надто широкою, а «особистісний потенціал» – відображає розвиток людських потенцій на мікрорівні, категорія «професіональний потенціал» бере до уваги осіб із вищою освітою, що дещо обмежує можливості нашої наукової розвідки. Відтак, найповніше поставленим цілям відповідає поняття «трудоий потенціал», що виражає сукупність можливостей працездатної частини населення, а також тих хто готується до трудової діяльності, що розкриваються за сприятливих умов під час процесу праці.

Доцільним в продовженні нашого дослідження вважаємо дати визначення категорії «трудоий потенціал», враховуючи особливості становлення інноваційної економіки, а також розглянути сутність терміну власне соціального розвитку трудового потенціалу з огляду на інноваційні трансформації соціально-економічних систем.

1.2. Сутність соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних перетворень економічних процесів

Глобалізаційні процеси зумовили перехід світової економіки до нового мережевого укладу, який спирається на динамічні горизонтальні взаємозв'язки, а її підсистеми трансфігуруються в кластерномережеві структури, яким притаманна інноваційна орієнтація та здатність до саморозвитку на основі безперервних оновлень, викликаних ринковими змінами. Стрімке продукування нової вартості за сучасних економічних умов можливе лише за діяльності у нових, раніше не освоєних галузях, що безпосередньо пов'язане із цифровізацією в усіх сферах суспільного виробництва. Якщо за умов традиційної економіки глобальна конкуренція

базувалася на ресурсних можливостях та під впливом здебільшого географічних факторів, то мережева економіка висуває нові обмеження в конкурентній боротьбі, які пов'язані передусім із інтелектуальним розвитком людських ресурсів, здатністю генерувати та впроваджувати інновації, володінням інформаційними та цифровими компетенціями, наявністю всеохоплюючого доступу до цифрових ресурсів та технологій.

Відповідно, вважаємо за доцільне розглянути думки вчених, щодо визначення категорії «трудоий потенціал» (див. табл. 1.8.), а також дослідити вплив інноваційних трансформацій на сучасні процеси функціонування трудового потенціалу для формування авторського бачення сутності даної дефініції.

Таблиця 1.8

Підходи до трактування категорії «трудоий потенціал»

Автор	Сутність категорії
1	2
Пірожков С. І. [182]	«Трудоий потенціал – це сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик та якостей зайнятого населення, розвинених в певному суспільстві або реалізованих, чи таких, що можуть бути реалізовані за умови досягнення високого рівня розвитку виробничих сил, науково-технічного прогресу та удосконалення системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності».
Онiкiєнко В. В. [170]	«Трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку».
Сембер С. В. [212]	«Трудоий потенціал – це гранична здатність працездатного населення локального територіального утворення до праці, яка обумовлюється існуючим поділом та спеціалізацією праці, системою виробничих та кооперативних зв'язків, історичними трудовими традиціями, соціально-психологічними характеристиками носіїв праці, що надають йому ряд специфічних ознак, та здатністю до самовідтворення і створення засобів для існування».
Богиня Д. П., Грішнова О. А. [16]	«Трудоий потенціал – це інтегральна оцінка якісних та кількісних характеристик економічно активного населення».
Джаїн І. О. [55]	«Трудоий потенціал – це сукупні здібності економічно активного населення забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку та обумовлюються соціально-економічними та науково-технічними умовами».
Осовська Г. В., Крушельницька О. В. [171]	«Трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням його інтелектуального розвитку, знань, вмінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, переконань і патріотизму».
Шаульська Л. В. [279]	«Трудоий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці».

Продовження табл. 1.8

1	2
Семикіна М. В. [214]	«Трудовий потенціал регіону – інтегральна сукупність властивостей та можливостей працівників підприємств та організацій регіону продуктивно реалізувати і розвивати у праці свої здібності, знання, досвід і професіоналізм з метою створення конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг) для задоволення особистих, колективних та суспільних потреб».
Коцур А. С. [105]	«Трудовий потенціал – це складова людського потенціалу, сукупність якісних характеристик економічно активного населення, що можуть бути використані в процесі праці».
Гринкевич С. С. [45]	«Трудовий потенціал – це наявність ресурсів праці економічно активного населення, здатних до самовідтворення та таких, що відзначаються мінливістю, а також їх запас, при ефективному використанні яких забезпечується досягнення поставлених цілей».
Козар В. В. [94]	«Трудовий потенціал – це складне поєднання фізичних та творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних та моральних цінностей, культурних установ та традицій, що залежить від ряду взаємопов'язаних кількісних та якісних факторів, таких як чисельність працездатного населення, стан здоров'я, загальноосвітня підготовка, професіональні знання, досвід, активність робітників».
Атаєва О. А. [5]	«Трудовий потенціал – це усупільнення продуктивних сил та виробничих відносин, здатних в предметно визначених виробничих умовах забезпечувати потрібний соціальний і економічний результат».
Гавриленко Я. В., Мельник П. В., Недюха М. П. [29]	«Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні і інші можливості, які можуть бути використані ним для трудової діяльності, при умові створення необхідних для їх реалізації умов».
Щербак В. Г. [285]	«Трудовий потенціал – сукупність особистісних, професійних, інтелектуальних, творчих здібностей персоналу, схильного до інноваційного мислення, здатного гнучко адаптуватися до змін, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі».
Бегма П. О. [10]	«Трудовий потенціал – вхідні, внутрішні та вихідні потоки кількісних і якісних його характеристик, які в процесі застосування до них операцій із формування, перетворення, переміщення та реалізації здійснюють фізичне, посадове та професійно-кваліфікаційне переміщення в просторово-часовому інтервалі».
Линенко А. В., Шевченко О. Л. [118]	«Трудовий потенціал являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства».
Янковська Л. А. [289]	«Трудовий потенціал – можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових».
Череп А. В., Зубрицька Я. О. [271]	«Трудовий потенціал – наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення».
Лук'янихін В. О. [124]	«Трудовий потенціал становить собою сукупність характеристик людини, які виникають у результаті матеріальних та духовних вкладень у неї: творчі здібності, здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, активність, організованість».
Корбут К. Є. [103]	«Трудовий потенціал – це інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва у відповідності з вимогами його розвитку».

Продовження табл. 1.8

1	2
Каминський П. Д. [83]	«Трудовий потенціал – це інтегральний показник наявних та перспективних, якісних і кількісних характеристик всіх працівників, які спрямовують свої зусилля на досягнення цілей підприємства за умови наявності відповідного ресурсного забезпечення».
Птащенко О. В. [199]	«Трудовий потенціал – це виробнича здатність підприємства (групи, індивіда), що визначається особистісними (фізичними, інтелектуальними та духовними) здібностями з врахуванням взаємозв'язків, що склалися з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства».
Галан О. Є. [31]	«Трудовий потенціал – це економічна форма особистісного фактору виробництва в його спільному русі з речовими факторами, що виражається в кінцевому результаті, який може бути отриманий при повноцінній реалізації наявних потенцій».

Джерело: узагальнено автором на основі вивчення та систематизації наукових джерел

Як ми можемо бачити з табл. 1.8. еволюційний розвиток категорії «трудовий потенціал» не набрав у своїй сутності ознак, притаманних розвитку мережевої економіки, що на сьогоднішній день, передусім, спирається на симбіоз людини та ресурсного забезпечення (насамперед технологічного та інформаційного), головною метою якого, враховуючи бурхливий розвиток технологій та штучного інтелекту, є продукування нового знання, інтелектуального ресурсу, а вже на другому місці результату, пов'язаного із фізичною працею.

Окрім зазначеного, додамо що, розвиток мережевої економіки призвів до виникнення екосистем, зокрема інноваційних, під якими розуміють форму організації економічної діяльності, яка передбачає об'єднання її учасників єдиним виробничим ланцюгом від виникнення ідеї продукту або технології та її втілення до просування на ринок і реалізації, а також має здатність до саморегуляції та саморозвитку. Важливою ознакою інноваційних екосистем, як зазначають Федулова Л. І. та Марченко О. С., є симбіоз не лише комерційних організацій, а й різних суб'єктів інноваційного процесу: від наукових установ, університетів, фінансових інститутів, венчурних фірм до аудиторських та консалтингових організацій [257].

Зауважимо, що посилення застосування інформаційно-комунікаційних технологій в економічну діяльність наразі зумовило формування екосистем, які базуються не на територіальному чи галузевому принципах, а на стійких зв'язках між людьми, організаціями та їх взаємодії, не мають чітких рівнів, обмежень та кордонів, а спираються на спільне бачення їх учасниками кінцевої мети та способів її досягнення. Широке коло мережевих соціальних зв'язків, які входять до складу екосистеми за своєю природою не здатні генерувати інновації, однак створюють сприятливе середовище для їх продукування та розповсюдження. Їх склад та рівень (локальний, організаційний, кластерний чи глобальний) визначається в залежності від об'єднувального принципу (географічного, політичного, виробничого, екологічного, тощо), а також внутрішньогалузевої, міжгалузевої, макрорегіональної чи глобальної екосистемної колаборації, яка може змінюватися в залежності від конкретної ситуації чи поставленої мети.

Зауважимо, що ефективність функціонування інноваційної екосистеми прямо залежить від повноти використання потенційних можливостей людських ресурсів, які приймають участь у його формуванні. В рамках екосистеми відбувається об'єднання зусиль її учасників, що формують при цьому синергетичний ефект, який залежить від якісної складової її трудового потенціалу (кваліфікації, професійних компетентностей, комунікаційних та цифрових навичок, тощо). Як наслідок, відбуваються і структурні зрушення в процесі функціонування трудового потенціалу, який враховуючи глобалізаційні та цифрові тенденції розвитку мережевої економіки, має розвиватися під впливом виділених факторів, акумулюючи ті знання, вміння, досвід та компетенції, які будуть затребувані на мережевому ринку праці.

Вище викладене дозволяє сформувати визначення категорії «трудоий потенціал результат симбіозу якісно-кількісних характеристик, що трансформується у нову якість працєактивного населення за рахунок інтеграційної єдності із ресурсним і технологічним забезпеченням (інтелектуальними технологіями, становленням інноваційних екосистем

тощо), фінансово-господарськими та соціальними умовами, що сприятиме формуванню синергетичного ефекту, який виступатиме базисом для інтенсифікації процесу генерування нових знань та їх комерціалізації, імплементації моделей цифровізації та горизонтальної інтеграції, що забезпечуватиме експоненційний характер зростання продуктивності та ефективності праці.

Відповідно сутнісні властивості трудового потенціалу екосистем в деякій мірі залежать від регіональних та галузевих особливостей його профілювання, однак мають певні характерні особливості, які відображені нами в табл. 1.9.

Таблиця 1.9

**Порівняльна характеристика категорій трудовий потенціал території,
галузі та екосистеми**

№ п/п	Властивість	Трудовий потенціал території	Трудовий потенціал галузі	Трудовий потенціал екосистем
1	2	3	4	5
1	Адаптація до зовнішнього середовища	Слабка (за рахунок не обов'язкової відповідності ТП території потребам економіки в межах даної території)	Помірна (за рахунок не здатності швидкого впливу на формування ТП)	Висока (здатність швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища шляхом впливу на процес формування конкурентоспроможних фахівців)
2	Конкурентоспроможність	Середня (в залежності від розташування території та його промислових об'єктів)	Середня (в залежності від наявного трудового потенціалу, сформованого на територіях)	Висока (можливість збалансованої підготовки спеціалістів відповідного профілю)
3	Реакція на зміну потреб ринку	Повільна	Середня	Швидка
4	Чутливість до інноваційних змін	Середня	Середня	Висока
5	Територіальна обмеженість	Обмежена межами території (регіону, району, міста і т.д.)	Обмежена розташуванням виробничої інфраструктури, наявністю розміщення ресурсів, необхідних для виробництва	Спирається на взаємодію різних територій та галузей економік
6	Професійна спрямованість	Об'єднання спеціалістів різних профілів діяльності	Об'єднання професіоналів переважаючого напрямку діяльності	Сукупність професіоналів різних профілів діяльності, об'єднаних досягненнями спільної мети екосистеми

Продовження табл. 1.9

1	2	3	4	5
7	Вимоги до професійного розвитку	Фундаментальні знання різновекторного напрямку	Спеціальні профільні знання	Цифрова грамотність, наявність високого рівня знань, здатність продукувати інноваційний продукт
8	Можливість впливу на процес розширеного відтворення трудового потенціалу	Висока	Слабка	Визначає високий рівень вимог до трудового потенціалу, таким чином стимулюючи його розвиток
9	Ефективність	Помірна	Помірна	Висока

Джерело: авторська розробка.

Зауважимо, що як інноваційні перетворення економічних процесів, так і зміни функціонування ринку праці висувають необхідність трансформації акцентів в розвитку трудового потенціалу до адаптації до умов зовнішнього середовища. Шлях децентралізації, створення об'єднано-територіальних громад обумовили перехід до фінансування багатьох сфер саме з місцевих бюджетів, а відтак і перенесення відповідальності за процеси формування та розвитку трудового потенціалу з централізованих органів на первинні ланки місцевого самоврядування.

Відповідно, на сьогодні не до кінця сформовані механізми, які забезпечуватимуть процес ефективного відтворювального циклу трудового потенціалу саме на місцевому рівні через відсутність, насамперед, досвіду та необхідних компетентностей у представників влади місцевого рівня, що в кінцевому результаті передбачає перегляд державної політики щодо управління трудовим потенціалом на регіональному рівні.

В той же час з імплементацією сучасних ринкових підходів, стиранням кордонів між сферами та географією реалізації трудових можливостей населення, оновленням якості та змісту праці, відсутністю державного контролю за приватними виробничими підприємствами, не ефективністю політики у сфері соціально-трудова відносин, активізацією процесів цифровізації, втрачає актуальність і сформована модель галузевого підходу

щодо розвитку трудового потенціалу. Враховуючи зазначене, а також інноваційну та мережеву спрямованість розвитку економічних відносин, трансформаційні процеси на ринку праці, зміну усталених підходів у сфері зайнятості, зростаючу роль інформаційних технологій в трудовому процесі, зникнення у зв'язку з технічним прогресом низки професій, вивільнення значної кількості працівників, загострення конкурентної боротьби ставить перед державою завдання, з одного боку, формування у працеективної частини суспільства тих знань та компетенцій, які дозволять їм ефективно реалізуватися у процесі праці, зважаючи на динамічні зміни у цій сфері, а з іншого боку, уникнення соціальних ризиків, які неминуче поставатимуть перед соціумом на тлі переформатування економічного простору та відсіювання частини робочої сили.

Реалії сьогодення пов'язані із посиленням глобалізаційних, а також інноваційно-інтеграційних процесів, тож характерним для світового суспільства є спрямованість на забезпечення сталого розвитку, що передбачає гармонізацію економічного, соціального та екологічного його компонентів. Міжнародний досвід свідчить, що, враховуючи концепцію даного процесу, який має бути спрямований перш за все на людину та здійснюватися у результаті соціально-трудової діяльності за допомогою використання її ресурсу, сталий розвиток можливий лише за безпосереднього впливу на трудовий та соціальний потенціал суспільства.

Функціонування трудового потенціалу зумовлене етапами його відтворювального циклу, до яких відносять формування, розподіл та перерозподіл, використання, збереження та розвиток. Під час процесу своєї життєдіяльності на всі фази відтворення трудового потенціалу безпосередньо впливає соціально-економічний розвиток держави, що вносить вагомий внесок у якісний та кількісний бік процесу формування, реалізації та розвитку економічної та соціальної компонент трудового потенціалу, що в свою чергу позитивно впливає на віддачу трудового потенціалу в процесі праці, його капіталізацію, підвищення конкурентоспроможності та, як

результат, підвищення показників економічного та суспільного добробуту (див. рис. 1.2).



Рис. 1.2. Модель відтворення трудового потенціалу в умовах інноваційних змін

Джерело: авторська розробка.

Саме розвиток трудового потенціалу формує передумови до реалізації трудового потенціалу, а відтак, проблематика його удосконалення на сьогодні набуває важливого значення, позаяк тенденції трансформації економіки, з одного боку тяжіють до глобалізації та нівелювання кордонів між країнами, що дає змогу реалізувати трудовий потенціал не залежно від його розташування, відбувається розвиток мережних зв'язків, цифровізації,

перехід до віртуальних комунікаційних технологій, розповсюдження штучного інтелекту, а з іншого боку посилюється індивідуалізація, інтелектуалізація та інноваційність праці, знижується роль фізичної трудової діяльності, посилюється конкуренція, розширюються її межі, до працівників висуваються нові вимоги, зростає актуальність постійного оновлення знань та вмінь на основі прискорення науково-технічного прогресу, докорінно змінюються умови функціонування ринку зайнятості.

За цих умов постає необхідність не простого відновлення трудового потенціалу, а його розширеного відтворення, якісного розвитку та забезпечення належних умов реалізації.

В рамках нашого наукового дослідження, нам видається актуальним взяти до уваги саме соціальний аспект розвитку трудового потенціалу, позаяк на сьогоднішній день, враховуючи бурхливі зміни в економіці та, викликана цим, трансформація бачення людини в економічному просторі, переорієнтація ціннісних мотивів та пріоритетів, зміна соціальної структури суспільства, необхідність регуляції соціального життя працездатного населення, як основної ланки продукування додаткової вартості, виходить на перший план.

З огляду на зазначене, зауважимо, що саме по собі поняття «соціальний розвиток» вміщує в себе динаміку змін в суспільстві в цілому, а категорія «соціальний розвиток трудового потенціалу» розглядає якісні зрушення лише економічно активного населення та тих, хто готується приступити до трудової діяльності.

Поняття «розвиток» за своєю структурою є багатогранним і трактується вченими з точки зору наступних позицій:

– дослідження розвитку як прогресу (Філіпенко А. С., Єрохін С. А., Глуха Г. Я., Рафікова Л. А., Литвиненко Л. І., Карлюка Д. О. та ін.) [40; 69; 84; 119; 203; 259];

- тлумачення розвитку як процесу якісних змін об'єкту (Нурєєв Р. М., Тодаро М. П., Калитич Г. І., Івашина О. Ф., Райко Д. В. та ін.) [77; 81; 166; 202; 245];
- виокремлення прогресивного та регресивного розвитку (Урсу І. В., Брайловський І. А., Чіжова О. М.) [17; 254; 272];
- розмежування еволюційного (поступового) та революційного (стрибкоподібного) розвитку (Погорєлов Ю. С., Петрович Й. М., Прокопишин-Рашкевич Л. М.) [176; 183].

Ми погоджуємося із думкою тих авторів, які визначають розвиток як прогресивний динамічний процес, який в результаті зумовлює якісні зміни, що підвищують рівень життя населення та створюють засади для конкурентоспроможності економічних суб'єктів.

Однак, поняття «розвиток» є різнобічним, воно передбачає перед собою не тільки перетворення, які зумовлюють зростання економічних показників. Лише сукупні гармонічні прогресивні зміни у всіх сферах існування людини, здатні призвести до стану, який можна називати розвитком суспільства. Сюди необхідно включити економічні, політичні, соціальні, духовні, культурні та екологічні фактори, що впливають на загальний добробут країни. Поряд із економічною складовою суспільного розвитку, особливої уваги потребує соціальний розвиток, що виступає також вагомим важелем впливу на процес формування соціально-економічного піднесення держави.

Щодо трактування соціального розвитку існує декілька бачень авторів. Так, Гавриленко І. М., Мельник П. В., Недюха М. П. розглядають соціальний розвиток як зміни саме в соціальній сфері, зокрема, суспільних відносинах, соціальній структурі, інституціях і процесах. На їхню думку, соціальний розвиток зумовлений якісними перетвореннями, що можуть призводити до конструктивних змін в суспільстві, закладати основи соціального порядку та соціальної системи в цілому [29].

Слушним є підхід до визначення соціального розвитку Булавинця В. М., який дотримується думки, що соціальний розвиток - це процес, під час якого закладаються передумови для здійснення соціальних програм, що передбачає визначення їх оптимальної послідовності та реалізації для підвищення добробуту населення [18]. На нашу думку, даний підхід до визначення категорії «соціальний розвиток» є дещо звуженим, оскільки він не враховує вплив соціальних відносин, що формуються під час взаємодії людей між собою як в процесі трудової, так і суспільної діяльності.

Тому, на наш погляд, процес соціального розвитку необхідно розглядати як прогрес, що формується внаслідок якісних змін в суспільних відносинах, на основі гармонізації соціальної поведінки індивідів, формування партнерських зв'язків та співробітництва, заснованих на довірі та взаємовідповідальності, сформованих під впливом оптимальної реалізації соціальних програм, що підвищує суспільний добробут населення.

Проблематика соціального розвитку трудового потенціалу пов'язана, перш за все, із змінами, обумовленими глобалізацією та цифровізацією суспільної діяльності, які впливають і на процеси трудової, і соціальної діяльності. Мова йдеться про зміну системи цінностей працівників, орієнтацію їх на цінності вищого порядку, за якої на передній план виходить задоволення нематеріальних прагнень, зокрема самореалізації, та соціальних, культурних, духовних та комунікативних інтересів. Зазначимо і про зміну характеру праці в країнах з розвиненою економікою, де все більше зміщується акцент на використання інтелектуальних знань, збільшення частки ринку послуг та зниження обсягів фізичної праці.

З іншого боку, під впливом глобалізаційних процесів відбувається розширення соціально-трудоного простору працівника, що пов'язано із зниженням потреби жорсткої регламентації трудової діяльності. За таких умов відбувається трансформація взаємовідносин між працівниками, що вимагають постійної взаємодії у процесі трудової діяльності, заснованої на довірі, відповідальності, формуванні духу злагодженості у колективі та

вмінні працювати в команді. В той же час підкреслюються і особисті вміння та навички індивіда, що зумовлює формування залежності соціального статусу особистості від її стану здоров'я, рівня освіченості та загального трудового потенціалу [228].

Ще одним фактором зміни вектору трудової діяльності є зниження соціальної залежності працівників від соціально-професійного середовища, а також зростання професійної мобільності населення, що втілюється у формуванні нових форм зайнятості: фрілансу, заключення короткострокових трудових контрактів, самозайнятості, тобто поширення зайнятості без соціальних гарантій. Зокрема, йдеться про формування та розповсюдження в соціумі такого явища як «прекаріат». Автори Амоша О. І., Новікова О. Ф. та Хандій О. О. зауважують, що його утворення та поширення зумовлене, насамперед, відокремленням значних соціальних груп не лише від результатів трудової діяльності, але і від усього суспільства в цілому. Даний прошарок суспільства характеризується нестійким соціальним становищем, нестабільністю доходів, зневірою у власних силах та суспільній підтримці, втратою перспектив до росту та зниженням соціального статусу. Вчені відносять до даної категорії населення зайнятих на тимчасовій або епізодичній роботі, в тіньовому секторі економіки, безробітних, фрілансерів, частину мігрантів, людей, які перебувають на стажуванні та частину студентів. Результати розповсюдження прекаріату виявляються у зростанні соціальної нерівності, соціального напруження в суспільстві, а також у збільшенні обсягу незахищених або слабо захищених верств населення. Особливістю даного процесу виступає можливість його формування в усіх прошарках суспільства, що негативно впливатиме на формування та розвиток як трудового, так і соціального потенціалів [228].

Все вищезазначене дає можливість визначити соціальний розвиток трудового потенціалу як незворотний процес зростання якісних характеристик трудового потенціалу, який характеризується сукупністю змін, зумовлених посиленням впливу соціальних факторів та необхідністю

задоволення не лише первинних потреб людини, але й актуалізацією нематеріальної складової її поведінки, інтенсифікацією розвитку інноваційного соціального середовища та економіки цінностей в умовах як фізичного, так і віртуального просторів, що дозволить забезпечувати соціальний добробут населення, формування нових можливостей людей, зростання й розширення їх знань, умінь та, відповідно, компетентностей, та загалом зміну якісного стану трудового потенціалу і результатів трудової діяльності.

З одного боку, соціальні компоненти, які визначають свій вплив на розвиток трудового потенціалу, можна окреслити колом показників, що охоплюють соціальну сферу, зокрема доходи працівників, стан розвитку соціальної інфраструктури, тощо. Їх наявність суттєво впливає на реалізацію трудового потенціалу людиною, яка володіє необхідними фізичними та інтелектуальними ресурсами, знаннями та вміннями для здійснення процесу праці та здатної для постійного самовдосконалення. Однак, до таких факторів варто включити і ті, що засновані на принципах чесності, солідарності, справедливості та довіри, які втілюючись у соціальних взаємодіях і взаємозалежностях, дають можливість таким чином збільшити потенціал економічного розвитку суспільства.

Поєднання впливу на працєактивну людину соціальних факторів призводить до її самоусвідомлення як частини соціуму, зумовлює можливість формування організаційної та корпоративної культури, визначає спрямованість соціально-трудоxв цінностей та особливості соціально-трудоxв відносин, притаманних на даному етапі функціонування економіки, закладає основу для соціального діалогу та, як результат, приносить той ефект, що визначається соціальним розвитком трудового потенціалу.

Зауважимо, що поняття соціальний розвиток часто пов'язують із категоріями соціальний потенціал та соціальний капітал, тож доцільним в даному ключі видається дослідження зв'язку та відмінностей даних понять від власне процесу соціального розвитку трудового потенціалу.

Так, Петрушина Т. розкриває соціальний потенціал як сукупність потенціалів соціальних суб'єктів, а також відносин та інститутів. Окрім цього автор пропонує розрізняти потенціал системи соціальних відносин, тобто того суспільного устрою, що склався в державі, потенціал соціальних груп та потенціал, що виникає внаслідок взаємодії та якісного розвитку суспільної соціальної сфери [177].

Влучно розкриває поняття соціальний потенціал Штирбул С. А., яка трактує його як систему відносин, що забезпечує формування стимулів та мотивів розвитку економіки та інновацій і додатково створює синергетичний ефект від сукупної дії її компонентів [282]. Складовими соціального потенціалу, на її думку, виступають: культурне багатство та культурний потенціал, традиції та національні особливості, міра соціальної захищеності громадян, багатство природних ресурсів і природний потенціал, вплив громадянського суспільства та державних інституцій, система відносин солідарності. Автор зауважує, що формування соціального потенціалу відбувається на різних рівнях, а фактори мають властивості до повторення на них. Така особливість викликана, передусім складністю складу соціального потенціалу, а так само тим, що для різних рівнів важливий різний аспект фактору. Так, природні умови території обумовлюють основні види діяльності (промислове виробництво або сільське господарство), основна діяльність відбивається на протязі історії в традиціях, технологіях, і навіть мистецтві. Мистецтво і традиції визначають ментальність націй. Рівень досягнутого прогресу визначає рівень соціального розвитку, роль держави і громадянського суспільства, а це в свою чергу визначає рівень стабільності країни, прозорості її інститутів, довіри між громадянами і довіри інститутам, солідарності у вирішенні ключових питань (а саме, питань виживання, безпеки, співробітництва тощо).

Бобух І. трактує соціальний потенціал як складову суспільного добробуту, що виражає вартісну характеристику сукупності таких ресурсів як: взаємозв'язки, можливість мережевого доступу до інформації, норми та

інститути, які мають певний рівень довіри, за допомогою яких особистість може реалізувати власні здібності, та чинять вплив на прийняття рішень, до складу яких входить соціальний капітал та незадіяний (некапіталізований) потенціал [14].

Доречним до даної позиції є застосування категорії «соціальний потенціал сталого розвитку», який дослідники [38] трактують як накопичені здібності та можливості суспільства, які дозволяють провадити таку економічну та соціальну діяльність, що буде відповідати поставленим вимогам щодо ощадливого та ефективного використання, збереження ресурсів, забезпеченню економічної, соціальної, екологічної безпеки та створення умов для відтворення економічної, соціальної та екологічної систем. Складовими соціального потенціалу, на думку вчених, виступають людський потенціал, виробничі можливості індивідів, система соціальних відносин у суспільстві, соціальна інфраструктура, соціальна політика, а також соціальна самосвідомість.

Найбільш влучне визначення категорії «соціальний потенціал» дають вчені Амоша О. І., Новікова О. Ф. та Хандій О. О., які пропонують розглядати дане поняття як можливість, що виявляється через взаємодію з людським потенціалом, забезпечувати збільшення або ж зменшення останнього та реалізацію його в фактичних результатах. Вчені зауважують, що приріст соціального потенціалу може зумовити зростання одних груп ресурсів та зменшення інших. Відповідно, необхідно намагатися досягти соціального оптимуму, за якого зростання економічної ефективності не буде зумовлювати зниження ефективності соціальної [228]. За аналогією зауважимо, що трудовий потенціал, як складова частина людського також зазнає впливу соціального потенціалу під час процесу трудової реалізації.

Розглядаючи позиції вчених щодо визначення категорії «соціальний капітал», зауважимо, що на нашу думку, доцільну характеристику йому дали вчені Інституту аграрної економіки. Вони визначають його як сукупність зв'язків, які сформовані та приналежні особистості, вияв яких втілений у

системі економіко-соціальних відносин, об'єднань, колективів, структур, інституцій, та у використанні трудового, інтелектуального, кадрового потенціалів і господарського капіталу. Вчені наголошують, що соціальний капітал є консолідуючим фактором економіко-соціальних ролей людини в суспільстві при веденні нею господарської діяльності, що обумовлений сукупністю усталених традицій, норм, цінностей, взаємовідносин між індивідами, функцій та інституціональних факторів. Дослідники розглядають даний вид капіталу у двох формах: структурну, до складу якої входять соціальні ролі, мережі, а також інші структури та когнітивну, що включає загальні цінності, норми, ставлення та думки [260].

На думку Мішина Ю.Р. соціальний капітал виступає додатковим ресурсом суспільства, що виникає під час взаємодії учасників соціально-економічних відносин, продукує позитивний ефект для всіх представників суспільства, які розділяють спрямованість спільних норм та цілей. Автором визначено головні фактори розвитку соціального капіталу, серед який наголос зроблено на довірі, загальноприйнятних нормах та принципах, соціальній справедливості та соціальному партнерстві, яке розглядається на трьох рівнях, а саме: мікрорівні, який базується безпосередньо на взаємодії між індивідами в рамках горизонтальних асоціацій; мезорівні, що включає взаємовідносини у вертикальних асоціаціях, корпоративних та соціальних осередках та макрорівні, що ґрунтується на зв'язках, побудованих у формальних національних структур - державних інституціях [142].

Гірман О. С. розглядає категорію «соціальний капітал» з точки зору здатності об'єднань індивідів до самоорганізації, що формується під впливом комунікації, довіри та спільної зацікавленості та необхідності розв'язання загальних проблем. Дослідник зазначає, що соціальний капітал не є атрибутом окремої особистості, а сформований на основі мережі соціальних взаємозв'язків, однак має властивість до створення додаткової вартості. Вчений також виділяє три рівні функціонування соціального капіталу та зауважує, що найефективнішим рівнем задоволення особистих і групових

потреб слугує мезорівень. Важливими чинниками, що впливають на розвиток соціального капіталу є явища солідарності, взаємодопомоги та взаємопідтримки, що виступають основою для суспільного єднання і порозуміння [39].

Схожої позиції притримується і Убейволк О. О., яка зазначає, що реалізація соціального капіталу відбувається в соціальних відносинах, а тому говорити про його приналежність суб'єкту, який його використовує є неправомірним, а спільними рисами з іншими видами капіталу виступає необхідність його інвестування. До формотворчих елементів соціального капіталу, на її переконання, належать соціальні мережі, спільні норми, довіра та світогляд [251].

Основними факторами формування соціального капіталу Пилипенко Ю. І. та Алексеєнко Д. Д. називають суспільну діяльність людей, що виражається взаємообумовленими неполітичними комунікаціями, що формуються поза державним впливом, а також процеси виховання та освіти, під час яких відбувається інтегрування соціокультурних цінностей [180].

Узагальнюючи вищезазначене, зауважимо, соціальний потенціал та трудовий потенціал є взаємообумовленими, позаяк реалізуються в єдиному суб'єкті – людині, забезпечуючи її розвиток у відповідності до поточних і перспективних викликів. Позитивними наслідками виявлення соціального потенціалу особистості можна вважати підвищення соціальної захищеності населення, зростання активності трудової та соціальної мобільності, здатність до покращення професійного розвитку, посилення конкурентоздатності на ринку праці, актуалізація суспільно-корисної діяльності, посилення уваги до покращення умов і безпечності праці, зниження нерівності соціальних умов зайнятості, розвиток корпоративної культури, тощо. Таким чином, соціальний потенціал, втілюючись у процесі праці в межах соціуму з можливостями, здібностями і компетенціями особистості зумовлює не лише посилення ефекту від здійснення трудової діяльності, а й впливає на трудовий актив людини, таким чином

забезпечуючи в певній мірі соціальний розвиток її трудового потенціалу, підсилюючи його результативність.

Процес здійснення людиною трудової функції зумовлює формування нею як соціального, так і людського капіталів, а отже, саме соціальний розвиток трудового потенціалу, як точка перетину процесу взаємозв'язку та взаємовпливу якісного зростання соціального та людського потенціалів та їх реалізація працездатною частиною населення є відправною точкою забезпечення економічного піднесення та зростання рівня суспільного добробуту. Тобто, саме симбіоз соціального та людського капіталів виступає чинником розвитку економічної системи за рахунок значного впливу на умови життя та здоров'я населення, якість освіти, рівня державного управління та довіри до неї соціуму, показників інформатизації та урбанізації, рівня громадської безпеки та криміногенної ситуації, інноваційної та інвестиційної привабливості, тощо.

З огляду на те, що безпосередньо сам процес соціального розвитку трудового потенціалу відбувається у відкритому середовищі під впливом низки факторів, зауважимо, що вони обумовлені, перш за все, об'єктивними обставинами, а саме розвитком економіки суспільства. Чим вищий рівень розвитку продуктивних сил економічної системи, тим більші можливості для закладення соціального добробуту населення їй притаманні. Таким чином закладаються передумови до формування та розвитку соціального та трудового потенціалів, який виступає складовою людського потенціалу, що визначає можливості особистості до праці.

Відповідно, підсумовуючи вищезазначене, соціальний розвиток трудового потенціалу та економічний розвиток знаходяться в нерозривному взаємозв'язку та є взаємозалежними і взаємообумовленими (див. рис. 1.3.). Розвиток трудового потенціалу є ознакою кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу, а відтак його неможливо розглядати без аналізу чинників, які мають вплив на даний процес.

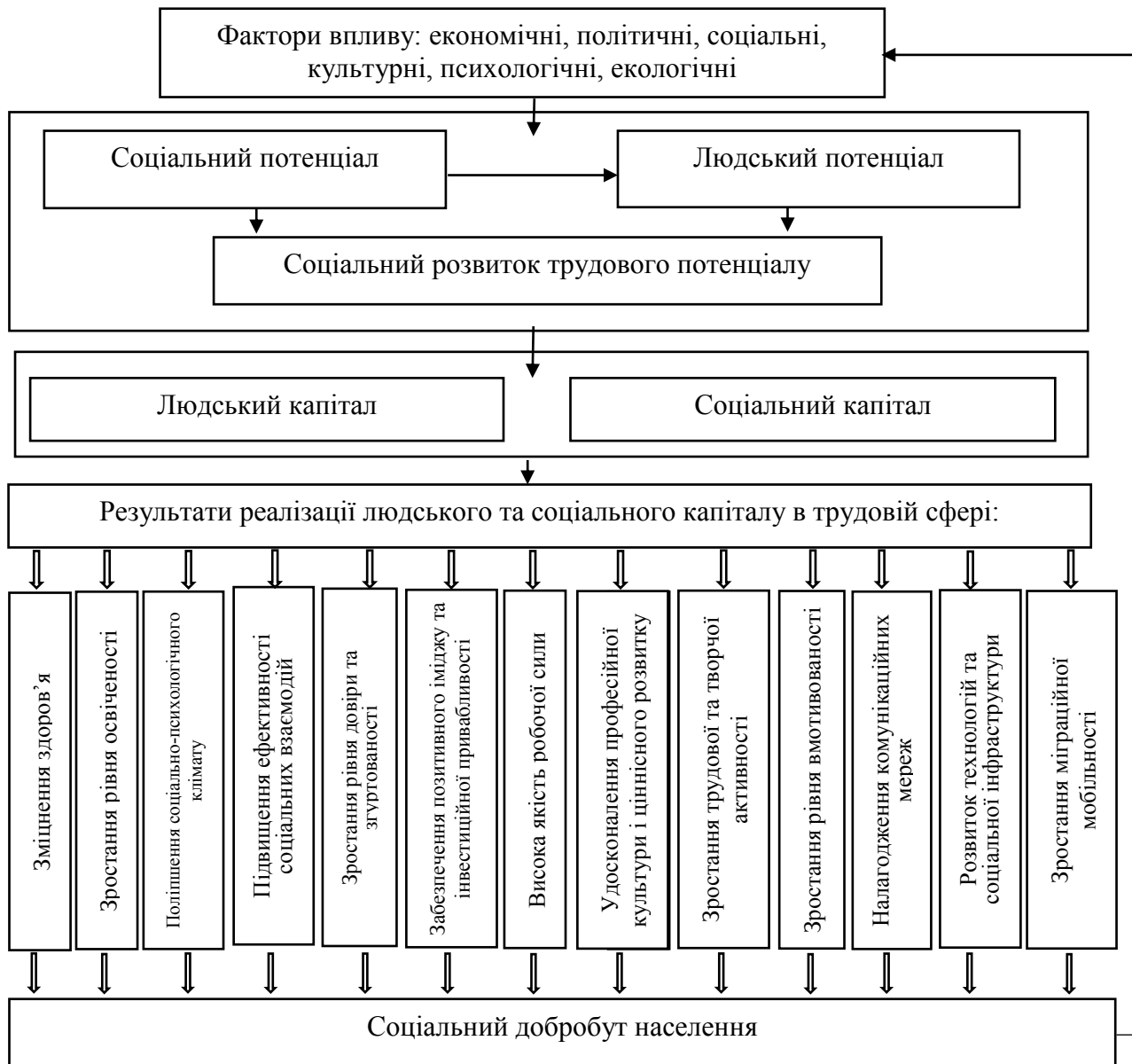


Рис. 1.3. Вплив соціального розвитку трудового потенціалу на формування добробуту населення

Джерело: авторська розробка.

Тож, необхідно, з огляду на вищезазначене, визначити умови та чинники, що впливають на процес соціального розвитку трудового потенціалу з точки зору інноваційних трансформацій, які зазнає економічна та соціальна системи, а також розробити ефективний механізм розвитку трудового потенціалу в цих умовах.

1.3. Класифікація чинників впливу на соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних перетворень

Аналіз категорії «трудоий потенціал» та соціальних аспектів його розвитку відбувається під впливом оточуючого середовища, що здійснює формотворчі зміни його сутності за рахунок великого числа чинників. Досліджуючи позиції вчених щодо їх класифікації, зауважимо про їх неоднотайність.

Зокрема, Гриньова В. М. та Шульга Г. Ю., у своїй праці зауважують, що основного впливу на процес розвитку трудового потенціалу завдають індивідуальні, виробничі та суспільні чинники. Під індивідуальними чинниками вчені розуміють професійні (освітній і кваліфікаційний рівень) та фізіологічні (вік, здоров'я, особисті якості, рівень моральності, тощо) фактори [46].

До суспільних факторів науковці застосовують розподіл останніх за територіальними (природно-кліматичні умови, розподіл за доходами, кількість безробітних, мобільна здатність населення) та соціально-економічними (показник ВВП на душу населення, рівень загального обсягу виробництва, встановлений прожитковий мінімум, демографічні чинники, стан розвитку освітньої сфери, тощо) властивостями. Виробничі фактори вчені класифікують за технічною та технологічною, структурно-організаційною та соціально-психологічною ознаками [46].

Шаульська Л. В. пропонує розподіляти умови розвитку трудового потенціалу відповідно до сфер впливу на такі категорії: економічні (умови ринку праці, матеріальні умови, рівень використання знань), соціальні (умови праці, соціальне, медичне обслуговування, стан системи соціального захисту), демографічні (стан здоров'я населення, демографічна політика держави,) та екологічні [277].

Смолюк В. Л. дає характеристику системі показників розвитку трудового потенціалу за такими ознаками: кількісні (чисельність населення,

віковий та кваліфікаційний склад, використання робочого часу, рух робочої сили, ефективність праці), а також якісні (фізичний, соціально-психологічний, культурно-моральний, інноваційний, кваліфікаційний, інтелектуальний, потенціали) характеристики [222].

На думку Пасеки С. Р. дослідження чинників розвитку трудового потенціалу необхідно проводити в рамках базових груп, зокрема: природньої, демографічної, економічної, інноваційно-інформаційної, інституційно-правової та соціокультурної. Зазначимо, що автор також пропонує виділити регіональні, дестабілізуючі та чинники з хронічними ознаками, що також здійснюють свій вплив на процес розвитку [174].

Вагомою, на наш погляд є думка Єсінової Н.І., яка вважає, що компоненти трудового потенціалу повинні характеризувати психологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності, можливості нормальних соціальних контактів, здатність до генерації нових ідей, методів, образів, понять, раціональність поведінки, наявність знань і навичок, необхідних для виконання визначених обов'язків, видів робіт, пропозицію на ринку праці. Відповідно до цього, на думку автора, приведеним аспектам відповідають наступні компоненти трудового потенціалу: здоров'я; моральність; уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість і асертивність (гармонічне поєднання властивостей особистості); освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу) [70].

Криклій А. С. розрізняє такі основні напрями процесу формування трудового потенціалу на державному та регіональному рівнях: трудове виховання підростаючого покоління; профорієнтація молоді; первинна професійна підготовка кадрів у закладах професійно-технічної і вищої освіти; перепідготовка кадрів; підвищення кваліфікації зайнятих; удосконалення конкурсної системи відбору кадрів в органах державної влади [109].

Бендасюк О. О. виділяє наступні складові трудового потенціалу: здоров'я, моральність, творчий потенціал, трудова активність, організованість, освітньо-кваліфікаційний рівень, мотивація до праці,

ставлення людини до природи». Головним компонентом, на його думку, виступають саме фізичні параметри відтворення населення [11].

М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур виокремлюють такі компоненти трудового потенціалу країни: демографічний, медико-біологічний, освітній, професійно-кваліфікаційний і моральний та наступні рівні його формування: загальнодержавний, регіональний (галузевий) та індивідуальний [58].

Радько С.Г. [200] зазначає, що структура трудового потенціалу підприємства є співвідношенням компонент, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників. Він виділяє наступні групи компонент трудового потенціалу підприємства: професійно-кваліфікаційна (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, трудовий досвід, трудова мотивація тощо); психофізіологічна (здоров'я, працездатність, стать, вік, комунікабельність, конфліктність, психологічні та фізіологічні особливості тощо); особистісна (аналітичний склад розуму, потреби, здатності до лідерства, інтелектуальний рівень, відповідальність, нестереотипне мислення тощо); підприємницькі здібності (сформована трьома попередніми компонентами).

Верхоглядова Н.І. та Русінко М.І. [25] компонентну структуру трудового потенціалу підприємства пропонують визначати наступними складовими:

- освіта, отримана працівником. На сьогодні виділяють два види підготовки працівника – загальна і специфічна. Загальна підготовка формується на основі рівня здобутої освіти, специфічна – шляхом додаткової підготовки;

- кваліфікація, яку мають працівники. Якщо освіта характеризує потенційні можливості працівників, то кваліфікація дозволяє оцінити придатність працівника до роботи певної складності. Перша і друга складові утворюють професійно-кваліфікаційну структуру персоналу підприємства;

- управлінський потенціал. Від того, наскільки обґрунтовано поставлена система управління, залежить розвиток трудового потенціалу. Разом з цим трудовий потенціал управлінського персоналу входить до структури трудового потенціалу підприємства;

- особовий потенціал. У даний блок входять ті можливості, які є у працівника як у особи: інноваційний потенціал (здатність працівника приймати нестандартні рішення), адаптаційний потенціал (здатність швидко оволодіти новими професійними знаннями) тощо;

- організаційний потенціал. Визначається можливостями організаційної структури підприємства та способом організації праці робочого місця забезпечити реалізацію поставлених завдань [25].

Яковенко Р. В. сукупність складових трудового потенціалу підприємства поділяє на дві групи – агностичний та пізнавальний компоненти [288]. До першого автор відносить творчість, інтуїцію, наявність чи відсутність підприємницьких здібностей. Другий компонент є діаметрально протилежним першому і включає в себе набуті професійні навички та здібності до раціональної праці, морально-етичні норми, фізичні характеристики, тощо.

Щербак В. Г. у своїй праці запропонувала наступну класифікацію чинників, які чинять вплив на розвиток трудового потенціалу: національні (макрочинники), регіональні, внутрішньогалузеві та внутрішньовиробничі. На думку вченої, макрочинники визначають умови становлення державного ринку праці та визначають його загальні соціально-економічні умови; регіональні чинники впливають на процес відтворення працездатного населення в регіональному розрізі (демографічні, соціально-економічні, соціально-психологічні, а також креативно-інноваційні); внутрішньогалузеві визначають особливості функціонування та розвитку трудового потенціалу під впливом господарської спеціалізації та промислового розвитку регіону, різновидом випущеної продукції чи наданих послуг, рівнем механізації та комп'ютеризації праці; внутрішньовиробничі, які залежать від специфіки

діяльності, структури та величини організації, рівня продуктивності праці та конкурентної позиції підприємства [230].

Цікавою є позиція щодо класифікації чинників формування та розвитку трудового потенціалу Навольської Н. В. Вона виділяє фактори відповідно до сфери життєдіяльності суспільства: до економічної сфери відносить фінансові, виробничі та ринкові чинники; політична сфера уособлює міжнародні та державні фактори; до духовної сфери включає релігійні, культурні та освітні фактори; соціальна складова життєдіяльності суспільства уміщує в себе демографічні, інституціонально-нормативні, а також соціально-структурні чинники; до біологічної сфери суспільного життя, на її думку, входять екологічні, медичні та географічно-кліматичні фактори [145].

Бараник З. П. та Карабаєва О. В. у своїй праці виокремлюють демографічні чинники, які впливають на кількісні та якісні показники трудового потенціалу; соціально-економічні, що виступають основою переважно для якісного використання трудового потенціалу; еколого-географічні; інформаційно-комунікативні, які відіграють ключову роль для конкурентоспроможності людських ресурсів та впливають, передусім, на вартісну оцінку трудового потенціалу; техніко-організаційні та галузеві чинники, на думку авторів, здійснюють свій вплив на умови праці, рівень професіонального розвитку та організацію трудового процесу [8].

У дисертаційному дослідженні Личук Л. І., окрім усталеного поділу групи чинників на демографічні, соціально-психологічні, інституційні, економічні та екологічні, виокремлено ще інтегровані фактори, які уособлюють вплив таких складових як рівень міжнародного співробітництва, підтримка суспільством глобалізаційних та інтеграційних процесів, оцінка присутності корпорацій в економіці, тощо [121].

Загалом, нами зроблено узагальнення поглядів науковців на класифікацію факторів, що впливають на розвиток трудового потенціалу в таблиці 1.10.

Продовження табл. 1.10

Автор	Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6	Ф7	Ф8	Ф9	Ф10	Ф11	Ф12	Ф13	Ф14	Ф15	Ф16	Ф17	Ф18	Ф19	Ф20	Ф21
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Пасєка С.Р. [174]		+	+	+		+		+			+	+								+	+
Пирожков С.І. [182]		+		+		+												+			
Полоус О.В. [187]		+	+	+		+															
Прохоровська С.А. [198]		+		+		+				+		+	+	+				+			
Салун М. М. [211]		+				+			+												
Сембер С.В. [212]		+	+	+		+				+				+		+					+
Слівінська Н. М. [221]	+	+		+		+				+			+	+	+	+	+	+			+
Смолюк В.Л. [218]	+	+		+			+	+		+					+			+			+
Ткаченко А. М., Бакута А. В. [244]	+	+		+		+	+						+								+
Харун О. А. [263]		+	+		+	+		+				+			+						+
Шаульська Л. В. [279]		+		+		+								+							
Шевчук Л.Т. [280]		+	+		+	+								+	+		+				
Щербак В.Г. [286]		+		+		+		+							+	+	+	+			
Σ згадувань фактора	9	27	13	24	6	25	3	6	2	11	5	7	9	10	11	3	5	11	5	6	13
Питома вага фактора	0,32	0,96	0,47	0,86	0,21	0,89	0,11	0,21	0,07	0,39	0,18	0,25	0,32	0,36	0,39	0,11	0,18	0,39	0,18	0,21	0,47

* де Ф1 – фізіологічні фактори, Ф2 – соціальні, Ф3 – природні, Ф4 – демографічні, Ф5 – політичні, Ф6 – економічні, Ф7 – інтелектуальні, Ф8 – інноваційні, Ф9 – морально-етичні, Ф10 – організаційні, Ф11 – інформаційні, Ф12 – інституційно-правові, Ф13 – освітні, Ф14 – екологічні, Ф15 – виробничі (технологічні), Ф16 – територіальні, Ф17 – галузеві, Ф18 – психологічні, Ф19 – глобалізаційні (міжнародні), Ф20 – релігійні (духовні), Ф21 – культурні

Джерело: розроблено автором на основі вивчення та систематизації наукових джерел

Як ми можемо бачити з табл. 1.10, на думку вчених найбільш впливовими факторами, що зумовлюють процес розвитку трудового потенціалу є соціальні (питома вага – 0,96), економічні (0,89) та демографічні (0,86). Досить сильний вплив чинять природні (0,47), культурні (0,47) та психологічні (0,39), виробничі (технологічні) (0,39) та організаційні (0,39), а також екологічні (0,36), фактори. Незрозумілою, на наш погляд, є позиція авторів до применшення значення ролі освітніх факторів (0,32), хоча варто зазначити, що класифікація чинників впливу є дещо розмитою, тому деякі поняття входять до різних груп факторів впливу.

Отже, аналіз показав, що найбільшій вагомості під час усіх фаз розвитку трудового потенціалу мають саме соціальні фактори, однак, вони перебувають у нерозривному зв'язку з іншими чинниками та здійснюють комплексний вплив.

Погоджуємося з думками вчених, які стверджують, що фактори, які впливають на розвиток соціальної складової трудового потенціалу, формуються та чинять свій вплив на таких рівнях: «нано» (особистісний), «мікро» (колектив, організація), «мезо» (регіональний, галузевий), «макро» (національний) та «мега» (світовий), а також на різних етапах відтворювального циклу трудового потенціалу. Відповідно, розглянемо дані особливості відповідно до рис. 1.4.

Зокрема, фактори, які впливають на формування соціальної складової трудового потенціалу на нанорівні зумовлені, передусім, сімейним впливом. Саме загальносімейні цінності та моральні якості, стан здоров'я та культура медичного контролю, рівень освіченості, рівень економічного достатку, релігійні переконання, етичні міркування, соціальна відповідальність, культурні вподобання, є тим середовищем, де формується особистість, закладаються основи її трудового потенціалу.

На етапі використання та розвитку трудового потенціалу вплив, окрім вище зазначеного, мають уже сформовані під впливом сім'ї та суспільства власні цінності, переконання, звички, сімейний стан, рівень умотивованості,

самоідентифікації та відповідальності, психічного та фізичного здоров'я, здатність до навчання та пізнання, адаптації, фінансовий стан, доступ до соціальних та інформаційних мереж, приналежність до релігійних, культурних, організацій, тощо.

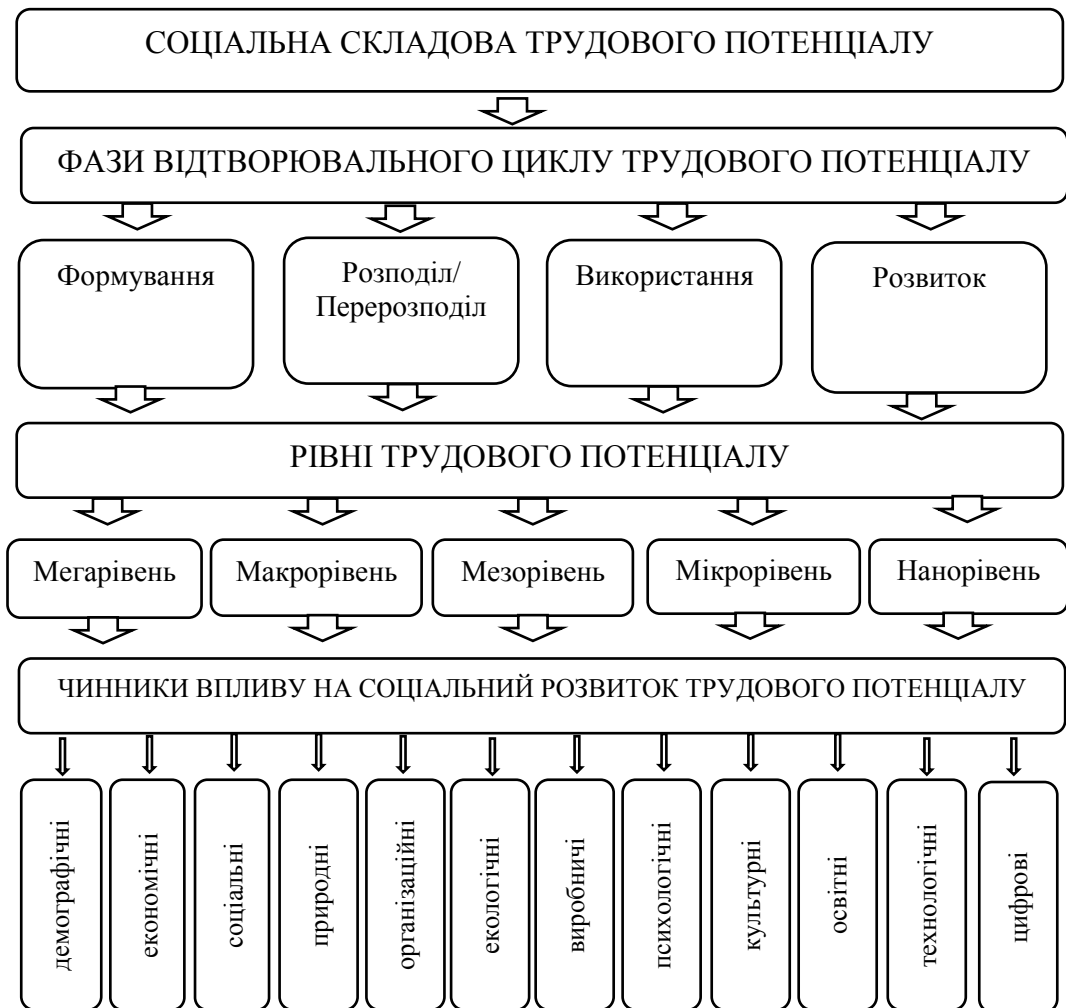


Рис. 1.4. Класифікація чинників впливу на соціальний розвиток трудового потенціалу

Джерело: авторська розробка.

На мікрорівні, під час використання та розвитку трудового потенціалу в організаціях на його соціальну складову вплив чинять професійно-освітній рівень працівників та здатність до навчання протягом життя, підвищення кваліфікації та перекваліфікації кадрів, техніко-технологічна оснащеність виробництва, умови праці, соціально-психологічний клімат в колективі та соціумі, рівень розвитку організаційної та корпоративної культури, соціальна

та екологічна відповідальність організацій, рівень цифрової грамотності, забезпеченість необхідною комп'ютерною технікою, тощо.

На мезорівні (регіональному, галузевому) під час формування трудового потенціалу вагомості набувають такі фактори як рівень розвитку соціальної інфраструктури, природно-географічні та екологічні умови проживання населення, рівень зайнятості та оплати праці, вплив релігійних, політичних, культурних та громадських організацій на життя соціуму, регіональні особливості ідентифікації та ментальності, тощо.

На макрорівні (національному) на соціальний розвиток трудового потенціалу на етапах формування, використання та розвитку впливають стан природного відтворення населення, чисельність населення, показники зайнятості та безробіття, структура робочої сили, використання робочого часу, рівень оплати праці, освіченості населення, економічної стабільності, цифровізації економіки, міграційні настрої, національні норми, світогляд, традиції, ментальні, культурні особливості нації, рівень соціальної відповідальності, соціальної захищеності, соціальної довіри та солідарності, взаємодопомоги, взаємопідтримки, рівень освіченості та гендерної рівності, рівень розвитку соціальної інфраструктури, науки та технологій, стан системи охорони здоров'я, політична стабільність та рівень довіри до державних інституцій, стан економічного розвитку суспільства, релігійні та духовні чинники, інтеграційні процеси та ін.

На мегарівні (світовому) на соціальний розвиток трудового потенціалу чинять вплив загальносвітові тенденції економічного розвитку, екології, політичні фактори, цифровізація, рівень науково-технічного прогресу та пов'язані з цим зміни, що викликають трансформацію світової зайнятості, глобалізація ринку праці, тощо.

Зауважимо, що на всіх рівнях на соціальний розвиток трудового потенціалу впливають технологічні фактори, серед яких окремо варто виділити цифрові, що здійснюють вагомий внесок, на сьогоднішній день, як у формування особистості та суспільства (цифрові соціальні мережі, швидкість

розповсюдження інформації та інформаційне навантаження, технології «Big data», розвиток та запровадження штучного інтелекту у всі сфери життєдіяльності людини, сприймання культурних, ментальних та етнічних цінностей, можливість переконання, нав'язування, маніпулювання, навіювання соціальних стандартів та переконань), так і на трудове життя, на форму, зміст та реалізацію трудових функцій, зумовлюючи, з одного боку, необхідність індивідів до оволодіння цифровими компетенціями, а з іншого боку розшарування суспільства за рівнем доступу до інформаційних мереж, технологій та знань. До них, передусім, відноситься рівень цифровізації суспільно-економічних відносин, рівень доступу населення до ІКТ та цифрових мереж, кількість користувачів Internet, рівень охоплення мобільним Internet, забезпеченість сучасною комп'ютерною технікою, рівень цифрової грамотності, тощо.

Відповідно, враховуючи, що соціальний розвиток трудового потенціалу постійно перебуває під впливом факторів як внутрішнього, так із зовнішнього характеру, що підсилюється інноваційними трансформаціями у всіх сферах життєдіяльності людини, постає необхідність постійного моніторингу та контролю загального процесу відтворювального циклу трудового потенціалу країни та його соціальної складової, зокрема, що в даному ключі актуалізує проблематику розробки механізму соціального розвитку трудового потенціалу.

1.4. Формування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій

Економіка України на сьогодні розвивається під впливом світових тенденцій, спричинених, передусім, глобалізацією, інтенсифікацією інноваційно-інтеграційних процесів, виходом компаній у віртуальний простір, переходом до переважаючої зайнятості на ринку послуг,

нарощенням потужності штучного інтелекту, формуванням «економіки вільного заробітку», прискореною автоматизацією промислового виробництва. Глобальна цифровізація суспільства зумовлює поглиблення соціальної нерівності через її вагомий вплив на зміну структури зайнятості. Переорієнтація попиту на інтелектуальні ресурси, скорочення масової частки фізичної праці, зростаючі темпи оновлення знань та зміна соціальних цінностей, пріоритетів, мотивів – все це є причиною посилення необхідності соціального регулювання розвитку трудового потенціалу для відповідності його потребам зовнішнього середовища та захисту тих верств населення, що не здатні підтримувати власну конкурентоспроможність на ринку праці.

Для вирішення кола означених проблем необхідно розробити механізм соціального розвитку трудового потенціалу, головною ціллю якого має стати, насамперед, забезпечення соціального добробуту та якості життя населення. Поряд із фізичним та психологічним здоров'ям, рівнем освіченості, питання становлення соціальної свідомості особистості, налагодження сприятливого соціального клімату, сформованого на засадах соціальної відповідальності та згуртованості, є рушійним фактором стимулювання людини до ефективної праці, а отже і до суспільного економічного та соціального зростання.

Виходячи із вищезазначеного, правомірним є твердження, що питання формування механізму регулювання соціального розвитку трудового потенціалу набуває актуальності. Його необхідність, перш за все, визначається потребою захисту інтересів населення та забезпечення виконання соціальних зобов'язань держави та бізнесу перед тими верствами громадян, які цього потребують, зберігаючи при цьому баланс суспільної довіри та згуртованості.

В загальному розумінні під поняттям «механізм» розуміють систему, внутрішню будову, сукупність складових ланок або елементів, процесів, що лежать в основі певного явища [24]. Вчені Квасницька Р. С. та Джерелейко С. О. визначають механізм як систему, що характеризує послідовне здійснення процесів або порядок виконання робіт [87].

В цілому, слушною є позиція Коноваленко А. С., яка виділяє п'ять основних підходів до визначення сутності даного поняття, зокрема механістичний, системний, процесний та адаптаційний підходи [100].

Не втрачає актуальності трактування механізму Вебером М. з позиції соціальної дії [23]. Вчений наголошував, що найвагомішою ознакою соціальної дії є орієнтація на іншого, що являє собою взаємні сподівання індивідів на толерантну та соціально відповідальну поведінку учасників соціальних взаємин.

Зауважимо, що механізму управління мають бути притаманні такі властивості як комплексність, адаптивність та результативність.

Загалом категорія «механізм» є вживаною у економічній, правовій, соціальній, фінансовій сферах, ланках державного управління та регулювання, тобто охоплює різні сфери господарювання та суспільної життєдіяльності. Результат функціонування механізму доцільно вимірювати не лише економічними показниками. Як доводять вчені, суспільно значущий результат від діяльності механізму часом реально проявляється в довгостроковій перспективі [65]. Додамо, що таке твердження актуальне і для соціального компонента трудового потенціалу, що характеризується накопиченням властивостей, які проявляються за сприятливих умов, а зміни можуть формуватися упродовж декількох поколінь.

Відповідно, доречно дати визначення механізму соціального розвитку трудового потенціалу, який, на нашу думку, являє собою систему соціальних, економічних, освітніх, наукових, культурних заходів, чинників, методів, принципів, які спрямовані на вдосконалення системи управління розвитком трудового потенціалу задля забезпечення суспільних інтересів та досягнення державних цілей.

Метою функціонування механізму соціального розвитку трудового потенціалу є збереження трудового потенціалу, формування соціальної інфраструктури для поліпшення якості життя, формування та узгодження

соціально орієнтованої державної політики з питань збереження та розвитку трудового потенціалу, забезпечення суспільного добробуту.

Для розуміння ключових принципів та положень механізму соціального розвитку трудового потенціалу, який ефективно діятиме в сучасних, швидко змінюваних умовах, матиме можливість до перетворення та адаптивності, вважаємо за необхідне виявити ключові відмінності, яких зазнала економіка під час еволюційних трансформацій стосовно впливу на середовище функціонування та розвитку трудового потенціалу (табл. 1.11).

Таблиця 1.11

Порівняльна характеристика впливу економічного розвитку на функціонування трудового потенціалу

Сфера впливу на трудовий потенціал / Стадія економіки	Традиційна індустріальна економіка	Інноваційна (інформаційно-мережева) економіка
1	2	3
Стиль управління	- переважання вертикальних зв'язків; - централізація влади, управління методом «згори-донизу»; - посилений контроль за виконанням розпоряджень; - основні інструменти: накази, розпорядження, стандарти, інструкції і т.п.	- розширення горизонтальних зв'язків; - поширення децентралізації, збільшення повноважень місцевих органів влади; - створення інтеграційних утворень; - застосування принципів соціальної відповідальності; - переважання соціально-психологічних методів управління; - розширення можливостей соціального розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні.
Ринок праці	- переважна більшість зайнятих у реальному секторі економіки; - необхідність міграції робочої сили задля кардинальної зміни професійної діяльності.	- збільшення масової частки зайнятих у сфері послуг; - популяризація дистанційної праці, фрілансу та самозайнятості; - низька реальна потреба в міграційній мобільності.
Методи мотивації	переважання матеріальних методів мотивації.	зростання ролі нематеріальних методів мотивування та статусної мотивації.
Характер знань та вмінь працівників	- необхідність знань технічного характеру та в конкретній галузі безпосередньої діяльності; - встановлена періодичність оновлення знань, пов'язана із зміною техніки та технологій.	- набуття пріоритетності комунікаційних та організаційних навичок; - важливість володіння знаннями та можливостями у сфері роботи з інформаційними ресурсами; - поширення практики здійснення прикладних досліджень в організаціях або в інтегрованих структурах; - необхідність постійного оновлення знань не лише у галузі безпосередньої діяльності, а й у пов'язаних сферах.

Продовження табл. 1.11

1	2	3
Інвестиційна сфера	- більшість вкладень здійснюється у матеріальні ресурси; - вкладення у знання працівників не поширені, навпаки мають тенденцію до мінімізації.	- інвестиції в працівників набувають популяризації; - підвищення ролі інвестицій у нематеріальні (інформаційні, інтелектуальні, віртуальні) ресурси.
Розвиток економічного добробуту	підвищення добробуту пов'язується із зростанням доходів за рахунок підвищення кваліфікації, трудової міграції.	розширення можливостей щодо зростання економічного добробуту незалежно від місця перебування, поширення віддаленої роботи, нових форм зайнятості поряд з традиційними способами покращення життя.
Освітня сфера	- переважання масової частки населення, охопленою професійно-технічною та базовою освітою; - концепція «елітності» вищої освіти.	- висока частка населення з вищою освітою; - популяризація концепції безперервної освіти; - необхідність постійного оновлення знань; - поширення інноваційних методів та форм навчання.
Методи професіонального розвитку	- традиційні методи навчання та підвищення кваліфікації; - потреба зміни фізичного перебування для отримання знань.	- поряд з використанням традиційних методів навчання, широке застосування неформальних та інформальних методів навчання; - розповсюдження онлайн навчання.
Характер комунікацій	переважає особисте спілкування.	зростання частки дистанційних комунікацій, розширення мережових зв'язків.
Медична сфера	традиційні методи надання медичних послуг за рахунок мережі лікарських установ.	- популяризація надання індивідуальних лікарських послуг; - можливість отримання медичних консультацій на онлайн платформах та дистанційно; - можливість самостійного контролю за станом здоров'я за допомогою використання послуг приватних лабораторій та доступності інформації; - популяризація здорового способу життя та фізичної активності.
Культурна та духовна сфери	- можливість відвідування закладів культури та бібліотек; - популяризація читацької активності; - духовний розвиток за рахунок просвітницької літератури та відвідування релігійних установ.	- віддалений доступ до багатьох культурних пам'яток, он-лайн музеї; - можливість дистанційного відвідування культурних та релігійних заходів в режимі реального часу; - доступ до аудіо, відео ресурсів; - традиційні способи культурного та духовного розвитку.

Джерело: авторська розробка.

Зважаючи на вище означені особливості функціонування сучасної економічної системи, нами розроблено механізм соціального розвитку трудового потенціалу (рис. 1.5).

Досягнення поставленої мети передусім має зумовлюватися реалізацією наступних завдань:

- забезпечення формування та розвитку соціальної інфраструктури;
- налагодження функціонування соціальних інститутів з питань збереження та розвитку трудового потенціалу;
- удосконалення трудового законодавства з питань захисту трудоактивного населення, дієвої пенсійної системи та системи соціального страхування;
- застосування міжнародного досвіду щодо реалізації державної соціальної політики;
- розроблення та впровадження державних соціальних програм для забезпечення захисту відповідних соціальних груп та розвитку суспільства;
- реформування систем освіти та охорони здоров'я з орієнтацією на доступність, якість та всебічне охоплення населення;
- встановлення високого рівня соціальних стандартів;
- забезпечення умов для ефективного функціонування державного та регіональних ринків праці, зменшення міграційного відтоку трудового потенціалу;
- забезпечення функціонування системи професійного навчання та навчання протягом життя, розробка системи збереження професійних знань та умінь населення;
- розробка ефективної державної системи підтримки середнього та малого бізнесу, самозайнятих осіб та фрілансу;
- підвищення рівня соціальної відповідальності держави та бізнесу, розвиток соціального діалогу;
- забезпечення інклюзивності всіх сфер трудової та суспільної життєдіяльності людини.

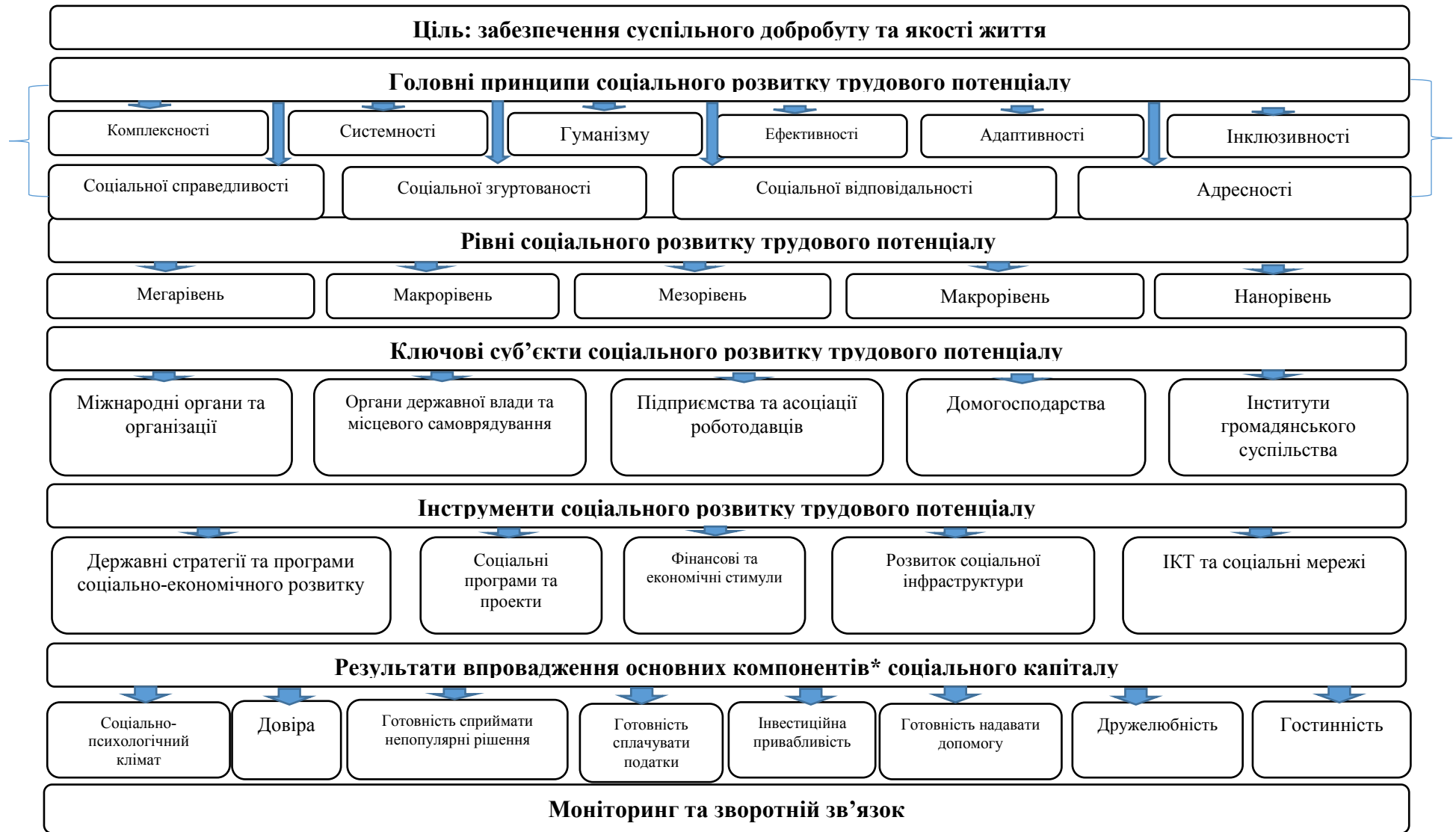


Рис. 1.5. Механізм соціального розвитку трудового потенціалу

*Основні компоненти соціального капіталу визначено за [338].

Джерело: авторська розробка

Зауважимо, що мета та завдання механізму соціального розвитку трудового потенціалу у своєму кінцевому результаті мають бути спрямованими на забезпечення Цілей сталого розвитку як України на період до 2030 року, які визначено згідно до резолюції Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй [197]. Детальніше згадані Цілі нами буде розглянуто у розділі 2.

Для розуміння дії механізму соціального розвитку трудового потенціалу необхідно з'ясувати взаємозв'язок його структурних елементів, що ґрунтується на системі його основних принципів, а саме: комплексності, систематичності, гуманізму, ефективності, адаптивності, інклюзивності, соціальної справедливості, соціальної згуртованості, соціальної відповідальності, адресності. Детальніше дані принципи розглянемо у табл. 1.12. Сам процес соціального розвитку трудового потенціалу відбувається на мега (світовому), макро (національному), мезо (територіальному, галузевому), мікро (організаційному) та нано (індивідуальному) рівнях.

Відповідно, нанорівень представлений домогосподарствами, інститутом сім'ї, де, як зазначають Шаульська Л. та Лаушкін О., закладаються основи здоров'я, освіти та первинні навички соціалізації та комунікації, формуються цінності, культурні та духовні інтереси [278].

Даний рівень соціального розвитку трудового потенціалу видається нам надзвичайно важливим, позаяк відбувається вплив на свідомість людини з раннього дитинства, норми поведінки, сімейні цінності, релігійні переконання, ступінь гуманності, толерантності, соціальної відповідальності, бачення прийнятної моделі суспільної поведінки засвоюються на безумовному рівні, без критичного осмислення і є тою відправною точкою соціального розвитку особистості, базисом соціального та людського потенціалу індивіда. Деградація інституту сім'ї, що в певній мірі наразі спостерігається в українському суспільстві, загрожує негативними наслідками.

Таблиця 1.12

Принципи системи соціального розвитку трудового потенціалу

Назва	Сутність
Комплексності	Передбачає врахування усього комплексу факторів соціального розвитку трудового потенціалу.
Системності	Полягає у вираженні процесу соціального розвитку трудового потенціалу як цілісної, динамічної, взаємозалежної системи, що має охоплювати усі прошарки трудоактивного населення та бути спрямованою на ефективне формування, використання та розвиток трудового потенціалу.
Ефективності	Передбачає досягнення поставлених цілей та завдань, отримання максимального ефекту від заходів, спрямованих на забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу при залученні якомога меншого обсягу ресурсів.
Гуманізму	Визнання людини найвищою цінністю суспільства та її права до вільного і всебічного розвитку та проявляється у наданні можливостей для її реалізації.
Адаптивності	Полягає у пристосуванні механізму забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу до змін, що відбуваються під час даного процесу.
Соціальної справедливості	Означає забезпечення рівності прав і свобод громадян, уникнення соціальної диференціації, активного впровадження соціальних стратегій та програм відповідного спрямування.
Інклюзивності	Забезпечення можливості пристосування суспільства до потреб населення, що проявляється у рівному доступі до благ та ресурсів, неупередженому регулюванні умов життєдіяльності різних соціальних верств, подоланні бідності, забезпеченні продуктивної повної зайнятості, соціальному захисті відчужених категорій населення, тощо.
Соціальної відповідальності	Базується на твердженні, що процес соціального розвитку трудового потенціалу зумовлений діяльністю, за якої залучаються лише ті методи досягнення цілей, що не завдають шкоди людям, природі, суспільству.
Соціальної згуртованості	Полягає у забезпеченні добробуту населення шляхом формування відчуття приналежності до суспільства та солідарності, побудові гармонічних та стабільних відносин, заснованих на довірі, зменшення диспропорцій в його розвитку, уникнення соціальної ізоляції та відчуженості.
Адресності	Передбачає проведення заходів, пов'язаних із соціальним розвитком трудового потенціалу відповідно до тих його прошарків, які цього потребують, знаходяться у пріоритеті, або які зможуть принести більший економічний ефект від своєї діяльності.

Джерело: авторська розробка.

Ці наслідки пов'язані із зростанням кількості безпритульних дітей, вихованням в несприятливих умовах, а відповідно зниженням ціннісних стандартів, формуванням деструктивної трудової поведінки, поширенням явищ підліткової наркоманії та алкоголізму, зростанням рівня підліткової злочинності, депривації певних соціальних верств населення, що зумовить як кількісну, так і якісну втрату трудового потенціалу. Тому ефективний соціальний розвиток трудового потенціалу має бути, перш за все,

спрямований на формування високого соціально-культурного рівня становлення особистості, стимулювання ініціативності, творчості, саморозвитку, самоактуалізації, шляхом забезпечення гідних умов життя, медичного обслуговування, підвищення освіченості, культурних та духовних цінностей, соціальної згуртованості, соціального захисту та зниження відчуженості соціальних груп населення.

Соціальний розвиток трудового потенціалу мікро- та мезорівнів відбувається в межах регіону і під впливом галузевих (виробничих) чинників на мікрорівні, включає в себе особливості розвитку соціальних груп і колективів, тобто безпосереднє соціальне середовище в якому проходить життєдіяльність людини. Особливого значення набувають трудові взаємовідносини, під час яких відбувається використання та подальший розвиток трудового потенціалу. Процеси забезпечення та регулювання зайнятості, соціального партнерства, соціальна відповідальність бізнесу та органів місцевого самоврядування, якість функціонування соціальної інфраструктури, діяльність регіональних установ, що спрямована на соціальний захист, дотримання гендерної рівності, інклюзивності усіх сфер громадського життя набувають на даному етапі вирішального значення, так як саме від них залежить ефект від впроваджуваних державою заходів щодо регулювання соціального розвитку трудового потенціалу. Саме симбіоз діяльності владних органів із профспілками та бізнесом, рівень соціальної відповідальності кожної з названих груп формує додатковий соціальний ефект, що впливає на якість життя суспільства.

Соціальний розвиток трудового потенціалу на макрорівні характеризується впливом державного регулювання та відбувається в межах країни. На цьому рівні закладаються основи соціальної політики та стандарти соціального захисту, відбувається законодавче регулювання процесу формування, використання та розвитку трудового потенціалу та його складових.

Державне регулювання соціального розвитку трудового потенціалу уособлює сукупність методів, форм та напрямків цілеспрямованого впливу державних органів на ефективність функціонування соціально-культурної та економічної системи, що направлене на забезпечення підґрунтя формування та розвитку трудових здібностей та навичок населення, посилення ступеню суспільної згуртованості та стійкості, адаптації до мінливості зовнішнього середовища, а також закладення передумов для саморозвитку.

Зауважимо, що соціальний розвиток трудового потенціалу може відбуватися лише поєднанням інтенсивного шляху (набуття та розширення тих можливостей, потенцій та здібностей наявного населення, що дадуть змогу примножити якісні характеристики трудового потенціалу) з екстенсивним (зростанням кількості населення), позаяк без створення умов для підвищення саме соціально-ціннісного рівня розвитку суспільства не відбудеться позитивних зрушень в його працеактивній складовій.

Головним завданням держави є створення сприятливого соціоцентричного, людиноорієнтованого середовища для формування та реалізації можливостей та ресурсів трудового потенціалу шляхом регулювання відповідних процесів, а також розвитку інституціонального середовища для здійснення організаційного впливу на функціонування суспільно-економічних відносин. Зауважимо, що на мегарівні соціальний розвиток забезпечується закладеним рівнем соціальних стандартів розвинених країн світу, що підтримується міжнародними організаціями, а також чиним рівнем впливу на фінансово-економічну, соціальну та політичну ситуацію, що складається в суспільстві.

Суб'єктами механізму соціального розвитку трудового потенціалу відповідно до кожного його рівня виступають, насамперед, міжнародні органи влади та організації, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, бізнесові структури та асоціації роботодавців, соціальні установи, домогосподарства, інститути громадянського суспільства (рис. 1.6).



**Рис. 1.6. Середовище формування соціального розвитку
трудового потенціалу**

Джерело: авторська розробка.

Регулювання суб'єктами механізму соціального розвитку трудового потенціалу власне самого процесу його функціонування відбувається за допомогою методів управління. Відповідно до класифікації методи управління трудовим потенціалом за характером управління прийнято розподіляти на економічні, адміністративні (організаційні, правові) та соціально-психологічні.

Справедливим є таке ранжування методів управління і для процесу соціального розвитку трудового потенціалу. Класифікацію методів управління процесом соціального розвитку трудового потенціалу зображено на рис. 1.7.

Детальніше, характеристику методичного інструментарію впливу на соціальний розвиток трудового потенціалу за рівнями впливу відображено нами в табл. 1.12.

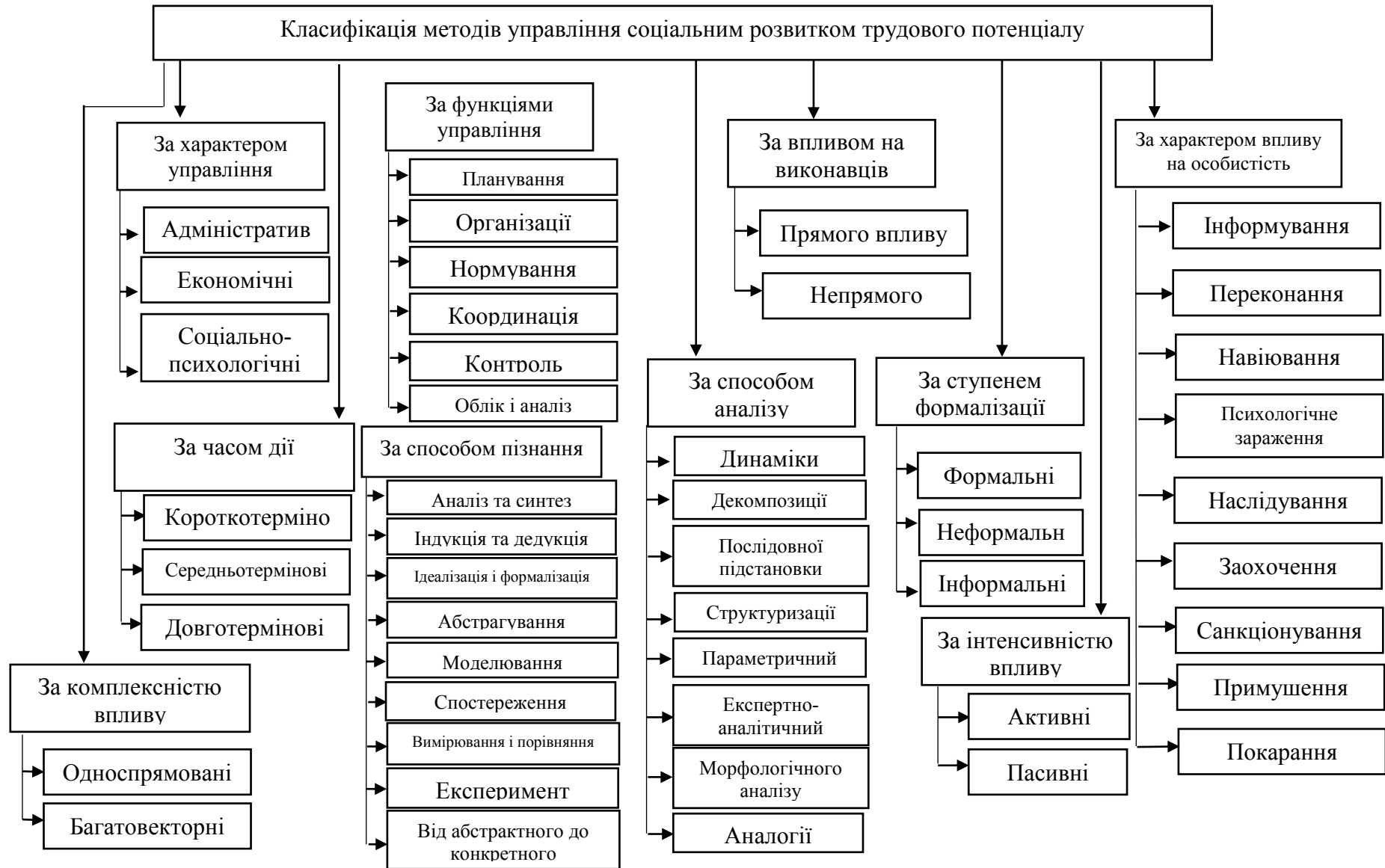


Рис. 1.7. Класифікація методів управління соціальним розвитком трудового потенціалу

Джерело: узагальнено і доповнено автором за [13; 253; 262; 264; 279]

**Методичний інструментарій управління соціальним розвитком
трудового потенціалу за рівнями управління**

Адміністративні методи			
Правові		Організаційні	
Макро, мезорівень рівень	Мікрорівень	Макро, мезорівень рівень	Мікрорівень
- соціальні програми - закони - укази - санкції - квоти	- накази - розпорядження - інструктажі - положення - стандарти - методики та рекомендації - дисциплінарна відповідальність та стягнення	- державна структура управління соціальним розвитком - регіональна структура управління соціальним розвитком - мережа соціальної інфраструктури	- організаційна структура - статут (положення, розпорядження) - штатний розклад - посадові інструкції - правила внутрішнього розпорядку - колективний договір
Економічні		Соціально-психологічні	
Макро, мезорівень рівень	Мікрорівень	Макро, мезорівень рівень	Мікрорівень
- регулювання ринку праці - прожитковий мінімум - мінімальна заробітна плата - кредитування - фінансування - страхування - система пенсійного забезпечення - оподаткування - інвестування у соціальну сферу - регулювання доплат і надбавок - ціноутворення	- оплата праці - ціноутворення - участь у прибутку - матеріальна мотивація - матеріальні стягнення - встановлення систем доплат та надбавок	- соціальне нормування - соціальне регулювання - гуманізація праці - пропаганда і агітація - підвищення соціальної активності - задоволення культурних, духовних, моральних потреб - соціальна відповідальність - соціальні норми поведінки - розвиток соціальних мереж - розвиток інформаційних та комунікаційних технологій - профорієнтація - соціальна адаптація - організація цільового навчання - підготовка та перепідготовка кадрів	- корпоративна культура - соціально-психологічний аналіз та прогнозування - соціально-психологічне регулювання - соціальні норми поведінки - моральна мотивація - особистий приклад - залучення працівників до управління - обмін досвідом - традиції - соціально-психологічний клімат - розвиток ініціативності - соціальна відповідальність - управління конфліктами - комплектація трудових колективів - соціальна адаптація

Джерело: авторська розробка.

Одним із інструментів механізму соціального розвитку трудового потенціалу виступає створення дієвої системи мотивації, що дозволить знайти баланс між задоволенням потреб працівників та стимулюванням їх до примноження результатів їх трудової діяльності, генерування інновацій, спонукання їх до саморозвитку. Зауважимо, що враховуючи новітні способи організації трудової діяльності, тенденції до інтелектуалізації, автоматизації та індивідуалізації праці, загрозу формування прекаріату, зниження культурного та духовного рівня суспільного розвитку, поглиблення соціального розшарування, маргіналізації суспільства, зменшення рівня соціальної згуртованості та толерантності, актуалізується стимулювання не лише задоволення первинних потреб, а навпаки, забезпечення виникнення потреб вищого порядку. Отже, не всі мотиваційні інструменти, з огляду на розвиток мережевої економіки, в цих умовах є ефективними (див. табл. 1.13).

Інноваційні трансформації ринку праці вимагають від мотиваційного механізму використання наявних та потенційних зусиль, здібностей та компетенцій за рахунок виявлення індивідуальних потреб та мотивів, формування системи стимулів для їх реалізації за рахунок використання інноваційних технологій. Для забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу виходять на перший план цінності, які задовольняються за рахунок потреб вищого порядку, тому необхідно розробити мотиваційну систему щодо задоволення первинних потреб для уникнення демотивації та створення підґрунтя для формування у працівників потреб у соціальному, професійному та культурному розвитку, самореалізації, колективній взаємодії, тощо.

Поряд із позитивними зрушеннями від впровадження результатів глобалізаційних тенденцій в сферу праці, зокрема виявлення можливостей для саморозвитку, самоідентифікації та професійного зростання, зауважимо, що трансформація економіки індустріалізації в інформаційну, зумовлює виникнення суперечностей, пов'язаних з протиріччям між загостренням егоцентризму, індивідуалізації та вимогами соціалізації, дотриманням колективних інтересів, потребою соціуму в згуртованості та солідарності.

**Застосування ключових ідей мотиваційних теорій в умовах
інноваційних трансформацій**

Етап розвитку	Сутність	Можливість застосування в умовах інноваційної трансформації економіки
XIX ст. – 30 – ті рр. XX ст. (Тейлор Ф., Файоль А., Мейо Е., Макгрегор Д., Оучі В. та ін.)	Зародження мотиваційних теорій. Виникнення уявлення про людину як про основний фактор виробництва. Застосування переважно матеріальних способів мотивації. Співвідношення заробітної плати із кількістю та якістю виконаної роботи.	Актуальним залишається принцип співвідношення результатів праці та винагороди за виконану роботу.
30-70-ті рр. XX ст. (Маслоу А., Алдерфер К., Герцберг Ф., Мак-Клеланд Д., Врум В., Адамс Дж., Годтроп Д., Локвуд Л., Фестингер Л., Роттер Дж. та ін.)	Визначення ієрархії потреб та порядку їх задоволення, дослідження впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на ефективність системи мотивації. Визначення залежності результатів праці від визначених цілей, можливостей та здібностей працівника, а також прикладених ним зусиль. Виникнення поняття демотивації. Підвищення ролі нематеріального стимулювання при збереженні базовості матеріальних потреб. Корпоративний підхід до побудови мотиваційних механізмів.	Широко розповсюджені мотиваційні механізми, які спираються на градацію потреб, використання основних принципів матеріальної, нематеріальної та статусної мотивації. Розуміння поведінкових причин формування мотивів та розробка відповідних методів мотиваційних спонукань.
З 70-х рр. XX ст. - по теперішній час (Хакман Дж. Р., Олдхем Г., Бандура А., Хоув Н, Штраус В., Десі Е., Райан Р., Колот А., Семикіна М. та ін.)	Спрямованість на мотивацію розвитку, безперервне навчання. Визначальну роль відіграють потреби вищого порядку. Індивідуалізація мотиваційного впливу. Крос-культурна мотивація. Орієнтація на стимулювання творчості, креативності, генерування інновацій Врахування особливостей трудового процесу: дистанційна зайнятість, самозайнятість, тимчасова зайнятість. Переважаюча роль нематеріальної, моральної, статусної мотивації, а також самомотивації.	В умовах глобалізації та діджиталізації акцент робиться на безперервному інтелектуальному та творчому розвитку особистості, застосуванні індивідуальних методів мотивації залежно від культурних, ментальних, духовних, національних, психологічних особливостей індивіда, використанні соціально-економічної мотивації, впровадженні інноваційних інклюзивних технологій, в центрі уваги – розвиток цінностей вищого порядку, формування суспільних цінностей та переконань, що забезпечують формування соціального капіталу, а також сприяють згуртованості та відповідальності суспільства.

Джерело: узагальнено і доповнено автором за [80; 97; 127; 213].

Тому, результатами впровадження механізму має стати вдосконалення основних компонентів соціального капіталу, що втілюються, зокрема, у соціально-психологічному кліматі, системі цінностей, довірі, дружніх відносинах, готовності сприймати непопулярні державні рішення, сплачувати податки, дружелюбності, готовності допомагати, гостинності та підвищенні інвестиційної привабливості, що дасть змогу, насамперед, сформувати соціально-відповідальне, солідарне суспільство з високим рівнем якості життя та розвинутою системою соціального захисту та, тим самим, створити підґрунтя підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів.

Відповідно до вищезазначеного, до складу процесу реалізації механізму регулювання соціального розвитку трудового потенціалу на державному рівні мають входити саме ті засоби, функції та методи, визначення соціальних орієнтирів та впровадження соціальних програм, що спонукатимуть до зростання соціальних стандартів та формування якісного соціального розвитку в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Прискорення інформатизації економіки зумовило виникнення ситуації, за якої, з одного боку, технологічний прогрес дає можливість підвищити рівень соціального розвитку трудового потенціалу за допомогою використання новітніх технологій у соціальній та комунікаційній сфері, зростання кількості та якості послуг, що необхідні для повноцінної та гармонійної життєдіяльності людини, формування, відтворення та примноження її трудових можливостей, а з іншого, зумовлює загрозу так званого «цифрового розділення», «виключення» із суспільного життя тих, хто не володіє, перш за все, достатніми знаннями, особливої актуальності серед яких набуває володіння іноземними мовами, передусім світового значення, цифровими компетенціями та вільного доступу до інформаційних мереж, що дозволяють використовувати в повній мірі ефект від технологічного розвитку. Відповідно, мова йдеться не лише про маргінальні групи населення, про малозабезпечених громадян, осіб літнього віку,

сільське населення, а й про тих, хто володіє низьким рівнем знань та можливостей, що є недостатніми для забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці. Таким чином, перехід до інклюзивної економіки стає нагальною потребою сучасного соціуму, а на перший план життєдіяльності суспільства має виходити інклюзивний розвиток, що спрямований на подолання соціальної нерівності та соціального виключення (ексклюзії).

Загалом, питання теорії інклюзивної економіки останнім часом знаходиться в полі зору наукової спільноти [334], за якої головним завданням економічної системи постає забезпечення добробуту населення країни, надання рівної можливості щодо прийняття участі в суспільному житті та економічних процесах. При цьому інклюзивними визнаються саме ті інститути, діяльність яких спрямована на залучення до економічного життя громадян з якнайповнішим використанням їх здібностей та потенцій, залишаючи їм при цьому вільний вибір щодо реалізації власних трудових можливостей та придбання економічних благ [50]. Діяльність інклюзивних інститутів побудована на державному втручанні у функціонування сфер суспільного життя, пов'язаних із захистом права приватної власності, доброчесністю правосуддя, рівним доступом до ринків та участі в економічній діяльності, тощо [50].

Інклюзивна економіка покликана створити передумови для забезпечення економічного добробуту шляхом залучення інновацій у всі сфери суспільного життя, які дадуть змогу суттєво підвищити продуктивність праці та рівень фінансової грамотності громадян, ефективність та інтенсивність технологічного розвитку, забезпечити належний рівень освіти всім верствам населення, тощо.

Трансформація ринку праці під впливом глобалізаційних та інформаційних процесів, зростання неформальної та нетрадиційної зайнятості, посилення поляризації суспільства, загострює питання застосування інклюзивних інновацій, покликаних забезпечити гідний рівень життя усіх верств населення.

Досліджуючи доробки вчених стосовно вивчення сутності інклюзивних інновацій, зауважимо, що певна їх частина, спираючись на дослідження міжнародних організацій, визначає їх як інновації, покликані покращити життя незахищених та маргінальних груп населення. Зокрема, таку позицію можна знайти в дослідженнях Світового Банку [309], а також працях науковців Георга Г., Макгахен А., Прабху Дж. [311], Гікса Р. [307].

Спираючись на дослідження вчених Організації економічного співробітництва та розвитку [311], Дроботюк О. В [63] трактує інклюзивні інновації, як такі, що дозволяють покращити життя малозабезпечених громадян та забезпечити їх включення до трудового життя.

Група зарубіжних вчених [320; 304] наголошують, що даний тип інновацій розроблений у високорозвинених країнах для груп населення, що мають низькі і середні доходи та базуються на усуненні непотрібних властивостей і адаптуванні інноваційних продуктів до їх потреб та місцевих особливостей. На нашу думку, найповніше визначення інклюзивних інновацій сформовано Федуловою Л. І., яка з одного боку розглядає їх з точки зору задоволення потреб тих, хто позбавлений гідного рівня життя (малозабезпечених, пенсіонерів, людей з особливими потребами, мігрантів), а з іншого боку забезпечує інтеграцію «виключених» груп до суспільного життя та сприяє реалізації науково-технічного потенціалу [258].

Трансформація традиційного ринку праці під впливом інноваційного розвитку зумовило настільки широке залучення до діяльності людини інноваційно-інформаційних продуктів та штучного інтелекту, що спровокувало нероздільність відтворення трудових функцій людиною від технологій майже у всіх сферах її діяльності, тобто можна наразі говорити про формування так званої «синтетичної» робочої сили, яка пов'язана із симбіозом робочої сили та використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Відповідно, така ситуація спричиняє суттєве збільшення кількості прекаріїв, а також потенційне зростання тих, хто через недостатню відповідність та якість знань, відсутність доступу до цифрових ресурсів

ризикає перейти до категорії нездатних в повній мірі використати власний трудовий потенціал. Все це зумовлює визначення інклюзивних інновацій у якості таких новітніх ідей, продуктів, послуг, технологій та результатів наукових досліджень, які дозволяють забезпечити гідний рівень життя населення, залучення до економічної діяльності всіх суспільних груп, гарантуючи таким чином реалізацію та примноження їх трудових можливостей. Інтенсивний розвиток трудового потенціалу, який відбуватиметься на фоні застосування інклюзивних інновацій, в результаті не лише призведе до зростання економічного добробуту, а й зумовить нарощування професіонального потенціалу та забезпечить включення широкого числа робочої сили до інноваційного процесу.

Інклюзивні інновації повинні мати спрямованість, передусім на доступність для населення необхідних товарів, послуг та технологій, задоволення потреб, реалізацію економічних прав та трудових можливостей шляхом адаптування в соціумі та поширення відповідних знань тим групам населення, які цього потребують. Тож, застосування інклюзивних інновацій потребують різні сфери економіки, що дозволило нам визначити їх відповідний розподіл за сферами застосування.

Зокрема, фінансові та інвестиційні інклюзивні інновації покликані підвищити рівень фінансової грамотності населення, спростити доступ до банківських послуг для усіх верств населення, забезпечити грамотне інвестування накопичених коштів, сприяючи таким чином економічному розвитку.

Освітні інклюзивні інновації спрямовані підвищити рівень освіченості, цифрової грамотності та поінформованості тих груп населення, які мають проблеми з доступу до традиційних джерел навчання, чому сприяють як бурхливий розвиток ІКТ, так і дистанційні засоби зв'язку. При чому мова йде не лише про людей з особливими потребами, а й взагалі про всі верстви населення. Важливим в цьому ключі стає забезпечення можливості

безперервної освіти та підвищення кваліфікації, ознайомлення працеактивних громадян з новітніми світовими практиками та досягненнями.

Інформаційні (цифрові) інклюзивні інновації мають на меті забезпечити можливість оволодіння та доступність цифрових технологій для використання їх у трудовому житті та повсякденній діяльності громадян.

Медичні інклюзивні інновації мають на меті, перш за все, підвищення якості та спрощення доступу до медичних послуг населенню, що базується на передових досягненнях розвинених країн, можливість дистанційного прийому, покращення обслуговування, тощо.

Правові інклюзивні інновації зосереджені на включенні громадян до процесу прийняття рішень, підвищення рівня правової обізнаності, можливості захисту власних прав та інтересів.

Технологічні інклюзивні інновації покликані полегшити доступність різного виду послуг та матеріальних благ тим, хто цього потребує, однак в силу особистих причин не має змоги самотійно задовольнити власні потреби.

Організаційні інклюзивні інновації полягають у якомога повнішому включенні працівників до діяльності організації, застосуванні новітніх технологій, підвищення рівня умотивованості та продуктивності праці.

Соціальні інклюзивні інновації полягають в організації ефективної системи соціального захисту та підтримки громадян, забезпечення умов повноцінного якісного життя населення з урахуванням особистісних потреб.

Екологічні інклюзивні інновації базуються на ресурсоощадливому виробництві, використанні «eco-friendly» продукції та технологій, збереженні та відновленні екосистем та сприятливих умов для життєдіяльності людини, що дозволяє підвищити рівень здоров'я та тривалості життя населення, зменшити видатки на подолання екологічних катастроф та соціального захисту населення, що від них постраждало.

Розроблена нами модель соціального розвитку трудового потенціалу на засадах інноваційної інклюзії базується на тому, що виключення

працездатного населення та тих, хто втратив працездатність, із соціального життя, а саме соціальна сегрегація (рис. 1.8) веде за собою загрозу виникнення поляризації суспільства, появу соціальних ризиків, що в результаті впливає на кількісні та якісні показники трудового потенціалу.

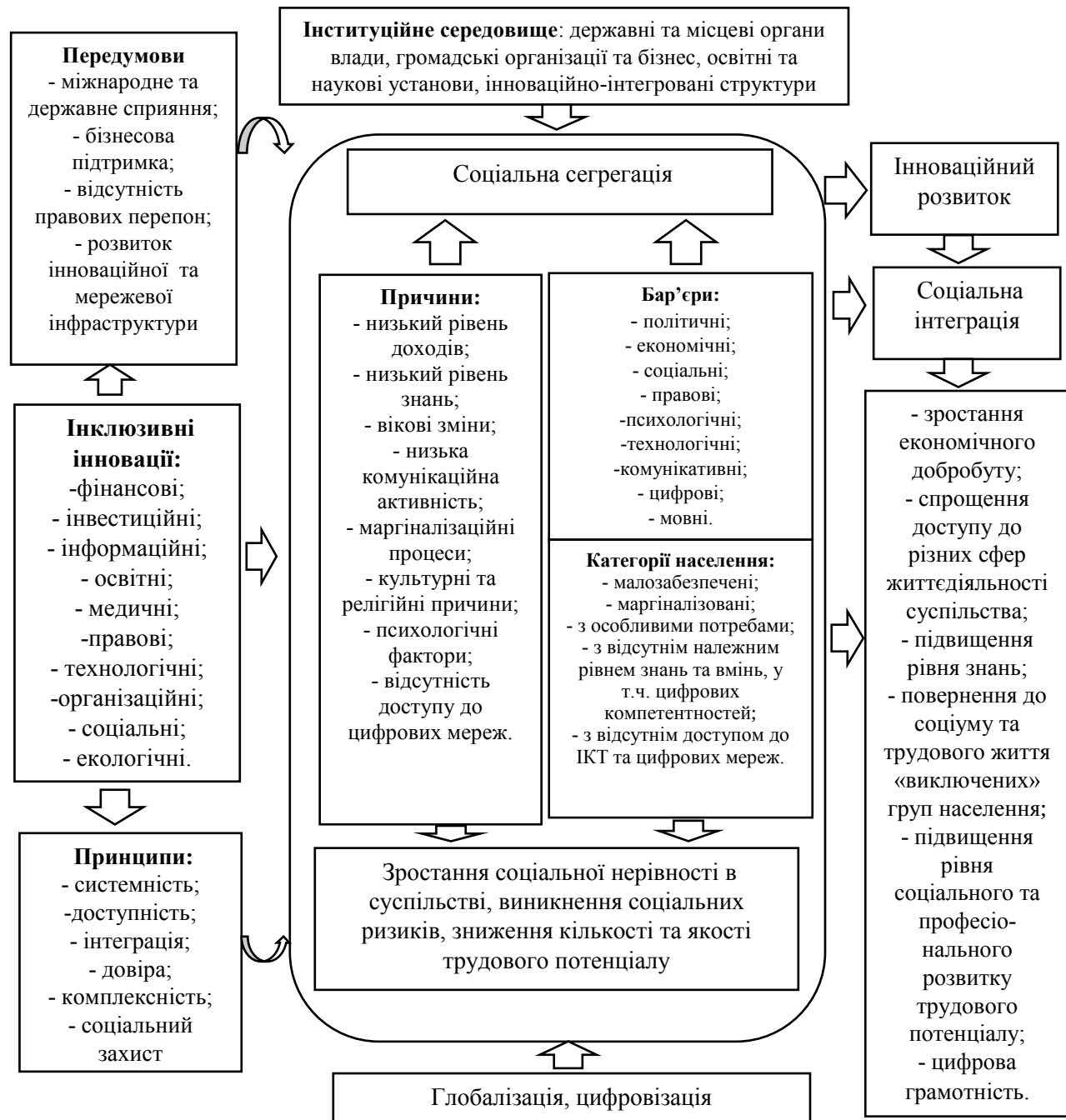


Рис. 1.8. Концептуальна модель соціального розвитку трудового потенціалу на засадах інноваційної інклюзії

Джерело: авторська розробка.

Враховуючи прискорення темпів науково-технічного розвитку, зниження потреби у фізичній праці, опинитися поза межами затребуваності на ринку праці ризикує кожен, хто не знаходиться в постійному процесі розвитку, не оволодіває сучасними знаннями, а відповідно майже не можливо виокремити всі категорії громадян, які потребуватимуть соціальної підтримки під час процесу адаптації до нових умов.

Отож, розроблення та впровадження інклюзивних інновацій на основі принципів системності, доступності, інтеграції, довіри, комплексності та соціального захисту при забезпеченні підтримки інституційного середовища мають сприяти вирішенню основних причин виникнення соціальної сегрегації та подоланню бар'єрів, які стимулюють її появу.

Державна політика у даному напрямі має здійснюватися як адресно, так і комплексно задля цілеспрямованого збереження трудового потенціалу країни. Залучатися до цього процесу, за сприяння міжнародних організацій та фондів, окрім безпосередньо центральних та регіональних органів влади мають і бізнесові структури, громадські організації, освітні та наукові установи, а також інноваційно-інтегровані структури. Саме останні, на основі спільного об'єднання зусиль з іншими інституційними установами, мають виступити центром генерування інклюзивних інновацій, які дозволять як продукувати нові, так і адаптувати вже існуючі інноваційні розробки до подальшого застосування та задоволення потреб населення.

Зауважимо, що ключовим суб'єктом генерування та використання інновацій виступає людина, відтворюючи власний потенціал під час професійної діяльності. А відтак, соціальний, освітній розвиток та нарощення трудового потенціалу в умовах функціонування інноваційних екосистем дозволить збільшити обсяги та темпи формування і впровадження інклюзивних інновацій у всі сфери господарського життя, а отже досягнення різного роду позитивних ефектів від даного процесу, що в кінцевому результаті сприятиме підвищенню рівня добробуту та якості життя населення (рис. 1.9).

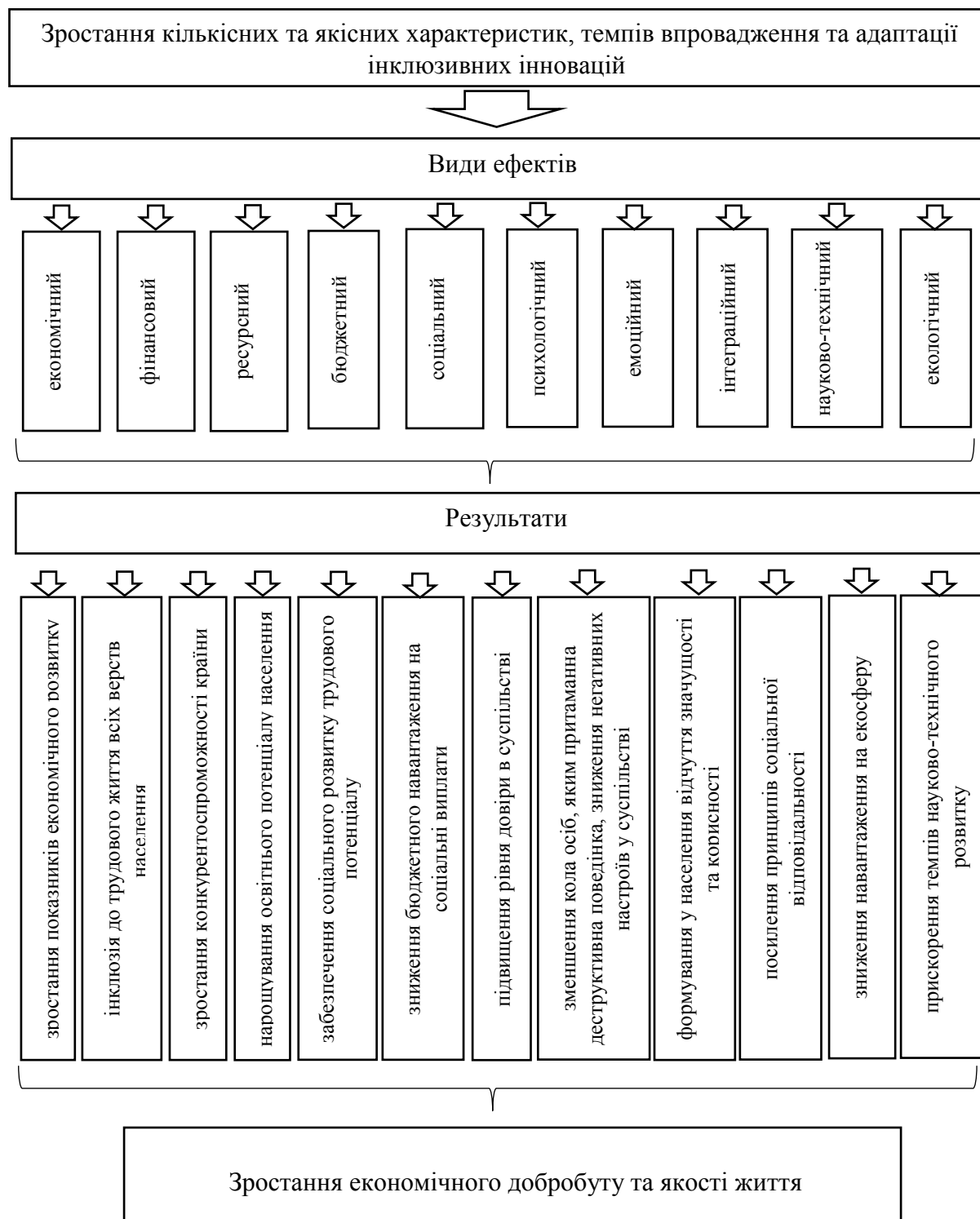


Рис. 1.9. Вплив інклюзивних інновацій на економічний та соціальний розвиток суспільства

Джерело: авторська розробка.

Порівняльна характеристика розвитку економічної системи до та після запровадження інклюзивних інновацій наведена нами у табл. 1.14.

Таблиця 1.14

Порівняльна характеристика розвитку економічної системи до та після впровадження інклюзивних інновацій

Вид ефекту	До впливу інклюзивних інновацій	Після впливу інклюзивних інновацій
1	2	3
Економічний	Орієнтація переважно на матеріальні блага, інерційність у веденні бізнесу, використання принципу «сам за себе», вивільнення працівників через роботизацію, цифровізацію, зменшення потреби у важкій фізичній праці, зростання безробіття, невідповідність наявної робочої сили вимогам ринку праці, тінізація зайнятості.	Зростання показників економічного розвитку, залучення населення до креативної чи суспільно-корисної праці за рахунок зростання рівня освіти працівників, підвищення продуктивності праці, трансформація соціально-трудових відносин на основі співпраці та довіри, зниження безробіття, формування у робочій силі навичок, які затребувані на ринку праці, легалізація зайнятості, зростання конкурентоспроможності робочої сили.
Ресурсний	Екстенсивне використання, сировинна орієнтація, поступове вичерпання та суттєве здорожчання матеріальних ресурсів.	Підвищення ефективності застосування усіх видів ресурсів за рахунок їх ощадливого споживання та адресного використання, перехід на всеосяжне застосування невичерпних ресурсів.
Бюджетний	Посилення податкового навантаження на офіційно зареєстрованих працівників за рахунок зростання неформальної зайнятості, уникнення податкових платежів, підвищення бюджетних соціальних виплат через збільшення кількості осіб, що потребують державної підтримки.	Зниження відрахувань держави на соціальні виплати, зростання податкових надходжень за рахунок залучення більшої кількості осіб до трудової діяльності, формування культури розуміння та готовності сплачувати податки.
Фінансовий	Непропорційний розподіл доходів, тінізація заробітків, непропорційне зростання доходів потребам населення, нестабільна фінансово-банківська система, непрацюючі заощадження населення внаслідок недовіри до банків, відсутність розуміння інвестиційних механізмів.	Прагнення до рівномірного розподілу доходів, підвищення фінансової грамотності населення, популяризація інвестування, зростання доходів, залучення накопичених коштів до економіки, стабілізація фінансово-банківської системи.
Психологічно-емоційний	Посилення деструктивних настроїв та девіантної поведінки у суспільстві, зростання ворожого ставлення індивідів одне до одного, формування почуття самотності та непотрібності.	Зниження негативних настроїв, відсутність деструктивної поведінки, формування відчуття приналежності, значущості та корисності, бажання діяти на суспільно-корисній основі, гостинності та дружелюбності.
Інтеграційний	Посилення процесів ексклюзії та сегрегації.	Інклюзія до соціального та трудового життя всіх верств населення.

Продовження табл. 1.14

1	2	3
Соціальний	Розширення суспільства, неефективна соціальна та освітня політика, недостатня якість медичних послуг, деградація та маргіналізація окремих верств населення, формування прошарку прекаріїв та виключення їх як з соціального, так і з трудового життя, підвищення рівня злочинності та рівня захворюваності на соціально обумовлені хвороби, зростання кількості осіб з наркотичною та алкогольною залежностями.	Розвиток соціальної інфраструктури, повніше охоплення та підвищення якості надання населенню соціальних, медичних та освітніх послуг, формування довіри, згуртованості в суспільстві, функціонування на засадах соціальної відповідальності, зменшення злочинності, шкідливих звичок, нарощування освітнього та професіонального потенціалів, соціальний розвиток трудового потенціалу, поширення практики волонтерства та суспільно-корисної діяльності.
Науково-технічний	Втрата навичок і вмінь внаслідок перекладання усіх трудових функцій на автоматизовані системи, застосування науково-технічних технологій, які приносять шкоду навколишньому середовищу, зниження загального рівня інтелекту через надмірне використання неінформативних інтернет ресурсів, застосування науково-технічних технологій, незалежно від їх впливу на навколишнє середовище.	Прискорення науково-технічного розвитку, спрямованого на соціально-відповідальну діяльність, шляхом залучення якомога більшого числа осіб до інноваційної діяльності, зростання синергетичного ефекту від планомірного розвитку усіх сфер суспільно-економічної діяльності.
Екологічний	Нарощування шкідливих викидів до атмосфери, ведення безвідповідальної діяльності, використання застарілих технологій, збільшення навантаження на екосферу.	Зниження навантаження на екосистему, формування культури раціонального та бережливого споживання, зменшення викидів до атмосфери, застосування альтернатив шкідливим речовинам, використання «eco-friendly» продукції.

Джерело: авторська розробка.

Узагальнюючи вищезазначене, зауважимо, що політика інноваційного інклюзивного розвитку націлена на подолання, перш за все, соціальних бар'єрів, формування у населення почуття довіри, згуртованості, зниження опору змінам, які виникають під час будь-яких трансформаційних процесів, та в кінцевому результаті спрямована на подолання бідності, соціальної нерівності, підвищення рівня освіченості населення, залучення його до інноваційної діяльності, прискорення економічного розвитку та забезпечення національного добробуту.

Висновки до розділу 1

1. Враховуючи трансформацію економічної системи до мережевої економіки, обґрунтовано застосування категорій «трудовий потенціал», «робоча сила», «людські ресурси», «людський потенціал», «людський капітал», «особистісний потенціал», «професіональний потенціал» в сучасних наукових дослідженнях. Проведена порівняльна характеристика категоріального апарату, що відображає участь людини у процесі праці. Визначено, що особливістю трудового потенціалу є уособлення, накопичення та примноження кількісних та якісних характеристик не лише працездатного населення, а й тих, хто лише готується приступити до активної участі в трудовому процесі, має здатність та постійного розвитку і виявляється під час трудової діяльності, що веде до створення та капіталізації додаткової вартості.

2. Досліджено існуючі підходи вчених щодо тлумачення категорії «трудовий потенціал» та визначено, що на погляд автора, доцільно розглядати трудовий потенціал з точки зору інтегрального підходу. Розроблено авторське трактування категорії «трудовий потенціал», в якому відображено сутність вказаної дефініції через призму поєднання кількісних (ресурсних, резервних, потенційних) та якісних компонент, які виявляються під час здійснення трудової діяльності лише за певних умов.

3. Визначено, що розвиток мережевої економіки в умовах інноваційних перетворень зумовлює появу нового виду трудового потенціалу – трудового потенціалу екосистем, що базуватиметься не лише на територіальних чи галузевих зв'язках, а й на стійких зв'язках між учасниками, об'єднаних спільним баченням кінцевої мети трудового процесу, не залежно від їх розташування чи виробничої специфіки. Зазначене формує зміну попиту на ринку праці, а, відповідно, і ставить нові вимоги до трудового потенціалу за умов глобалізації та цифровізації суспільного життя стосовно набуття відповідних знань та компетенцій.

4. В роботі визначено, що відтворювальний цикл трудового потенціалу зумовлений якісними зрушеннями економічної та соціальної складової розвитку суспільства. В той же час, виклики зовнішнього середовища, на сьогодні, зумовлюють підвищення загрози виникнення соціальних ризиків, соціальної сегрегації та ексклюзії вагової частини населення та ведуть за собою втрату їх трудового потенціалу, а, отже, орієнтація на соціальний аспект розвитку трудового потенціалу за цих умов виходить на перший план.

5. В результаті дослідження розкрито сутність поняття «соціальний розвиток трудового потенціалу», досліджено його взаємозв'язок з категоріями «соціальний капітал» та «соціальний потенціал», встановлено, що трудовий потенціал, взаємодіючи із соціальним потенціалом під час реалізації у процесі праці, бере участь у нагромадженні соціального капіталу та формуванні суспільного добробуту, а, відповідно, розвиток його соціальної складової сприяє даному процесу. Розглянуто поняття «прекаріат», а також причини та наслідки від його формування в українському суспільстві, визначено тенденції розвитку ринку праці в умовах інноваційних трансформацій.

7. Окреслено найбільш вагомі чинники впливу на соціальний розвиток трудового потенціалу на макро-, мезо- та мікрорівнях, а саме: демографічні, економічні, соціальні, природні, організаційні, екологічні, виробничі (технологічні), психологічні, культурні, освітні, цифрові. З огляду на діджитал-трансформації в економічному та суспільному житті, виокремлено цифрові фактори, що впливають на процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу, зокрема на соціальну його складову. До них варто віднести ступінь цифровізації суспільно-економічних відносин, рівень доступу населення до ІКТ та цифрових мереж, забезпеченість сучасною комп'ютерною технікою, рівень цифрової грамотності, тощо.

8. Зважаючи на особливості впливу процесів діджиталізації та глобалізації на соціально-економічну систему, визначено особливості формування механізму соціального розвитку трудового потенціалу під яким

розуміється сукупність методів, принципів та інструментів впливу його суб'єктів на процес забезпечення суспільного добробуту. Акцентовано увагу на головні завдання та інструменти означеного механізму, що мають у підсумку забезпечити ефективну зайнятість, подолання соціального розшарування соціуму, виведення економіки з тіньового сектору, підвищення продуктивності праці, покращення якості життя, а також створення умов для отримання гідної освіти, медичних та соціальних послуг, посилення соціального партнерства та формування соціальної відповідальності з боку роботодавців та держави, орієнтацію на навчання протягом життя, забезпечення цифрової грамотності та доступу до інформаційних технологій тощо.

9. Встановлено, що тенденції економічного розвитку на сьогодні зумовлюють загрозу виключення певних категорій працездатного населення з трудового життя, особливо тих, хто не має достатніх знань та можливості доступу до цифрових мереж та технологій. У зв'язку з цим, головним напрямом розвитку української економіки має стати її інклюзивність, тобто зростання залучення всіх громадян до процесів економічного та суспільного життя та забезпечення рівності в можливості доступу до ресурсів та ринків праці. В роботі розроблена модель соціального розвитку трудового потенціалу на засадах інноваційної інклюзії, що забезпечує соціальну інтеграцію «виключених» верств населення за рахунок використання інклюзивних інновацій у всіх сферах функціонування соціуму.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

2.1. Компаративна характеристика соціального розвитку трудового потенціалу у міжнародному розрізі

В умовах поглиблення інноваційних трансформацій особливої значущості набуває дослідження аспекту соціального розвитку трудового потенціалу України в контексті міжнародного виміру. З огляду на інноваційні перетворення національних економік світу, стан розвитку людських ресурсів виступає важливим індикатором економічного розвитку в сучасних умовах, оскільки, як свідчить світовий досвід, процвітання будь-якої країни визначається навичками, вміннями та ефективністю управління її наявною робочою силою.

Відтак, розвиток трудового потенціалу є фактором довгострокового зростання будь-якої країни, а в умовах трансформацій, під впливом Четвертої Промислової революції, процес розвитку відбувається у вимірі соціальних трансформацій. Так, більшість розвинених країн забезпечили економічне та суспільне зростання не лише за рахунок застосування наявних природних багатств, а завдяки використанню потенціалу, вмінь та навичок своїх людських ресурсів. Наприклад, Японія, Сінгапур та Гонконг, досягли «економічного дива» саме за рахунок мобілізації можливостей та вкладень у розвиток трудового потенціалу, з огляду на брак природних ресурсів.

Зауважимо, що навіть за наявності вагомого фізичного капіталу, який в перспективі повинен надавати країнам вищі гарантії розвитку, успішна його реалізація в процесі здійснення економічної діяльності вимагає обов'язкової наявності висококваліфікованих фахівців.

Відповідно, чим вищий рівень освіченості та кваліфікації людських ресурсів, тим більші можливості зростання продуктивності праці та

безпосередньо результатів виробництва. Насамперед, правомірною дана залежність виступає під час продукування високотехнологічних товарів. Окрім того, висококваліфіковані людські ресурси впливають та беруть участь у реформуванні традицій, культури та цінностей в країні, що підкреслює вагомість соціального розвитку трудового потенціалу будь-якої економіки.

З огляду на те, що людські ресурси задіяні у підвищенні управлінського потенціалу та підприємництва, можна стверджувати про їх роль у розвитку інновацій: розвиваються нові виробничі технології, нові ринки і нові технології, що в свою чергу збільшує потенціал виробництва та, відповідно, національний дохід. Отже, трудовий потенціал у сучасних умовах трансформується під призвою перетворень як соціального середовища, так і змін, яких зазнає в цілому економіка країни.

Дослідження зарубіжних науковців свідчать, що рівень людського розвитку виступає одним із ключових індикаторів подальшої траєкторії розвитку трудового потенціалу особистості. Зокрема, прослідковується логічна послідовність: чим вищий рівень людського розвитку в країні, тим вища освіченість її населення, як наслідок вищий рівень кваліфікації робочої сили, зростає результативність економічної діяльності, що дає змогу до забезпечення суспільного добробуту, а, отже, стає поштовхом до нарощування рівня соціального розвитку трудового потенціалу [59].

Відповідно, для проведення поглибленого аналізу рівня соціального розвитку трудового потенціалу необхідно провести компаративний аналіз провідних країн світу та України. На думку зарубіжних та вітчизняних експертів, на міжнародному рівні відображають стан соціального розвитку трудового потенціалу в контексті інноваційних змін такі показники світових індексів, як: індекс соціального прогресу, глобальний інноваційний індекс, індекс людського розвитку, індекс людського капіталу, індекс якості життя, індекс процвітання (табл. 2.1).

Також важливе значення мають такі субіндекси: соціального капіталу, оцінки навичок робочої сили, наявності цифрових навичок у активного

населення, впровадження ІКТ-технологій, частки користувачів Інтернету у % до загальної кількості населення – у складі індексу глобальної конкурентоспроможності; навчання впродовж життя – в межах глобального індексу конкурентоспроможності талантів. Обґрунтованість вибору даних індексів визначає наявність у їх складі компараторів, які у повній мірі дозволяють дослідити стан розвитку країни за даним аспектом та порівняти його з іншими країнами.

Таблиця 2.1

Основні міжнародні індекси та субіндекси, які характеризують соціальний розвиток трудового потенціалу в контексті інноваційних змін

Міжнародні індекси			
№	Назва	Складові індексу	Джерело
1	2	3	4
1	Індекс соціального прогресу	1) Базові людські потреби (харчування й базова медична допомога, вода і санітарія, наявність місця проживання, особиста безпека); 2) Основи добробуту (доступ до базових знань, доступ до ІКТ, здоров'я і доступ до можливостей оздоровлення, якість довкілля); 3) Можливості (права людини, особиста свобода і вибір, інклюзивність, доступ до розширених можливостей освіти).	Social Progress Imperative, Washington DC
2	Глобальний інноваційний індекс	1) Індекс умов (факторів) інноваційного розвитку (Innovation Input Index), що складається з п'яти субіндексів: інститути; людський потенціал; ІКТ та загальна інфраструктура; розвинутість ринків; розвинутість бізнесу; 2) Індекс результатів інноваційного розвитку (Innovation Output Index), який містить субіндекси: результати наукових досліджень.	Лозаннська школа бізнесу INSEAD, Швейцарія
3	Індекс людського розвитку	1) Очікувана тривалість життя; 2) Рівень грамотності населення країни (середня кількість років, витрачених на навчання) та очікувана тривалість навчання; 3) Рівень життя, оцінений через ВНД на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС) в доларах США.	Програма розвитку ООН
4	Індекс людського капіталу	1) Показник смертності до 5 років; 2) Очікувані роки навчання з коригуванням навчання, поєднуючи інформацію про кількість та якість освіти; 3) Здоров'я.	Світовий банк
5	Індекс процвітання	1) Розвиток економіки; 2) Ведення бізнесу; 3) Уряд; 4) Освіта; 5) Охорона здоров'я; 6) Безпека; 7) Персональні свободи; 8) Соціальний капітал; 9) Екологія	Legatum Institute, Великобританія

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4
6	Індекс якості життя	1) Здоров'я; 2) Сімейне життя: рівень розлучень (на 1 тисячу осіб), ставиться оцінка від 1 (мало розлучень) до 5 (багато розлучень); 3) Громадське життя: змінна приймає значення 1 якщо в країні високий рівень відвідуваності церков або профспілкового членства; 4) Матеріальний добробут: ВВП на душу населення, паритет купівельної спроможності; 5) Політична стабільність та безпека: рейтинги політичної стабільності та безпеки; 6) Клімат та географія: широта, для розрізнення холодних та жарких кліматів; 7) Гарантія роботи: рівень безробіття; 8) Політична свобода: середній індекс політичної та громадянської свободи; 9) Статева рівність.	Economist Intelligence Unit, Великобританія
Міжнародні субіндекси			
7	Індекс соціального капіталу	Входить до складу індексу глобальної конкурентоспроможності, включаючи три складові: 1) соціальна згуртованість та залученість; 2) спільнотність та наявність сімейних мереж; 3) політична участь та рівень інституційної довіри	Всесвітній економічний форум
8	Індекс оцінки навичок робочої сили	Входить до складу індексу глобальної конкурентоспроможності та відображає ступінь підготовки персоналу; якість професійної підготовки; оцінку навичок випускників; цифрових навичок у активного населення; простота пошуку кваліфікованих працівників	Всесвітній економічний форум
9	Індекс наявності цифрових навичок у активного населення	Входить до складу індексу глобальної конкурентоспроможності та оцінює наскільки активне населення має достатній цифрових навички (зокрема, володіння комп'ютером, базове кодування, цифрове читання)	Всесвітній економічний форум
10	Індекс впровадження ІКТ-технологій	Входить до складу індексу глобальної конкурентоспроможності та включає оцінку рівня охоплення підпискою на мобільний стільниковий телефон, мобільну широкосмугову підписку, на стаціонарний широкосмуговий Інтернет, на Інтернет з оптоволоконном та охопленість користувачами Інтернету	Всесвітній економічний форум
11	Індекс користувачів Інтернету у % до загальної кількості населення	Входить до складу індексу глобального цифрового огляду та відображає охоплення користувачами Інтернету по відношенню до загальної чисельності населення країни	DataReportal, Сінгапур
12	Індекс навчання впродовж життя	Входить до складу індексу глобальної конкурентоспроможності талантів, відображаючи оцінку якості діяльності шкіл менеджменту, рівня розвитку співробітників	INSEAD, бізнес-школа

Джерело: узагальнено автором на основі [292-294; 296; 308; 312; 323; 330; 331; 338].

Дані України представлені у значній кількості доповідей, індексів та показників, які оцінюють соціальний розвиток трудового потенціалу та здійснюють їх рейтингову оцінку. Розглянемо більш детально поточний стан міжнародних індексів, що безпосередньо впливають на соціальний розвиток трудового потенціалу та визначають оцінку навичок робочої сили в контексті інноваційних змін. Аналіз міжнародних індексів дозволив відзначити, що за показниками соціального розвитку трудового потенціалу Україна займає переважно низькі рейтингові позиції порівняно з розвиненими країнами світу та значно нижчі позиції, аніж країни Вишеградської групи (табл. 2.2).

Компаративний аналіз міжнародних індексів дозволив відзначити, що за глобальним інноваційним індексом Україна знаходилася на 45 місці серед 131 країни. При цьому, наприклад, Польща за даним показником займала 38 місце, Словаччина – 39 місце, Чехія – 24 місце. За індексом людського розвитку Україна займала 74 місце серед 189 країн, а лідерами за цим міжнародним компаратором виступали Норвегія (1 місце) та Ірландія (2 місце). За індексом людського капіталу Україна посідала 50 місце серед 157 країн, у той же час Чехія – 14 місце, а Фінляндія – 5 місце. Щодо інших позицій України за міжнародними рейтингами, то за індексом оцінки навичок робочої сили глобальної конкурентоспроможності вона знаходилася на 53 місці серед 141 країни, індексом якості життя – на 65 місці серед 80 країни, індексом навчання впродовж життя в межах глобального індексу конкурентоспроможності талантів – на 87 місці серед 125 країн.

В контексті комплексної оцінки соціального розвитку трудового потенціалу, вважаємо доречним також дослідження такого інтегрованого показника як індекс процвітання, який враховує економічне зростання країни, рівень освітньої системи, медицини, особистого добробуту та якості життя в тій чи іншій країні (за даним показником Україна знаходилася на 92 місці серед 167 країн світу).

Таблиця 2.2

Міжнародні компаратори соціального розвитку трудового потенціалу за країнами світу

Країни	Індекси						Субіндекси					
	ІСП	ГП	ІЛР	ІЛК	ІЯЖ	ІП	ІСК	ІНРС	ІЦН	ІКТ	ІКІ, %	ІНВЖ
Україна	73,38	45 (36,32)	74 (0,779)	50 (0,65)	65 (104,77)	92	45,0	53 (54,5)	57,5	51,9	63	87 (36,78)
Норвегія	92,73	20 (49,29)	1 (0,957)	18 (0,77)	12 (175,19)	2	66,4	10 (69,3)	71,6	83,1	98	15 (74,35)
Ірландія	90,35	15 (53,05)	2 (0,955)	6 (0,81)	27 (153,53)	12	64,9	21 (65,4)	66,5	66,6	91	12 (76,40)
Ісландія	91,09	21 (49,23)	4 (0,949)	33 (0,74)	7 (181,75)	11	66,0	7 (70,4)	77,9	85,3	99	18 (72,34)
Нідерланди	91,06	5 (58,76)	8 (0,944)	9 (0,80)	5 (183,67)	6	64,1	4 (72,9)	77,1	76,3	95	4 (87,06)
Фінляндія	91,89	7 (57,02)	11 (0,938)	5 (0,81)	3 (190,22)	5	62,2	2 (75,8)	80,5	80,4	95	6 (81,09)
Німеччина	90,56	9 (56,55)	6 (0,947)	11 (0,79)	9 (179,78)	8	61,6	16 (67,6)	67,8	70,0	93	13 (75,73)
Австрія	89,50	19 (50,13)	18 (0,922)	12 (0,79)	6 (182,50)	10	61,6	14 (67,7)	60,3	65,6	88	19 (71,47)
Іспанія	88,71	30 (45,60)	25 (0,904)	32 (0,74)	15 (169,82)	24	56,8	45 (56,2)	55,7	78,2	91	31 (58,42)
Франція	88,78	12 (53,66)	26 (0,901)	22 (0,76)	26 (153,95)	22	56,1	32 (60,8)	58,2	73,7	89	16 (74,03)
Естонія	87,26	25 (48,28)	29 (0,892)	29 (0,75)	10 (177,82)	21	51,1	33 (60,5)	73,8	78,8	90	34 (56,14)
Литва	83,97	40 (39,18)	34 (0,882)	37 (0,71)	22 (159,42)	34	47,0	55 (54,2)	64,2	81,5	81	46 (51,05)
Латвія	83,19	36 (41,11)	37 (0,866)	35 (0,72)	31 (150,00)	32	45,5	47 (55,3)	63,1	79,7	86	64 (44,63)
Румунія	78,35	46 (35,95)	49 (0,828)	67 (0,60)	41 (132,44)	47	48,7	106 (44,9)	58,2	72,0	80	97 (34,43)
Чехія	86,69	24 (48,34)	27 (0,900)	14 (0,78)	25 (156,24)	29	50,0	50 (54,7)	63,0	68,4	87	30 (58,88)
Польща	84,32	38 (39,95)	35 (0,880)	30 (0,75)	36 (141,83)	36	49,4	92 (48,5)	54,5	65,4	81	69 (42,24)
Словаччина	83,15	39 (39,70)	39 (0,860)	40 (0,69)	29 (152,53)	35	52,2	94 (48,4)	59,8	69,2	83	58 (46,28)
РФ	72,56	47 (35,63)	52 (0,824)	34 (0,73)	67 (102,31)	76	45,3	49 (54,8)	65,8	77,0	81	60 (46,02)
Казахстан	72,66	77 (28,56)	51 (0,825)	31 (0,75)	71 (88,31)	62	47,7	74 (50,8)	61,5	68,0	79	91 (35,71)

Позначення: ІСП – індекс соціального прогресу, 2020 р. (0-100 балів); ГП – глобальний інноваційний індекс, 2020 р. (ранг серед 131 країн / значення); ІЛР – індекс людського розвитку, 2019 р. (ранг серед 189 країн / значення); ІЛК – індекс людського капіталу, 2018 р. (ранг серед 157 країн / значення); ІЯЖ – індекс якості життя, 2020 р. (ранг серед 180 країн); ІП – індекс процвітання, 2020 р. (ранг серед 167 країн); ІСК – індекс соціального капіталу, 2019 р. (0-100 балів); ІНРС – індекс оцінки навичок робочої сили глобальної конкурентоспроможності, 2019 р. (ранг серед 141 країн / значення); ІЦН – індекс наявності цифрових навичок у населення, 2019 р. (0-100 балів); ІКТ – індекс впровадження ІКТ-технологій, 2019 р. (0-100 балів); ІКІ – індекс користувачів Інтернету, % до кількості населення; ІНВЖ – індекс навчання впродовж життя в межах глобального індексу конкурентоспроможності талантів, 2020 р. (ранг серед 125 країн / значення);

Джерело: узагальнено автором на основі [292; 293; 294; 296; 308; 312; 323; 330; 331; 338].

Враховуючи порівняння індексів, які характеризують основні показники соціального розвитку трудового потенціалу в міжнародному вимірі (рис. 2.1), варто констатувати невисокі рейтингові позиції України по відношенню до країн-лідерів у сфері інноваційних трансформацій. Так, індекс соціального прогресу в Україні у 2020 р. складав 73,38 бали, індекс соціального капіталу – лише 45,0, а глобальний інноваційний індекс – 36,32.

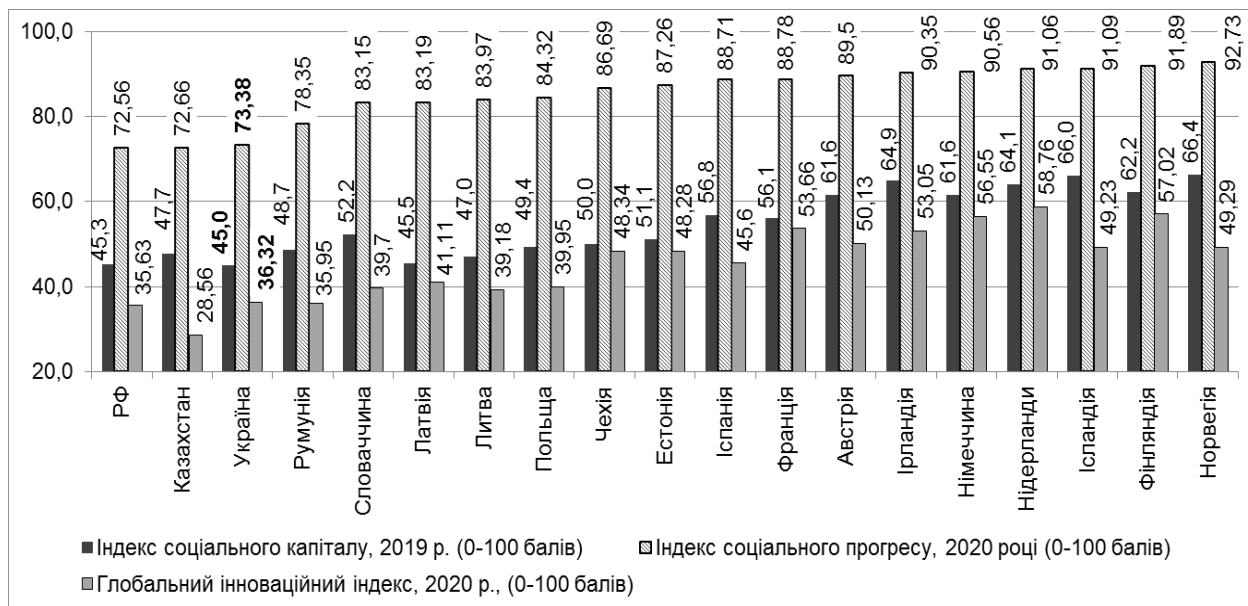


Рис. 2.1. Рейтинг країн світу за індексом соціального прогресу у порівнянні із індексом соціального капіталу та глобальним інноваційним індексом

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [294; 302; 338].

Відзначимо, що індекс соціального прогресу вимірює, наскільки країни забезпечують соціальні та екологічні потреби своїх громадян, шляхом здійснення аналітичного спостереження не за економічними факторами, а враховуючи соціальні та екологічні результати. Можемо зробити висновок, що рівень задоволеності основними людськими потребами, основами добробуту та можливостями прогресу найвищий у Норвегії (92,73 бали зі 100 можливих). В Україні значення даного показника (73,38) є відчутно нижчим порівняно з розвиненими країнами та країнами Східного партнерства, таких

як Польща (84,32), Чехія (86,69), Словаччина (83,15). В той же час його значення перевищує показник індексу соціального прогресу в колишніх країнах СРСР: у Російській Федерації (72,56), Казахстані (72,66), що вказує на вірний вектор розвитку національної економіки.

Значення індексу соціального капіталу для України (45,0) є найнижчим серед країн, обраних для порівняння. А значення глобального інноваційного індексу в Україні (36,32) є значно нижчим, ніж у країнах Вишеградської групи, а саме: Польщі (39,95), Словаччини (39,7), Чехії (48,34) та трохи вищим порівняно з Російською Федерацією (35,63), Казахстаном (28,56). Варто відзначити, що у порівнянні з 2018 роком значення глобального інноваційного індексу України значно знизилось з 38,52 до 36,32, що свідчить про негативну тенденцію.

Зауважимо, що і за індексом людського розвитку (рис. 2.2) лідерство належить таким країнам як: Норвегія (0,957), Ірландія (0,955) та Ісландія (0,949). Натомість Україна посіла лише 74 місце, що відповідає 0,779 значення індексу людського розвитку та є значно нижчим, ніж значення індексу в країнах Вишеградської групи, зокрема Польщі (0,88), Чехії (0,9) та Словаччині (0,86).

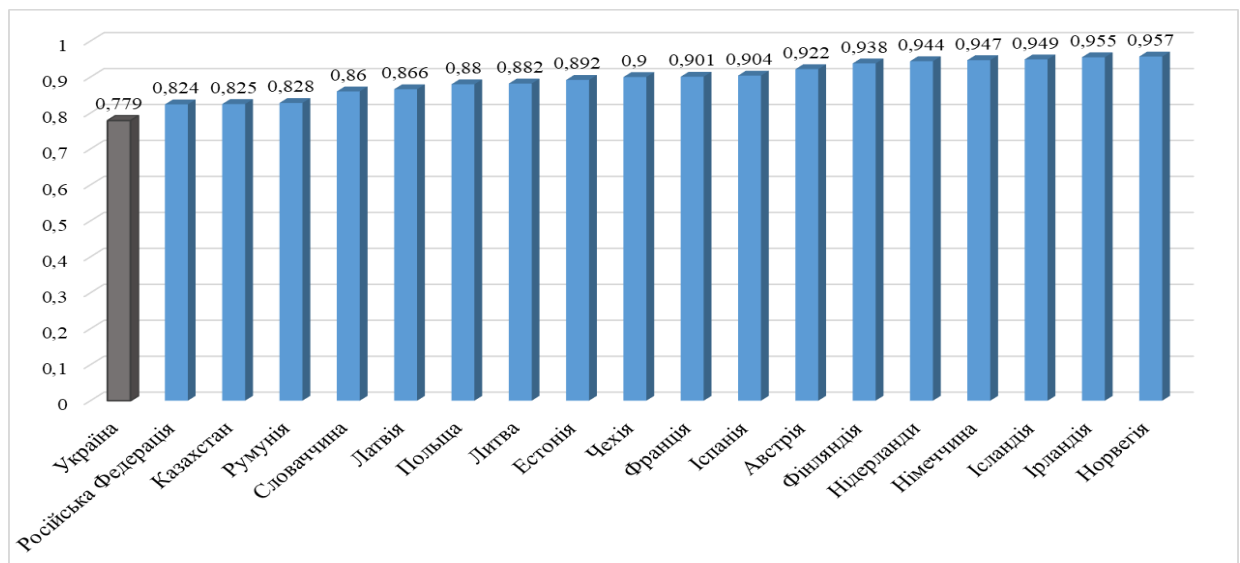


Рис. 2.2. Компаративна характеристика індексу людського розвитку за країнами світу у 2019 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [308].

Варто зазначити, що значення індексу людського розвитку для України у 2019 році у порівнянні з 2018 роком зросло незначним чином, а саме на 0,029, що відповідало 88 місцю в рейтингу.

За індексом людського капіталу маємо наступне розміщення країн (рис. 2.3), відповідно до якого Україна в межах рейтингу займає 50 місце серед 157 країн, значення індексу людського капіталу становить 0,65, що є значно нижчим, ніж у країнах Вишеградської групи.

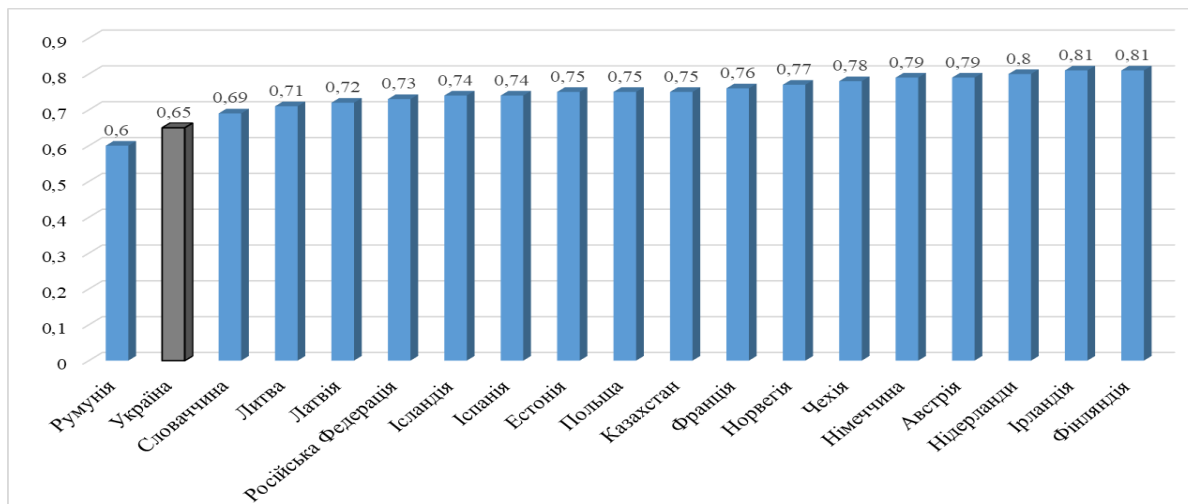


Рис. 2.3. Компаративна характеристика індексу людського капіталу за країнами світу у 2018 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [293].

Не менш важливо дослідити рейтингову позицію України за індексом якості життя, який дає оцінку життя за такими об'єктивними показниками як: очікувана тривалість життя, рівень розлучень, рівень відвідуваності церков або наявність профспілкового членства, ВВП на душу населення, паритет купівельної спроможності, рівень політичної стабільності та безпеки, клімат та географія, рівень безробіття, середній індекс політичної та громадянської свободи, статева рівність.

Аналізуючи рис. 2.4 спостерігаємо, що серед країн-лідерів є: Фінляндія (3 місце із значенням 190,22), Нідерланди (5 місце із значенням 183,67), Австрія (6 місце із значенням 182,5), Ісландія (7 місце із значенням 181,75) та Німеччина (9 місце із значенням 179,78). Україна займала 65 місце із значенням 104,77, що є значно нижчим, ніж значення індексу якості життя в

країнах Вишеградської четвірки: Чехія (156,24), Словаччина (152,53), Польща (141,83) (рис. 2.4).

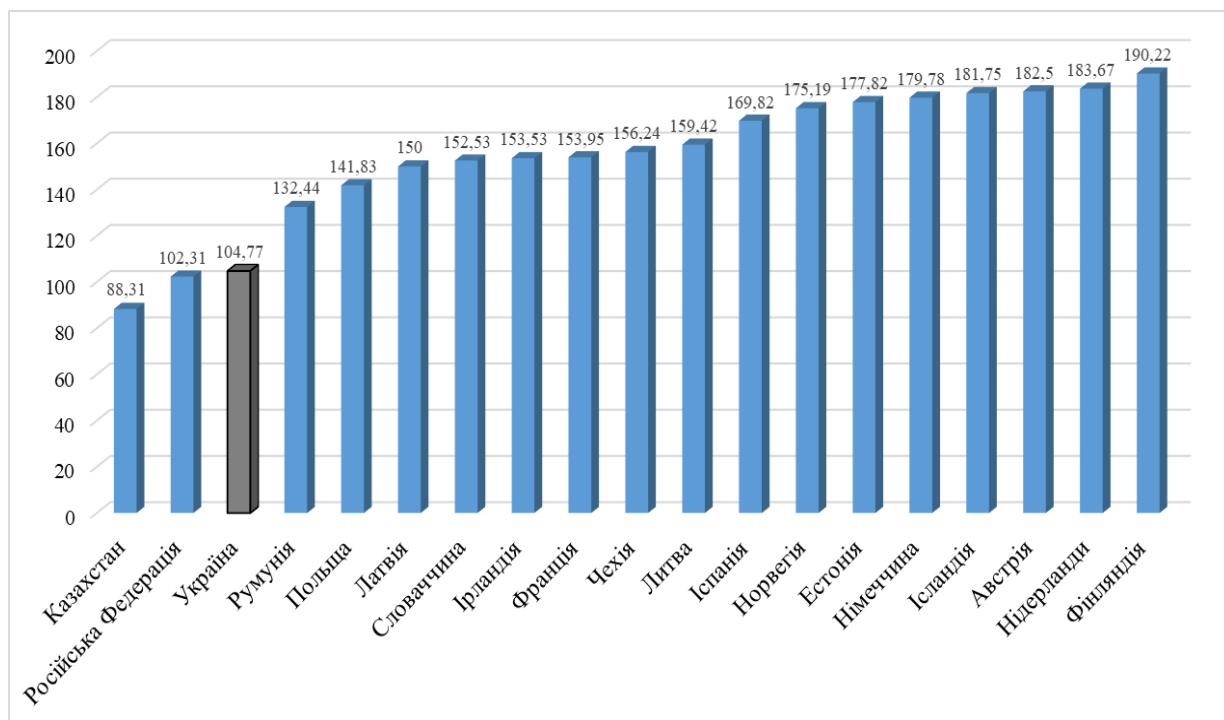


Рис. 2.4. Компаративна характеристика індексу якості життя за країнами світу у 2020 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [323].

Значення індексу якості життя в Російській Федерації та Таджикистані є нижчим показника в Україні, що свідчить наявності позитивних трансформацій в вітчизняній економіці.

Важливість дослідження проявляється в тому, що соціальний розвиток трудового потенціалу визначається, в тому числі, значенням індексу процвітання, який враховує трансформаційні перетворення в країні.

Як бачимо з рис. 2.5, лідерами серед країн за індексом процвітання є Норвегія, яка у 2020 році зайняла 2 місце, Фінляндія – 5 місце, Нідерланди – 6 місце.

Україна у 2020 році займала 92 позицію серед 167 країн, що є значно нижчим рейтингових позицій країн Вишеграду: Чехії (29 місце), Словаччина (35 місце), Польща (36 місце). У порівнянні з 2019 роком позиція України піднялася на 4 позиції – з 96 на 92 позицію [331].

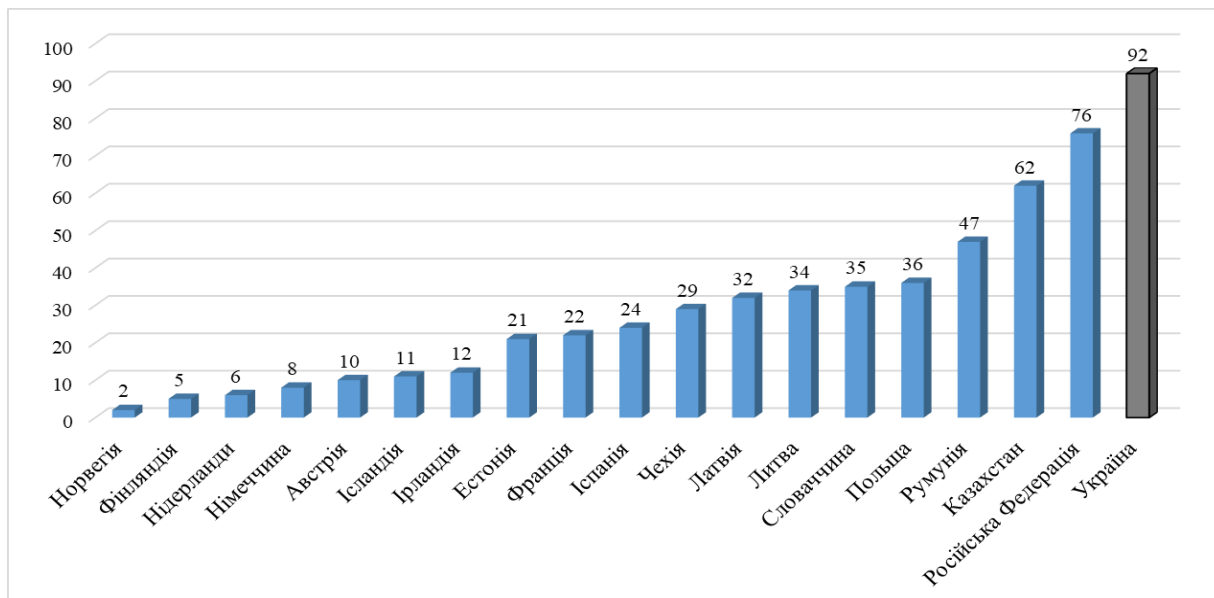


Рис. 2.5. Компаративна характеристика індексу процвітання за країнами світу у 2020 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [331].

Аналізуючи рис. 2.6, спостерігаємо, що значення субіндексу «Оцінка навичок робочої сили» індексу глобальної конкурентоспроможності в 2019 році спостерігаємо, що позиція України (53 місце із значенням 54,5) є значно вищою, аніж, наприклад, в Словаччині (94 місце із значенням 48,4), Польщі (92 місце із значенням 48,5) чи Литві (55 місце із значенням 54,2), що свідчить про значний потенціал українських людських ресурсів.

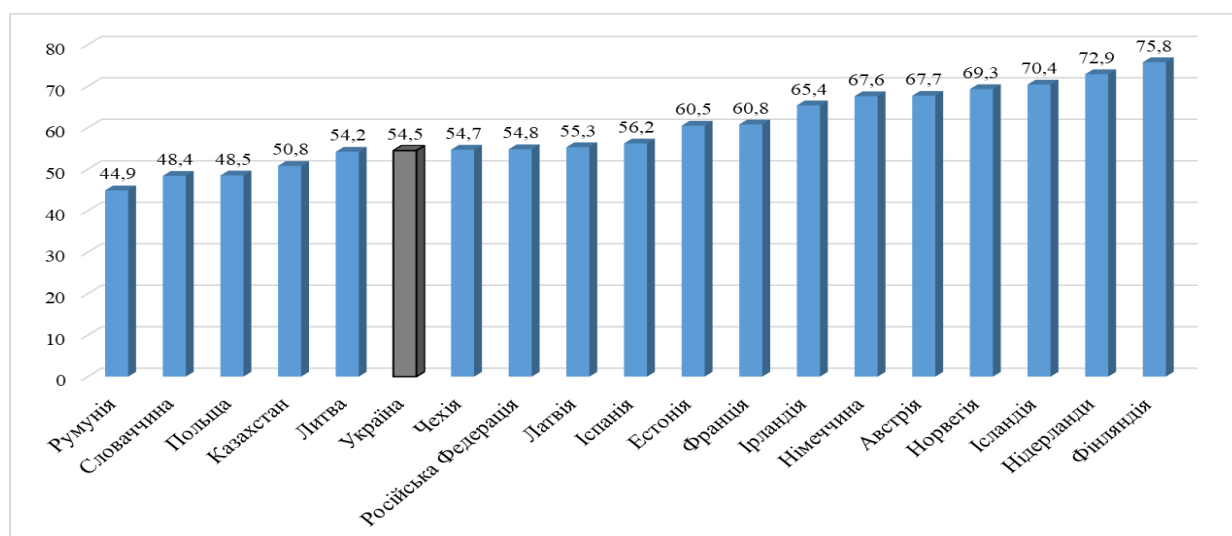


Рис. 2.6. Компаративна характеристика оцінки навичок робочої сили в межах індексу глобальної конкурентоспроможності у 2019 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [330].

Поряд із тим, доречним є дослідження зарубіжного досвіду із розвитку навичок робочої сили в першу чергу в таких країнах як Фінляндія, яка займає 2 місце в рейтингу серед усіх країн із значенням 75,8, Нідерланди – 4 місце із значенням 72,9, Ісландія – 7 місце із значенням 70,4.

Враховуючи тенденцію діджиталізації у всіх сферах суспільного життя, зокрема і на ринку праці, важливим є формування у людських ресурсів цифрових компетенцій, що визначають їх конкурентоспроможність, а також можливість доступу до цифрових технологій, за умови значної диференціації яких і можна констатувати існування так званого «цифрового розриву».

Як видно з рис. 2.7, рівень оволодіння цифровими компетенціями в Україні не є високим (57,5), однак є вищим ніж у Польщі, Таджикистані та Іспанії. Дещо вищими, ніж в Україні, є значення даного показника у Румунії (58,2), Франції (58,2), Вірменії (59,0), Словаччині (59,8), Австрії (60,3). Лідерами за наявністю цифрових навичок у населення з-поміж досліджуваної групи країн є Фінляндія (80,5), Ісландія (77,9) та Нідерланди (77,1).

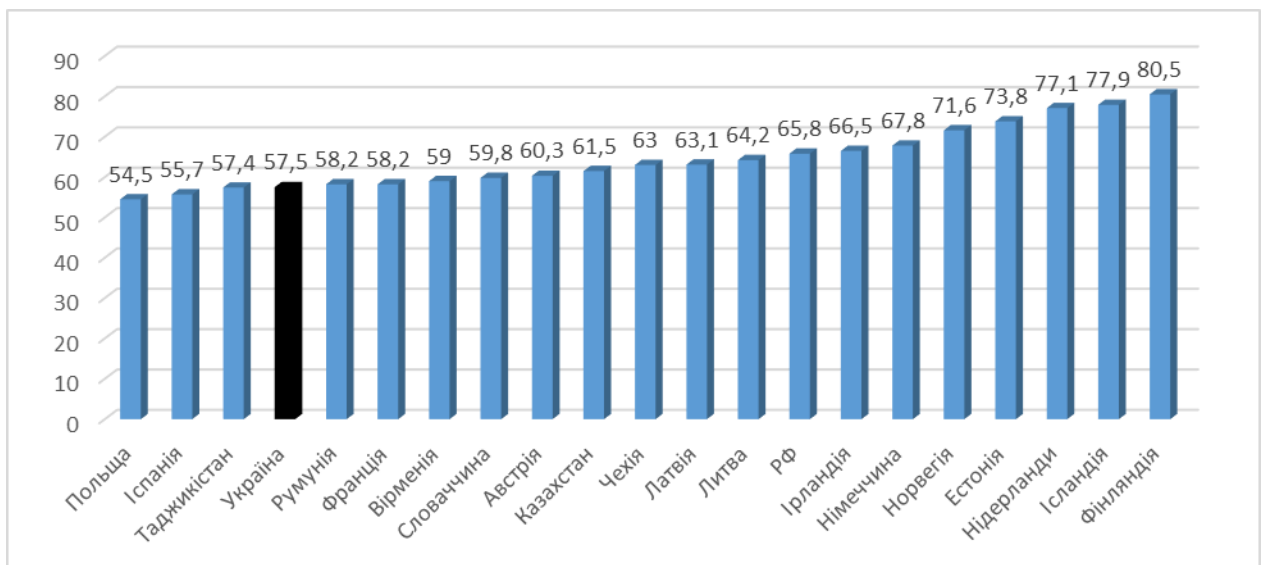


Рис. 2.7. Компаративна характеристика наявності цифрових навичок у активного населення за країнами світу у 2019 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [330].

Як бачимо з рис. 2.8, в Україні в 2020 році спостерігалася найнижча (окрім Таджикистану) кількість користувачів Інтернету.

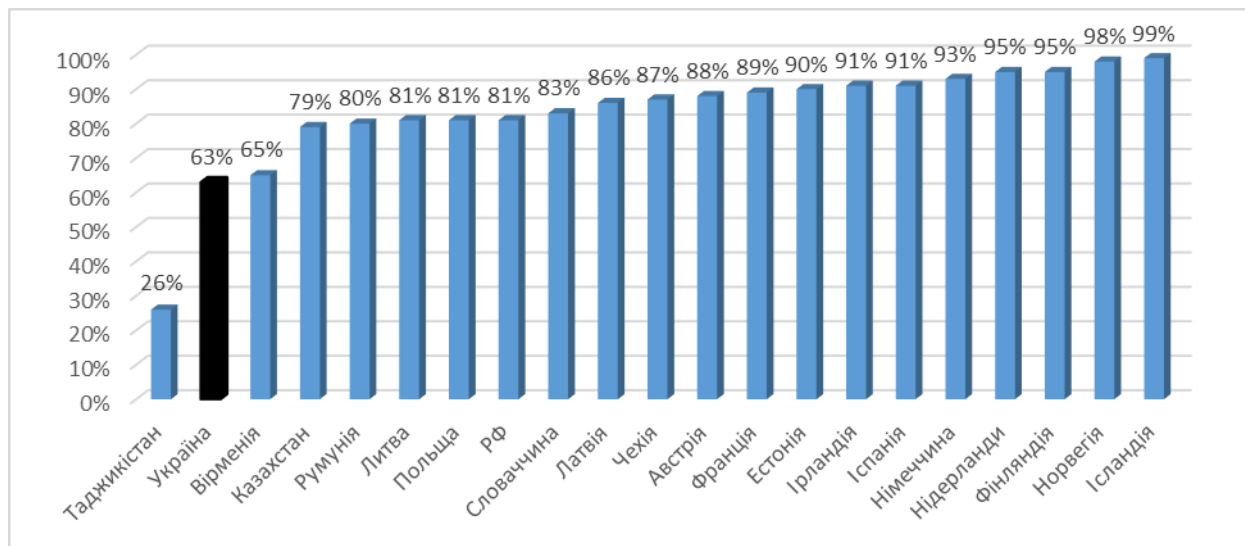


Рис. 2.8. Компаративна характеристика користувачів Інтернету у % до загальної кількості населення за країнами світу у 2020 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [296].

З рис. 2.9 видно, що така ж тенденція спостерігається і за рівнем впровадження ІКТ-технологій, що, в свою чергу, дає можливість сформулювати висновок щодо наявності цифрового розриву між Україною та розвиненими країнами світу, зокрема країнами Вишеградської групи.

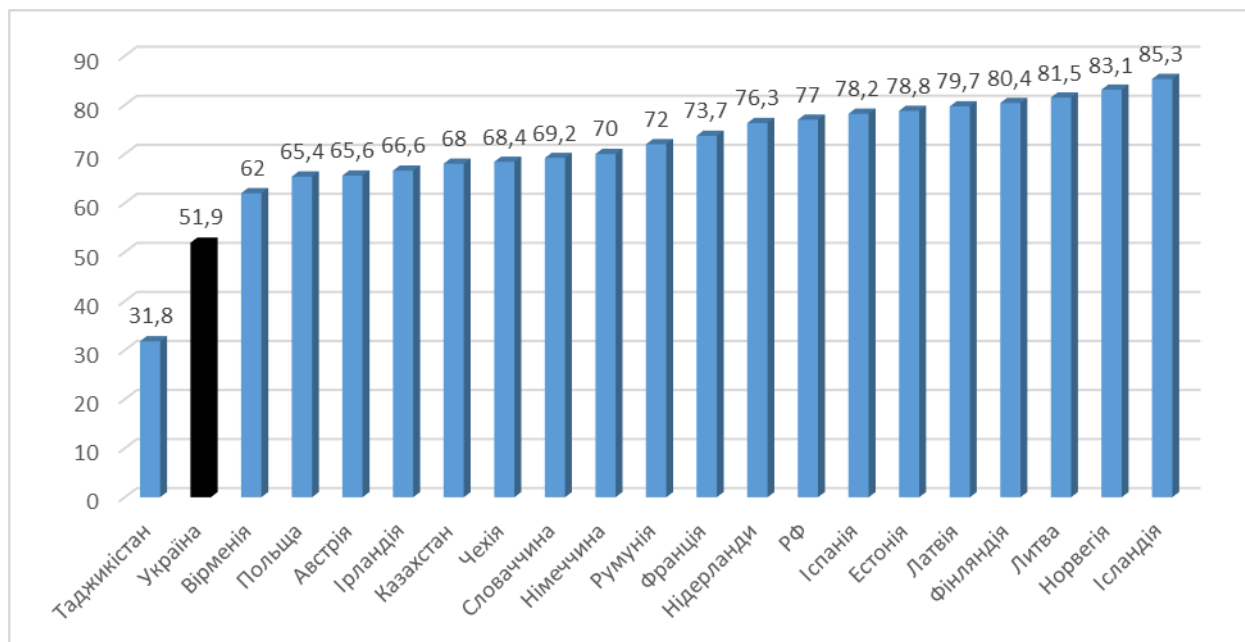


Рис. 2.9. Компаративна характеристика впровадження ІКТ-технологій за країнами світу у 2019 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [330].

Зазначене, у контексті тенденції цифровізації економічної діяльності, формує необхідність для подолання відставання України у даному напрямі шляхом застосування інклюзивних інновацій щодо формування у населення цифрових навичок і компетенцій та забезпечення, таким чином, конкурентоспроможності на світовому ринку.

Україна за значенням субіндексу навчання впродовж життя в межах глобального індексу конкурентоспроможності талантів в 2020 році посіла досить низьку позицію – 87 місце (36,78) серед 125 країн (рис. 2.10). Аналізуючи динаміку значень показника за останні роки, спостерігаємо негативну тенденцію: у 2017 році країна зайняла 94 позицію із значенням 30,39, що пов'язано з погіршенням макроекономічного середовища для розвитку трудового потенціалу.

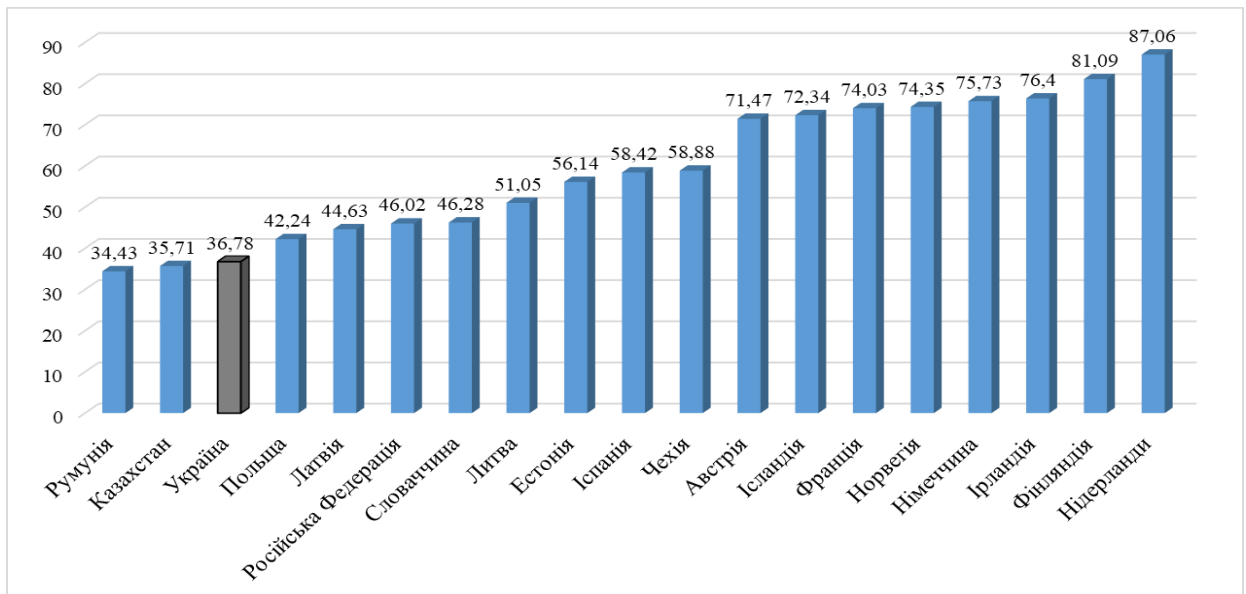


Рис. 2.10. Компаративна характеристика індексу навчання впродовж життя в межах глобального індексу конкурентоспроможності талантів за країнами світу у 2020 р.

Джерело: побудовано автором за даними міжнародної статистики [292].

У той же час, як бачимо з рис. 2.10, країнами, що зайняли лідерські позиції в межах субіндексу «Навчання впродовж життя» глобального індексу конкурентоспроможності талантів виступають Нідерланди (87,06), Фінляндія (81,09) та Ірландія (76,4).

Позиція країн Вишеградської групи є значно вищою у порівнянні з Україною, зокрема: Чехія (30 місце із значенням 58,88), Словаччина (60 місце із значенням 46,28), Польща (69 місце із значенням 42,24).

На наступному етапі вважаємо за доцільне здійснити перевірку гіпотези про те, що існує чіткий взаємозв'язок між вищезгаданими міжнародними індексами, що дещо опосередковано характеризують рівень соціального розвитку трудового потенціалу в контексті сучасних перетворень, окрім індексів соціального капіталу та соціального прогресу.

Для виявлення ступеня залежності міжнародних індексів та рівня соціального розвитку трудових ресурсів, обрано країни з різним рівнем розвитку економіки (21 країна) та проаналізовано дані стосовно глобального інноваційного індексу, індексу людського розвитку, індексу людського капіталу, індексу оцінки навичок робочої сили глобальної конкурентоспроможності, індексу якості життя, індексу навчання впродовж життя в межах глобального індексу конкурентоспроможності талантів.

Отримані за допомогою пакета Statistica 13.3 результати розрахунку наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Матриця коефіцієнтів парної кореляції між значеннями міжнародних індексів, що впливають на соціальний розвиток трудового потенціалу

	ІЛР	ІЛК	ГП	ІНРС	ІНВЖ	ІЯЖ
ІЛР	1,000000	0,768447	0,866569	0,795170	0,905396	0,858329
ІЛК	0,768447	1,000000	0,714432	0,726051	0,782899	0,522696
ГП	0,866569	0,714432	1,000000	0,840347	0,948194	0,842658
ІНРС	0,795170	0,726051	0,840347	1,000000	0,918687	0,703546
ІНВЖ	0,905396	0,782899	0,948194	0,918687	1,000000	0,783991
ІЯЖ	0,858329	0,522696	0,842658	0,703546	0,783991	1,000000

Джерело: розраховано автором за даними [292; 293; 308; 312; 323; 330; 331].

Як видно з даних розрахунків, індекс людського розвитку (ІЛР) корелює (результат значущий) з усіма індексами, зокрема з індексом

людського капіталу ($r = 0,768$), з глобальним інноваційним індексом ($r = 0,866$), з індексом оцінки навичок робочої сили глобальної конкурентоспроможності ($r = 0,795$), з міжнародним індексом якості життя ($r = 0,858$) та з індексом навчання впродовж життя в межах глобального індексу конкурентоспроможності талантів ($r = 0,905$). За результатами розрахунку коефіцієнту парної кореляції між індексом людського розвитку та індексом оцінки навичок робочої сили глобальної конкурентоспроможності – 0,795, що дозволило зафіксувати наявність залежності рівня людського розвитку населення країни й конкурентоспроможності людських ресурсів з огляду на значення індексу оцінки навичок (рис. 2.11).

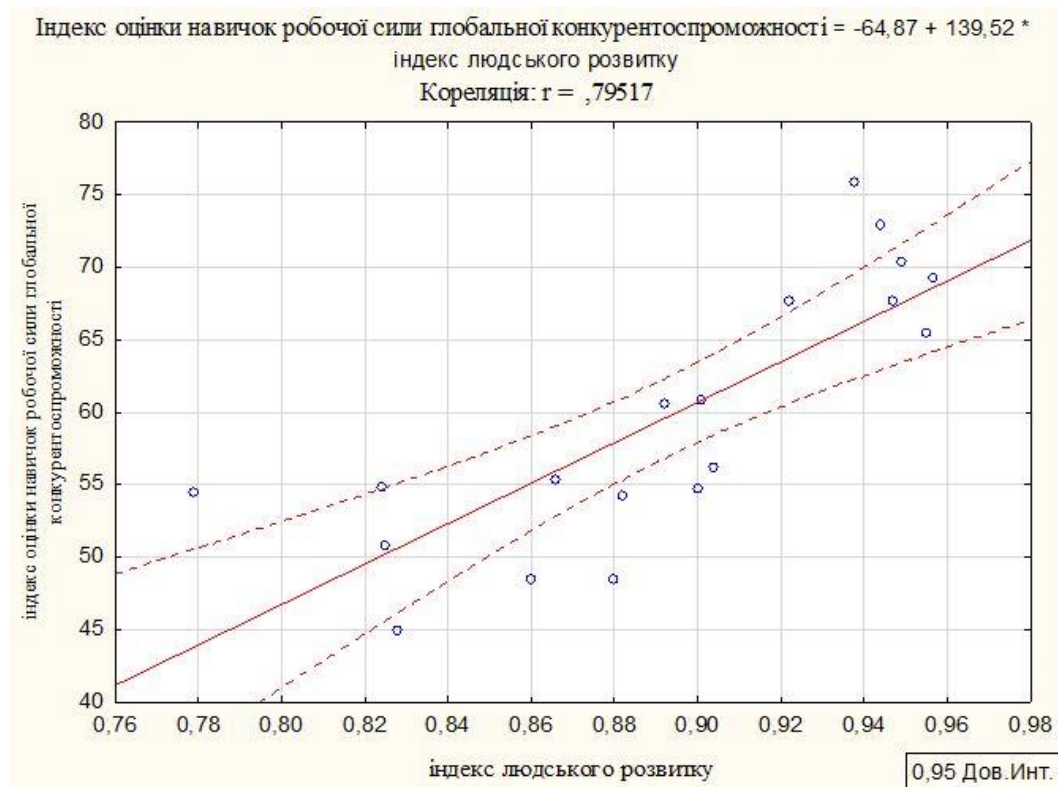


Рис. 2.11. Розрахунок коефіцієнту парної кореляції між індексом людського розвитку та індексом оцінки навичок робочої сили глобальної конкурентоспроможності

Джерело: розраховано автором за даними [292; 293; 308; 312; 323; 330; 331].

На сьогодні можемо підсумувати, що позиція України згідно останніх міжнародних компараторів (табл. 2.2) займає 45-92 позиції серед 80-189 країн, що є значно вищим, аніж у певної частини країн, в тому числі і тих, які

розвиваються, проте, відносно нижчим, від значення розвинених країн, що свідчить про наявний потенціал у міжнародному вимірі.

Далі, з метою формування комплексної оцінки рівня соціального розвитку трудового потенціалу України в контексті інноваційних трансформацій та викликів міжнародного середовища, вважаємо за доцільне, звернути увагу та Глобальні Цілі сталого розвитку, визначені Самітом ООН у вересні 2015 року, на період до 2030 року [327].

Аналізуючи рис. 2.12., спостерігаємо, що в межах Глобальних цілей, забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу включають, в першу чергу, такі цілі як:

- Ціль 1 «Подолання бідності» шляхом формування гідних умов праці та забезпечення населення стійкими робочими місцями, що, в свою чергу, є основою функціонування трудового потенціалу;

- Ціль 3 «Міцне здоров'я і благополуччя», визначаючи ключову роль здорового способу життя та сприяння благополуччю незалежно від віку задля сталого розвитку, що безпосередньо впливає на якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу;

- Ціль 4 «Якісна освіта» беззаперечно пов'язана із соціальним розвитком трудового потенціалу, оскільки акцентує увагу на необхідності підвищення освітнього рівня населення країн світу, що, в результаті, позитивно впливає на продуктивність праці, а отже і ефективність використання трудового потенціалу;

- Ціль 5 «Гендерна рівність» вказує на те, що гендерна рівність жінок та чоловіків призводить до зростання соціально-економічного рівня країни в цілому, адже, з однієї сторони, формує вище значення сумарного валового внутрішнього продукту країни в цілому та, з іншої, знижує можливість виникнення протиріч, пов'язаних із відмінностями гендеру (як свідчить міжнародна статистика у 40 з 45 країн чоловіки отримують заробітну плату на 12,5 відсотка вище ніж жінки) [304];



Рис. 2.12. Глобальні Цілі сталого розвитку до 2030 року

Джерело: сформовано автором на основі [327].

- Ціль 6 «Чиста вода та належні санітарні умови» впливають на життєздатність трудового потенціалу загалом;

- Ціль 8 «Гідна праця та економічне зростання» акцентує увагу на тому, що стійке та всеосяжне економічне зростання може сприяти прогресу, створювати гідні робочі місця для всіх категорій населення та, в результаті, покращувати рівень життя населення. Проте, варто відзначити, що реалізація цієї цілі зазнала суттєвого впливу від COVID-19. За прогнозами Міжнародного валютного фонду, наслідки COVID-19 можуть бути ще більш серйознішими для глобальної економіки, ніж глобальний економічний спад наприкінці 2009 року.

- Ціль 10 «Скорочення нерівності» передбачає необхідність врегулювання проблеми нерівномірного економічного впливу серед країн світу, що викликає зіткнення економічних інтересів між країнами. Незважаючи на певні позитивні ознаки скорочення нерівності в деяких аспектах, такі як зменшення відносної нерівності доходів в деяких країнах і преференційний торговельний статус в інтересах держав з низьким рівнем доходу, нерівність як і раніше зберігається. Більше того, COVID-19 посилив існуючу нерівність, в першу чергу, найсильніше зачепивши найбідніші країни, де рівень безробіття підвищився значно вище, аніж в розвинених та різко скоротивши доходи працівників [303].

Окрім цього, з точки зору формування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій значення має визначення вектору створення стійкої інфраструктури, підтримки всеохоплюючої та стійкої індустріалізації та інноватизації (Ціль 9 «Промисловість, інновації та інфраструктура»), що здатна вивільнити динамічні та конкурентоспроможні економічні сили, які створюють зайнятість і дохід. Як свідчать дослідження Пікетті Т. [305], впровадження інновацій спроможне у 5 разів підвищувати продуктивність праці, а отже стимулювати попит в межах країни. Проте, варто відзначити, в контексті дослідження передумов для України на довгострокову

перспективу, ключовою необхідністю виступає збільшення обсягу інвестицій в наукові дослідження та інноваційні розробки. Як свідчить міжнародна статистика, у всьому світі обсяг інвестицій в наукові дослідження і розробки (НДДКР) у відсотках ВВП збільшився з 1,5% в 2000 році до 1,7% в 2015 році і практично не змінився в 2017 році, проте в країнах, що розвиваються становив менше 1 % [305].

Не менш важливим є аналіз результатів дослідження Всесвітнього економічного форуму – «Майбутнє робочих місць 2020», який присвячений актуальній інформації щодо ринку праці та працівників на ньому в контексті можливостей сьогодення та майбутнього розвитку ринку праці [329].

Ключовою цінністю даного звіту є те, що Всесвітній економічний форум відзначив появу абсолютно нового ринку праці, в межах якого проявляються потенційні масштаби витіснення теперішніх робітників у зв'язку із поглибленням інноваційних трансформацій, зокрема технологічної автоматизації, та з'являються абсолютно нові професії та робочі місця, які не мають нічого спільного із вже існуючими.

Зокрема, як видно з рис. 2.13, за останні два роки спостерігалось явне прискорення впровадження нових технологій.

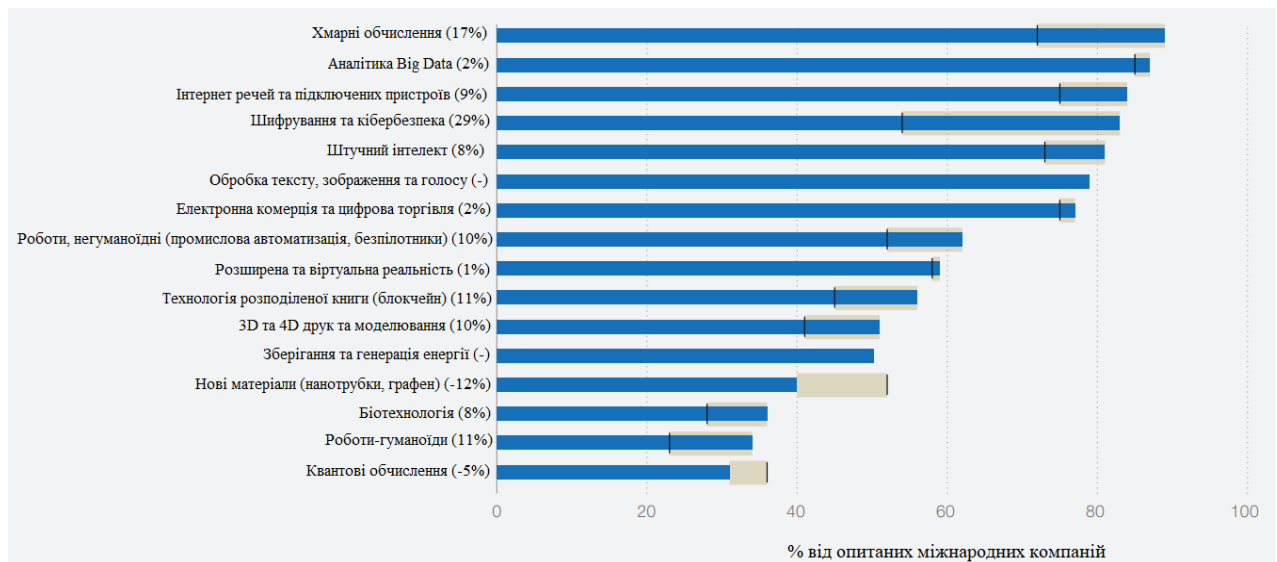


Рис. 2.13. Результати опитування міжнародних компаній щодо нових технологій, які будуть прийняті та впроваджені до 2025 року

Джерело: сформовано автором на основі [329].

На рис. 2.13 зображено результати опитування міжнародних компаній щодо нових технологій, які будуть прийняті та впроваджені ними до 2025 року. Проте, варто відзначити, що хмарні обчислення, Big Data та електронна комерція залишаються високопріоритетними впродовж останніх років. Поряд із тим, спостерігаємо зростаючий попит на шифрування, що відображає нові ризики цифрового суспільства та гіг-економіки та впровадження негуманоїдних роботів і штучного інтелекту, причому обидві технології поступово стають основою діяльності в різних галузях. Зокрема, табл. 2.4 відображає ступінь впровадження вищезазначених нових технологій залежно від галузі.

Як видно з табл. 2.4, левову частку в галузях цифрової інформації та комунікацій, фінансових послуг, охорони здоров'я та транспорту займає штучний інтелект. Натомість, Big Data, Інтернет-речей та негуманоїдна робототехніка стають все більш поширеними в гірничодобувній та металургійній галузях.

Стосовно уряду та державного сектору, як свідчать результати опитування, то найбільший попит має технологія шифрування, що пов'язано з забезпеченням національної безпеки країни. Як наслідок, нові технології спричиняють появу кардинально нових робочих місць, посад та набору навичок та компетентностей, що, в свою чергу, впливає на соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій та вимагає реакції урядів відповідних країн з точки зору формування передумов до переходу на нові реалії розвитку та довгострокових перспектив.

Значна кількість зарубіжних досліджень вказує на те, що впровадження нових технологій вплине на робочі місця, витіснивши деякі завдання, що нині виконуються працівниками, в сферу роботи, що, в недалекому майбутньому, виконуватиметься машинами. Ступінь зміни роботи буде залежати, в першу чергу, від професії та навичок і компетентностей працівника.

Таблиця 2.4

Результати опитування міжнародних компаній щодо нових технологій, які будуть прийняті та впроваджені до 2025 року у галузевому розрізі, %

Назва технології	Сільське господарство, продукти харчування та напої	Автомобільний сектор	Споживчий сектор	Цифрові комунікації та інформаційні технології	Освіта	Енергетичні комунікаційні послуги та технології	Фінансові послуги	Уряд та державний сектор	Здоровий спосіб життя та охорона здоров'я	Виробництво	Гірничодобувна промисловість та метали	Нафта та газ	Професійні послуги	Транспортування та зберігання
3D та 4D друк та моделювання	54	67	39	39	69	69	27	45	65	69	48	79	40	60
Штучний інтелект (машинне навчання, нейронні мережі, NLP)	62	76	73	95	76	81	90	65	89	71	76	71	76	88
Розширена та віртуальна реальність	17	53	58	73	70	75	62	56	67	54	57	71	57	62
Аналітика Big Data	86	88	91	95	95	76	91	85	89	81	90	86	86	94
Біотехнологія	50	18	48	40	46	47	46	38	65	31	16	36	28	23
Хмарні обчислення	75	80	82	95	95	88	98	95	84	92	87	86	88	94
Технологія розподіленого реєстру (блокчейн)	31	40	41	72	61	50	73	40	72	41	50	46	53	38
Електронна комерція та цифрова торгівля	80	75	85	82	72	71	90	67	78	82	62	62	70	87
Шифрування та кібербезпека	47	88	85	95	86	88	95	95	84	72	83	71	78	75
Інтернет речей та підключених пристроїв	88	82	94	92	62	94	88	79	95	84	90	93	74	76
Нові матеріали (нанотрубки, графен)	15	46	22	36	67	65	36	33	47	51	37	36	27	27
Зберігання та генерація енергії	75	64	59	38	27	88	55	33	31	62	57	69	45	46
Квантові обчислення	18	21	17	51	25	41	44	36	38	21	29	25	19	38
Роботи, гуманоїди	42	50	38	44	47	24	47	31	47	41	15	17	25	21
Роботи, негуманоїдні (промислова автоматика, безпілотники тощо)	54	60	52	61	59	65	53	50	56	79	90	79	35	69
Обробка тексту, зображення та голосу	50	59	82	90	89	88	88	89	88	64	76	87	79	65

Джерело: сформовано автором на основі [329].

Автоматизовані алгоритми і машини (роботи) будуть, в першу чергу, орієнтованими на завдання обробки та пошуку інформації і даних, адміністративні завдання та деякі аспекти традиційної ручної праці. Завдання, в яких очікується, що люди збережуть свою порівняльну перевагу, включають: управління, консультування, прийняття рішень, міркування, спілкування і взаємодія.

Далі, досить інформативним в контексті аналізу міжнародних тенденцій, є табл. 2.5, яка відображає Топ-20 ролей у збільшенні/зменшенні попиту в різних галузях. Як свідчать результати опитувань, роботодавці очікують, що до 2025 року кількість повторюваних ролей скоротиться з 15,4% до 9% (зниження на 6,4%), а нові професії виростуть з 7,8% до 9 %. 13,5% (зростання 5,7%) від загальної чисельності співробітників компаній-респондентів [329].

Грунтуючись на цих цифрах, аналітики Всесвітнього економічного форуму прогнозують, що до 2025 року 85 мільйонів робочих місць можуть бути витіснені через перерозподіл праці між людьми та роботами, натомість можуть виникнути 97 мільйонів нових ролей, найбільш пристосованих до нового поділу праці між людьми та автоматизованими алгоритмами.

Таким чином, узагальнюючи світові тенденції розвитку ринку праці слід виокремити ключові особливості, зокрема: активне впровадження нових технологій; поява нових робочих місць, які кардинально відрізняються від існуючих та скорочення останніх; нові навички та компетентності на заміну застарілих. Саме ці тенденції варто взяти до уваги при формуванні організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу України. Окрім того, варто відзначити, що не дивлячись на значний вплив Четвертої Промислової Революції на розвиток трудового потенціалу світу та України, про що свідчить вищенаведений аналіз світових тенденцій, має місце поточна фаза спаду, яка спричинена пандемією COVID-19. В результаті, спостерігається деактивізація процесів якісних структурних зрушень в економіках країн світу в контексті інноваційних трансформацій.

Топ-20 ролей у збільшенні/зменшенні попиту в різних галузях

Зростаючий попит		Регресний попит	
1	Аналітики даних та вчені	1	Клерки введення даних
2	Фахівці зі штучного інтелекту та машинного навчання	2	Адміністративний та виконавчий секретарі
3	Фахівці з Big Data	3	Бухгалтери
4	Фахівці з цифрового маркетингу та стратегій	4	Аудитори
5	Фахівці з автоматизації процесів	5	Складальні та заводські робітники
6	Фахівці з розвитку бізнесу	6	Менеджери з ділових послуг та адміністрування
7	Фахівці з цифрової трансформації	7	Інформація про клієнта та працівники обслуговування клієнтів
8	Аналітики інформаційної безпеки	8	Генеральні та операційні менеджери
9	Розробники програмного забезпечення та додатків	9	Ремонтники механіки та машин
10	Фахівці з Інтернету речей	10	Діловоди, що ведуть облік матеріалів та ведення запасів
11	Керівники проєктів	11	Фінансові аналітики
12	Менеджери з ділових послуг та адміністрування	12	Клерки поштової служби
13	Професіонали баз даних та мереж	13	Торговий представник, оптова торгівля та виробництво
14	Інженери-робототехніки	14	Менеджери по зв'язкам із громадськістю
15	Стратегічні радники	15	Банківські каси та пов'язані з ними службові особи
16	Аналітики з управління та організації	16	Продаж від дверей до дверей, новини та вуличні продавці
17	Інженери FinTech	17	Інсталятори та ремонтники електроніки та телекомунікацій
18	Ремонтники механіки та машин	18	Фахівці з персоналу
19	Фахівці з питань організаційного розвитку	19	Фахівці з підготовки та розвитку
20	Фахівці з управління ризиками	20	Будівельні робітники

Джерело: сформовано автором на основі [329].

Тому, при розробці організаційно-економічного механізму варто враховувати стан глобального середовища функціонування трудового потенціалу України, в межах якого найбільш актуальним є те, наскільки автоматизація та збільшення людської праці зможе вплинути на поточну кількість зайнятих та за яких умов світовий ринок праці може бути збалансований з точки зору нової рівноваги між працівниками та автоматизованими алгоритмами (машинами).

Технологічні спади, які в попередніх періодах були характерними виключно для країн, що розвиваються, в тому числі країн з низькими економічним розвитком, до якої відноситься і Україна, нині в цих країнах ще більш посилюються, то у зв'язку із рецесією COVID-19 частково стали зустрічатися і у розвинених країнах.

У цьому контексті вперше за останні роки створення робочих місць починає відставати від зникнення застарілих. Підприємства налаштовані прискорити цифровізацію робочих процесів, навчання, розширення можливостей для віддаленої роботи, а також автоматизацію поставлених завдань.

Отже, аналіз соціального розвитку трудового потенціалу України в контексті інноваційних змін міжнародного середовища свідчить про наявність кардинальних зрушень, направлених на перерозподіл існуючого ринку праці в сторону виникнення нових робочих місць, в деяких випадках абсолютну заміну людини машиною (роботом), поглиблення процесів інноватизації та роботизації та посилення значимості інтелектуальної праці.

Україна на сучасному етапі розвитку має здійснити трансформаційні зрушення, беручи до уваги світові тенденції, що, в свою чергу, дасть змогу посилити конкурентоспроможність економіки за рахунок підвищення продуктивності трудових ресурсів. Перепоною активного впровадження нових технологій та поширення науково-дослідних розробок виступає пандемія, яка не лише безпосередньо вплинула на якісно-кількісний склад трудового потенціалу, а й продовжує впливати, у зв'язку із необхідністю

виділення значних витрат на боротьбу з її наслідками. Тому, у процесі розробки та наступному впровадженні організаційно-методичного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, потрібно враховувати всі сучасні аспекти розвитку аби уникнути появи можливих ризиків.

Далі, вважаємо за доцільне більш детально здійснити безпосередньо аналіз сучасного стану та динаміки соціального розвитку трудового потенціалу України.

2.2. Організаційно-економічні передумови соціального розвитку трудового потенціалу України в умовах інноваційних трансформацій

Характеризуючи тенденції економічного розвитку, варто звернути увагу на його інноваційну спрямованість, що посилюється імплементацією процесів діджиталізації в суспільно-економічні відносини, які наразі прискорюються під впливом світової пандемії. Згадане, а також трансформація соціально-трудова відносин, виникнення нових форм зайнятості обумовлює в таких умовах актуальність збереження наявного трудового потенціалу, забезпечення його відповідності до потреб конкурентного ринку, застосування соціально-орієнтованої політики держави, посилення соціального захисту для забезпечення добробуту та процвітання суспільства. Соціально-економічна модернізація, як фактор реалізації ідеї інноваційно-орієнтованого економічного суспільства з розвиненою соціальною сферою та високим рівнем застосування інформаційно-комунікаційних технологій наразі виступає важливим показником досягнення максимального рівня розвиненості соціуму.

Соціальний розвиток трудового потенціалу країни за такого сценарію виступає складним соціально-економічним процесом, що формується в певному середовищі під дією ряду факторів, до яких варто віднести ті, що чинять безпосередній вплив на соціальні аспекти життя громадян, а також визначають передумови соціального розвитку особистості і прямо пов'язані

із професійним становленням та вдосконаленням працівників і майбутньої робочої сили країни. До них ми можемо віднести як чинники, що визначають кількісні характеристики формування та розвитку наявного трудового потенціалу, а також показники, що дають змогу оцінити якісний бік процесу соціального розвитку працездатної частини населення, а саме рівень доходів населення, стан розвитку соціальної інфраструктури (освіти, охорони здоров'я, культурної та мистецької сфери), встановлений рівень соціальних стандартів в суспільстві, розвиток сфери соціального захисту, а також соціальне страхування населення, формування дієвої системи соціального партнерства, визначення рівня довіри до державних інституцій, тощо.

Кількісну сторону соціального розвитку трудового потенціалу варто розглянути з визначення передумов, що визначають його сучасний стан, позаяк базисом трудового потенціалу виступає саме населення, тобто показники демографічного відтворення, його тривалість та якість, а також міграційні тенденції.

Зокрема, показники демографічного відтворення дають можливість охарактеризувати якість відновлення поколінь суспільства, що визначає здатність перенесення соціальних взаємовідносин, формування та накопичення соціальних та трудових характеристик певної нації (рис. 2.14).

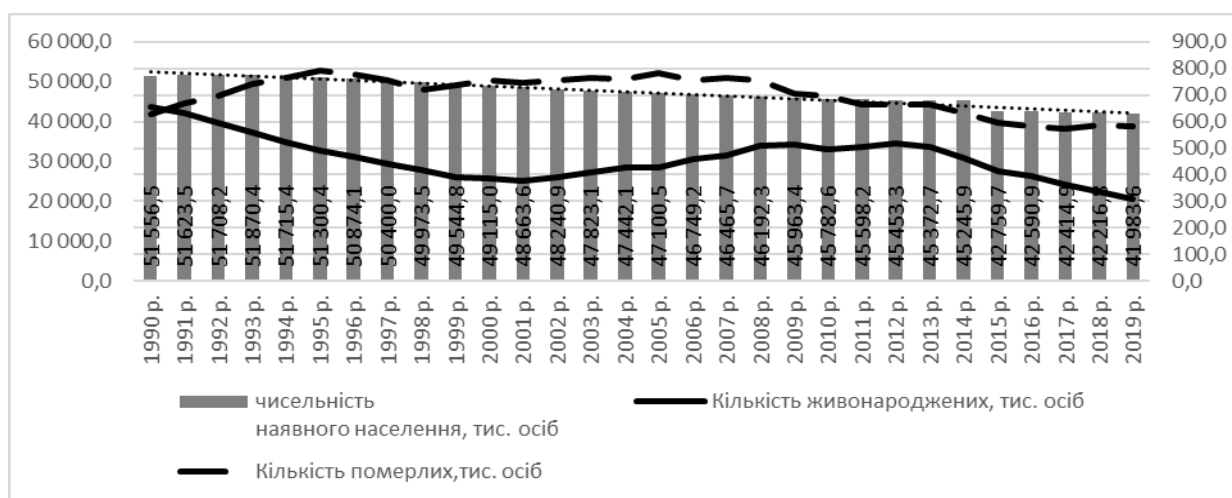


Рис. 2.14. Співвідношення чисельності наявного населення, народжуваності та смертності населення за період 1990-2019 рр., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [172].

Як видно з рис. 2.14, чисельність населення України, починаючи 1993 року знижувалася. Причинами цього варто назвати переважання смертності над народжуваністю, відчуження території та високі показники міграції населення. Загалом, починаючи з 1990 року по теперішній час, населення України скоротилося на 18,6%. Аналізуючи показники народжуваності, можна побачити, що за цей же період кількість живонароджених дітей скоротилася на 53%.

Загалом, починаючи з 1990 року, народжуваність дітей в 2019 році є найнижчою за вказаний проміжок часу. При цьому, за вказаний період смертність знизилась лише на 7,7%. Порівнюючи показники народжуваності та смертності, варто наголосити, що кількість народжених дітей у 2019 р. була на 46,9% меншою, аніж кількість померлих в Україні. Даний показник характеризує нашу країну як таку, що має від'ємний приріст народжуваності та характеризується старінням нації.

Варто зауважити, що питома вага категорії від 0 до 17 років у 1990 р. становила 25,8% від наявного населення, а у 2020 р. – вже 18,05%, категорія віком від 18 до 59 років у 1990 р. складала 55,86%, а у 2020 р. – 58,04%, група від 60 до 64 років – 6,35 % та 6,79%, а от категорія осіб віком від 65 років та старше у 2020 році складала 17,12% від загальної кількості населення проти 11,97% у 1990 році. Таким чином, Україна наближується до високого рівня старіння нації за шкалою Россета Е. [207]. Дана тенденція призвела не лише до втрати трудоактивного потенціалу за рахунок зниження кількості громадян працездатного віку, а й до зниженої його можливості до відтворення через суттєве зменшення народжуваності.

Вченими Центральноукраїнського національного технічного університету, розроблено прогноз розвитку демографічної ситуації в рамках розробки Стратегії розвитку Кіровоградської області на 2021-2027 роки. Дане дослідження показало, що навіть за оптимістичного сценарію, чисельність населення Кіровоградського регіону за 2018-2030 рр. скоротиться на 9,5%, а за найбільш вірогідного сценарію – на 11%, песимістичний прогноз

передбачає скорочення чисельності населення на 11,9%. Зауважимо, що вченими спрогнозовано підвищення середньої тривалості життя населення за найбільш вірогідного сценарію на 3,6 р. [74]. Вважаємо, що така тенденція буде притаманна для всієї України на означений період.

Зрозумілим є і те, що найбільше до соціального розвитку особистості, а відповідно і трудового потенціалу схильні такі категорії населення як молодь та особи працездатного віку, позаяк діти формують власний світогляд безпосередньо під впливом сімей, де вони виховуються, а тому закладений потенціал в дитинстві багато в чому залежить від рівня розвитку потенціалу її оточення, а більша частина осіб в непрацездатному віці не беруть активної участі в ні в трудовому, ні в соціальному житті суспільства, що є негативним наслідком багатьох чинників. Отож, саме молодь та громадяни, що знаходяться в працездатному віці не лише виступають основою економічного піднесення, а й є основними рушійними факторами процесів, що пов'язані із зміною кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, зумовлених впливом соціальних зв'язків, проявами соціальної активності під час процесу трудової діяльності, розвитком психофізіологічних та соціокультурних складових трудового потенціалу.

Загальновідомо, що основними факторами, що впливають на стан трудового потенціалу є тривалість життя та стан здоров'я населення. Вони визначають тривалість використання трудового потенціалу, підвищують можливості до зростання його якості шляхом безперервного розвитку.

Загальний стан виявленої захворюваності в Україні у 2010 році становив 72,4 тис. на 100 тис. населення, тобто 72,4% , а в 2017 році вже знизився до 62,9% від загальної кількості населення, що є досить високим несприятливим показником. Викликає стривоженість і показник рівня дитячої захворюваності. Так, в 2010 році він становив 14,6%, а вже в 2017 році – 12,9% [231]. Таку ситуацію можна пояснити недосконалістю медичної системи, високою вартістю медичного обслуговування та лікарських засобів, недбалістю громадян до власного здоров'я, скороченням кількості медичних

спеціалістів, зниженням кількості необхідних планових профілактичних перевірок здоров'я населення, нестачею коштів для самостійно ініційованого проходження громадянами комплексних медичних обстежень, зниженням охоплення вакцинацією населення, про що свідчать спалахи кору та кашлюку. Пандемія Covid-2019 спричинила колапс світової медичної системи, показавши в той же час і недоліки української, рівень розвитку якої критично занепав за часи незалежності. Зараз проводиться реформування діяльності закладів здоров'я, що покликане не лише посприяти та оптимізувати роботу медичних установ, а й проінформувати населення щодо об'єктивної необхідності ведення здорового способу життя, а також раннього діагностування проблем здоров'я. На нашу думку, першочерговим завданням держави в цій ситуації також має стати запровадження системи обов'язкового медичного страхування, що дозволила б суттєво підвищити якість та своєчасність медичної допомоги за рахунок внесення громадянами цільових внесків та контролю страховика за процесом медичного обслуговування населення.

В той же час, стан захворюваності на соціально обумовлені хвороби навпаки зростає, що спричиняє соціальну ізоляцію хворих громадян, та як наслідок, виключення їх як з соціального, так і трудового життя, тобто йдеться мова про втрату трудового потенціалу цілих верств населення, за рахунок зростання чисельності ВІЛ-інфікованих, рівня захворюваності на СНІД та туберкульоз. Зокрема, за період 2010-2019 рр. чисельність ВІЛ-інфікованих виросла на 27%, хворих на СНІД – на 70,5%. Простежується висока динаміка захворюваності активним туберкульозом та венеричними інфекціями, суттєво не знижується кількість хворих на злоякісні новоутворення. Найпоширенішими захворюваннями, що виступили причинами смертності стали хвороби системи кровообігу (67% від загальної кількості померлих), злоякісні новоутворення (13,5%) та хвороби системи травлення (4%) [238].

Вкрай несприятливою є ситуація щодо зростання кількості осіб з алкогольною та наркотичною залежностями, особливе занепокоєння викликає легка доступність до заборонених речовин підлітків. Так, за результатами міжнародного проєкту «Європейське опитування учнів щодо вживання алкоголю та інших наркотичних речовин (ESPAD)» в 2019 році виявлено, що досвід паління мають близько 50% українських підлітків, на постійній основі – 19%, електронних сигарет – 2,8%, вживання алкоголю – 86%, а наркотичних речовин – 18%. При цьому, 12,3% опитуваних зауважили, що не мають проблем з доступом до маріхуани, 7,1% – до різного роду транквілізаторів, не мають перепон з доступом до більш сильнодіючих наркотичних речовин – в середньому 4,5% [300]. Тож, необхідно посилити увагу до вказаної проблеми, позаяк це негативно відображається не лише на безпосередньому стані здоров'я трудового потенціалу, а також викликає зростання соціальної напруженості в суспільстві, негативно впливає на інтелектуальний та психоемоційний розвиток молоді, порушує комунікаційні мережі, збільшує вірогідність зростання злочинності, що негативно відображується на загальному стані трудового потенціалу країни, знижує показники накопичення людського та соціального капіталів, а, отже, гальмує економічний розвиток українського суспільства.

Загально відомо, що стан здоров'я трудового потенціалу залежить від доступності та якості медичних послуг, які йому надаються, наявності достатньої мережі закладів охорони здоров'я, а також рівня їх забезпеченості кадровими ресурсами для провадження медичного обслуговування.

На сьогодні, варто констатувати, відбувається значне скорочення лікарняних закладів (див. дод. А), а також загальної кількості лікарів. Зокрема, показник кількості лікарняних ліжок на 10000 населення знизився з 94,0 в 2010 р. до 70,4 в 2019 р., а кількість лікарів усіх спеціальностей на 10000 населення за цей же період знизився з 49,3 до 44,2, кількість середнього медичного персоналу на 10000 населення знизилась з 102,4 до 78,8. При цьому планове навантаження на одну зміну в амбулаторно-

поліклінічних закладах зросло з 217,7 на 10000 населення в 2010 р. до 2019,6 в 2019 р. [172].

Зауважимо, що з впровадженням медичної реформи суттєво змінився підхід до обслуговування хворих, зокрема це стосується екстреної медицини, реорганізації медичних закладів в цілому, зміни правил прийому, тощо. Наклала свій відбиток і ситуація з пандемією коронавірусу, що спричинила, з однієї сторони, збільшення кількості ліжок, а, з іншої, навантаження на медичних працівників, в першу чергу, сімейних лікарів, працівників швидкої допомоги, пульмонологічних та реанімаційних відділень. Низька заробітна плата, зростання кількості хворих, стресові умови праці, привабливі пропозиції працевлаштування закордоном спричинили масові звільнення серед медичного персоналу. До того ж, навантаження на лікарів, змушених приймати велику кількість хворих на Covid-2019 спричинило зниження уваги до інших видів хвороб, що загрожує підвищенню кількості хронічних захворювань, зниження здоров'я нації та пришвидшення втрати працездатності трудовим потенціалом.

Важливою складовою соціальної інфраструктури, окрім медичних, виступає мережа освітніх закладів, позаяк під її впливом закладається якість трудового потенціалу, знаходять свій подальший розвиток знання та вміння людини, здатність до комунікації, проходять процеси адаптації до соціуму, в певній мірі формується світогляд, переконання, цінності, відбувається становлення особистості, яка готова до професійної реалізації.

Дослідження в цьому напрямі свідчать про те, що мережа дошкільних закладів характеризується за останні 10 років зниженням їх кількості, переважно у сільській місцевості, однак, в цей же час зростанням кількості місць в містах на базі існуючого фонду. Так, з 2010 р. до 2019 р. кількість місць у дитячих садках виросла на 86 тис., або на 8%, а показник охоплення дітей дошкільними закладами виріс з 53% у 2010 р. до 58% у 2019 р., однак у сільській місцевості його значення складає всього 40%, а в містах – 68% [172], що говорить про недовикористання наявного трудового потенціалу,

через необхідність батькам доглядати за дітьми замість працевлаштування. Під час вимушеного простою знижується якість знань та вмінь, виникає потреба їх оновлення, а також формується ризик соціальної ізоляції працездатних громадян, їх небажання повертатися до трудового життя, вибору форм неформальної зайнятості, тощо.

Доступність до якісних освітніх послуг виступає основною умовою забезпечення високого освітньо-кваліфікаційного та професіонального потенціалу. Середня освіта спрямована на забезпечення всебічного розвитку особистості, виявлення її талантів, здібностей, вмінь, покликана визначити професійні нахили, які будуть розвиватися в подальшому. З 2010 р. по 2019 р. кількість закладів середньої освіти в Україні мала тенденцію щорічного зниження. В 2014 році значне зменшення пояснюється окупацією українських територій, однак з 2015 по 2019 р. їх кількість знизилась ще на 13,63%. При цьому кількість учнів з 2015 по 2019 рр. мала обернену тенденцію, зокрема за вказаний період їх чисельність зросла на 10,14%. Загалом кількість учнів у розрахунку на 10000 населення за 2018 та 2019 рр. є найвищою, починаючи з 2010 року (див. дод. Б). Таке зростання є позитивним для формування трудового потенціалу, однак якісний бік даного процесу має супроводжуватися забезпеченням належної якості освітнього процесу. Зокрема, показник охоплення дітей освітою ЗСО в останні роки знижується. Якщо у 2013/2014 н.р. він становив найвище за досліджуваний період значення – 83%, то у 2019/2020 н.р. – становив 79,9% (див. Додаток Б) [172].

Зростає і навантаження на вчителів. Так, за досліджуваний період їх чисельність скоротилася з 515 тис. у 2010 р. до 440 тис. в 2019 р. При цьому, з 2014 р. кількість вчителів знизилася на 3,08%. Враховуючи дану динаміку, навантаження на 1 вчителя суттєво підвищилося в 2018/2019 н.р. та 2019/2020 н.р. [172].

Зауважимо, що зростання навантаження на вчителів не зумовлює покращення якості викладання. Сприяє цьому і недостатня якість

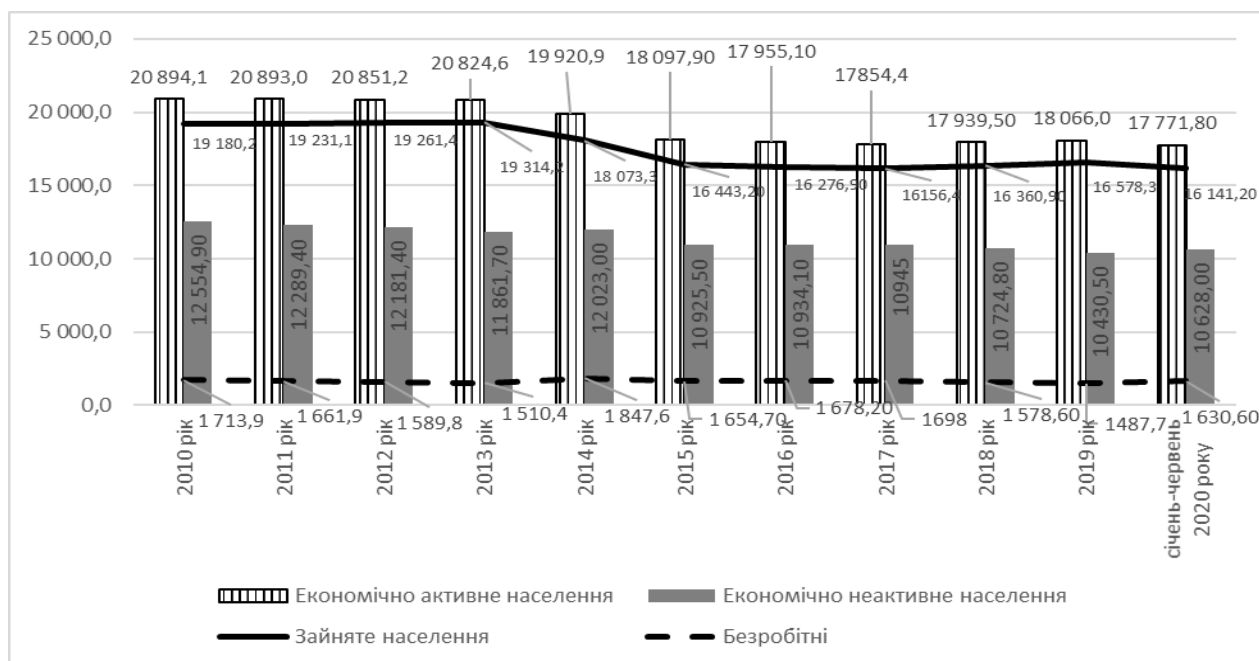
забезпеченості шкіл засобами комп'ютерної техніки. Загалом, кількісна динаміка наявності комп'ютерного обладнання з 2015 року є позитивною. Так, станом на 2019 р. комп'ютерами оснащено 99% закладів ЗСО, інтерактивними комплексами – 58,15%. Середня кількість комп'ютерів в закладах ЗСО, починаючи з 2015 р., в виросла з 17 од. до 23 од. в 2019 р. Однак, показник підключення до мережі Інтернет в 2019 р. становив всього 68,56%, а серед наявного фонду комп'ютерів більш ніж 60% становили засоби, віком понад 5 років, технічно несправних було понад 10%, при чому для навчання використовувалось лише 86,58% комп'ютерної техніки. Безперечно, позитивним є зростання кількості ноутбуків та нетбуків (більш ніж у 2,5 разів у 2019 р. проти 2015 р.) та планшетів (у 5 разів більше у 2019 р. проти 2016 р.) [172].

Динаміку до зниження кількості установ можна спостерігати і серед закладів професійно-технічної освіти. Так з 2010 р. по 2019 р. їх чисельність знизилась на 25,9%, при чому з 2015 р. зниження становило близько 11,2%, загальна кількість слухачів за 2010-2019 рр. знизилась на 43,3%, а за 2015-2019 рр. – на 22,1%. Знизилась і кількість коледжів, технікумів та училищ за 2010-2019 рр. на 33,1%, а за 2015-2019 рр. – на 12,7%. Чисельність слухачів університетів, академій та інститутів за період 2010-2019 рр. зменшилось на 19,5%, а з 2015 по 2019 рр. - зросла на 1,4%. Загальна кількість слухачів, випущених коледжів, технікумів та училищ за період 2010-2019 рр. зменшилась на 54,8%, з 2015 по 2019 рр. – 36,23%, з університетів, академій та інститутів - на 38,6% та 17,7% відповідно. Тобто, можна зауважити, що у зв'язку із зниженням народжуваності в період до 2002 року та поступовим його приростом до 2012 року відбулося загальне скорочення закладів освіти [172].

Зазначимо, що наразі рівень освіченості наявного економічно активного населення в Україні є досить високим, зокрема питома вага працівників із повною вищою освітою у 2019 році становила 31,78%, що на 5,96% більше, ніж у 2010 році. Позитивним є скорочення питомої ваги тих,

хто отримав лише базову, початкову загальну середню або зовсім не отримав освіти [172].

Рушійною силою забезпечення економічної стабільності та гідних умов життєдіяльності соціуму є працєактивне населення, а відтак, головним показником кількісного виміру трудового потенціалу виступає чисельність наявного економічно активного та неактивного населення, співвідношення чисельності зайнятих та безробітних в країні. Як видно з рис. 2.15., чисельність як економічного активного, так і економічно неактивного, а також зайнятого населення за досліджуваний період мала загальну тенденцію до зниження.



*дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях, окрім чисельності економічно неактивного населення

Рис. 2.15. Співвідношення чисельності економічно активного, економічно неактивного населення, зайнятих та безробітних за період 2010-2019 рр., тис. осіб

Джерело: сформовано автором на основі [172].

Станом на 2019 рік найвищий рівень зайнятості (67,8%) був серед тих, хто отримав повну вищу освіту, а найнижчий – серед тих, хто отримав повну

загальну середню освіту (34,9%), а також тих, отримав лише базову, початкову загальну середню або зовсім не отримав освіти (8,8%). Тобто, передумови розвитку наявного трудового потенціалу є досить високими, зважаючи на загальний рівень освіченості населення, однак важливим є не лише збереження наявного, а й майбутнє примноження трудового потенціалу, чому мають сприяти, перш за, все економічні показники розвитку суспільного добробуту [172].

Так, за період 2010 – першої половини 2020 рр. чисельність економічно активного населення знизилась на 14,9%, зайнятого населення – на 15,8%, а безробітного – лише на 4,9%. Чисельність економічно активного та зайнятого населення з 2010 до 2017 року мала тенденцію до зниження, в 2018-2019 рр. можна спостерігати зростання їх чисельності.

Однак, в 2020 році, з урахуванням кризових явищ в українській та світовій економіці, можна спрогнозувати (що підтверджується даними за першу половину 2020 р.) зниження кількості зайнятого населення. За 2010-2013 рр. чисельність безробітних в Україні мала тенденцію до скорочення, в 2014 р. вона досягла рекордного значення за досліджуваний період. В 2018-2019 рр. можна прослідкувати зменшення кількості безробітних, однак попередні дані 2020 р. вказують на зростання безробітного населення, що є світовою тенденцією. Невтішними є і показники запланованого вивільнення працівників за інформацією Державного центру зайнятості [218]. Так, у 2020 році кількість планово звільнених працівників виросла на 152,0%. Підкреслимо, що в структурі економічно активного населення, питома вага безробітного населення складає в середньому 8,6%. В першій половині 2020 року питома вага безробітного населення складала 9,18%. Порівнюючи кількість зайнятого та економічно неактивного населення, виявляємо, що податкове навантаження на утримання останніх є непропорційним згідно до кількості реально зайнятого населення, що формує недоотримання фінансування відповідними фондами та вимагає переоцінки функціонування системи соціальних установ. Ще однією загрозою зростання кількості

безробітних, на думку Смутчак З. В. та Ситник О. Ю., є ріст темпів міграції, що спричиняє не лише кількісну втрату трудового потенціалу, а й суттєвий відтік професіональних кадрів, що зумовлює якісні порушення в структурі трудового потенціалу України [223].

Загалом, світова тенденція переважання зайнятості у сфері послуг є характерною і для ринку праці України. На рис. 2.16. зображено зміни частки зайнятого населення в реальному секторі економіки та у сфері послуг за період 2008-2019 рр.

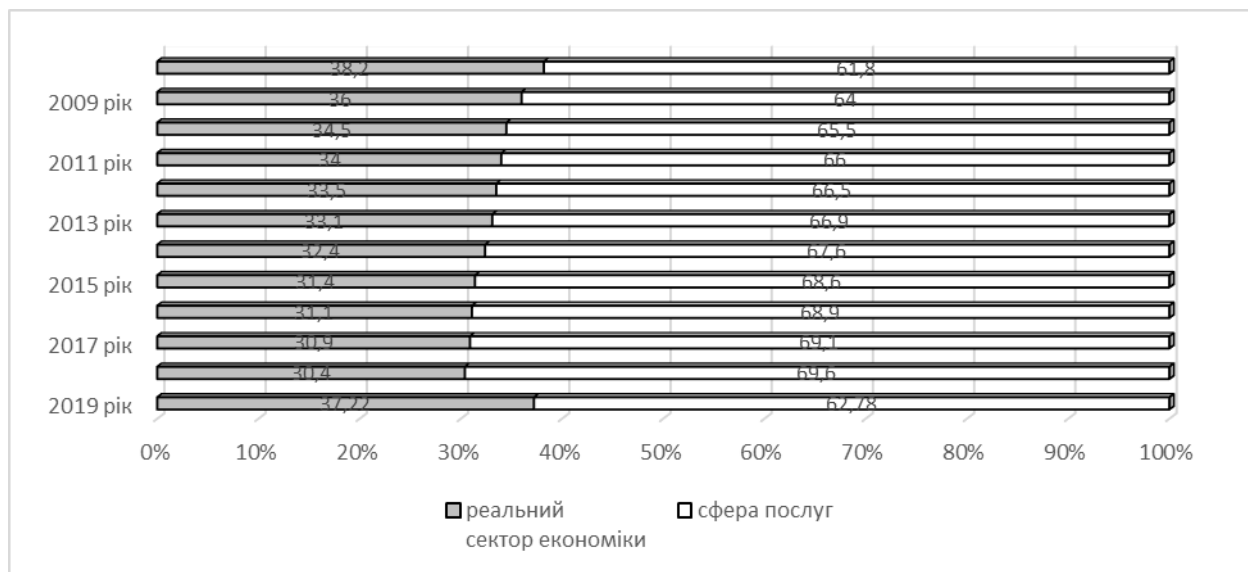


Рис.2.16. Динаміка зміни зайнятості населення в реальному секторі економіки та у сфері послуг за період 2008 - 2019 рр., %

Джерело: сформовано автором на основі [172].

Наведені дані свідчать, що для української економіки з 2008 року притаманною є тенденція скорочення зайнятості в реальному секторі економіки та зростання чисельності зайнятих в сфері послуг. Станом на 2018 рік зайнятість в реальному секторі економіки становила лише 30,4%. В 2019 році зайнятість в реальному секторі економіки виросла на 6,82% за рахунок значного зростання зайнятих у галузі сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства. Це свідчить, з одного боку про велику кількість неформально зайнятих у даних сферах, що викривляє статистику, а з іншої, про відтік з країни фахівців саме вказаних сфер

діяльності, що зумовило нестачу відповідних кадрів, а отже, в кризових умовах не провокує зниження чисельності працівників даних професій.

У зв'язку із пандемією Covid-2019 найбільша кількість планово звільнених за інформацією Державного центру зайнятості [218], у 2020 році спостерігалася у сфері державного управління й оборони та обов'язкового соціального страхування, що становило 44,0% від загальної кількості планово вивільнених. На другому місці за чисельністю знаходилася сфера охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 24,25%, що свідчить і про низьку якість забезпечення умов гідної праці лікарів та працівників соціальних служб, а також і про недосконалість медичної та соціальної системи обслуговування населення, що певним чином ставить під загрозу ефективність соціального розвитку трудового потенціалу. Окрім зазначених сфер, досить високий відсоток планово звільнених у переробній промисловості (9,16%), а також освіти (5,69%), хоча саме від першої залежить основне продукування доданої вартості, а від другої – забезпечення професійного розвитку майбутнього та наявного трудового потенціалу.

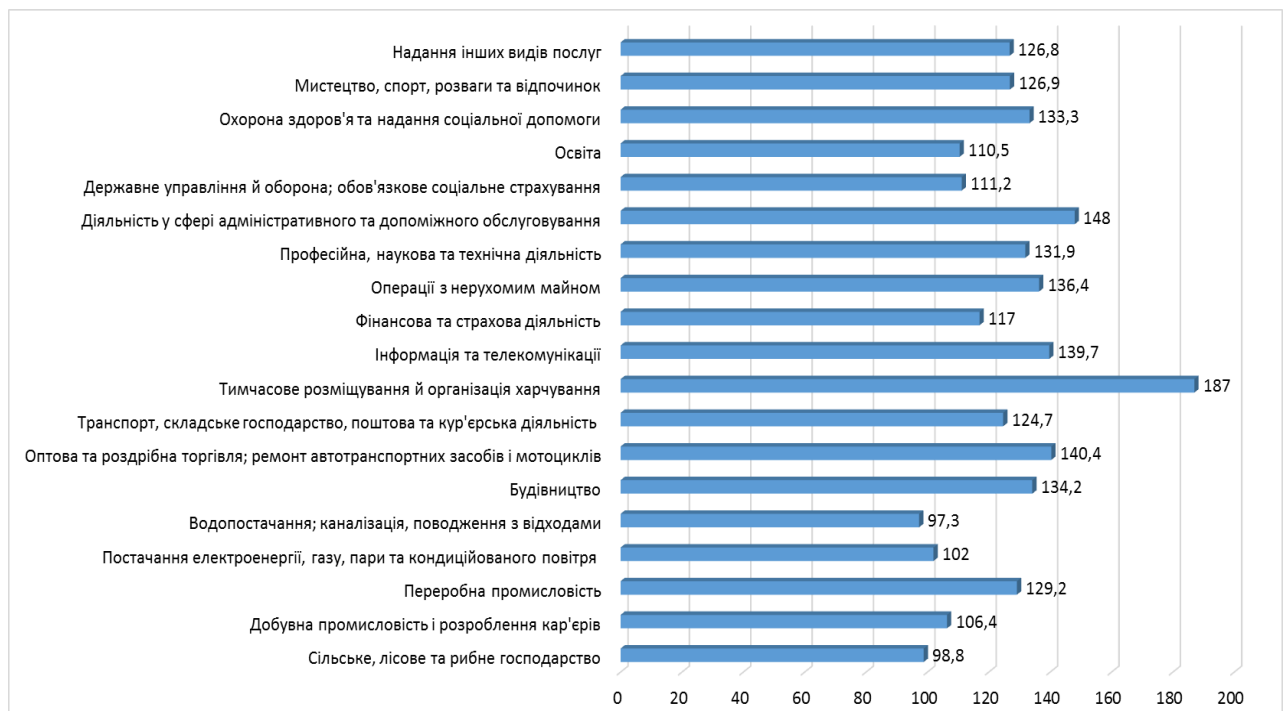


Рис. 2.17. Темпи росту кількості безробітного населення за галузями економіки в 2020 р.

Джерело: сформовано автором на основі [218].

Серед планово звільнених найбільше законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (20,13%), фахівців (19,41%) та професіоналів (18,63%). Тобто, виникає реальна загроза виключення із трудового потенціалу саме працівників найвищої кваліфікації, що неминуче впливає на його загальну якість.

Загалом, найбільший темп росту безробітного населення в 2020 році спостерігався у галузі тимчасового розміщення та харчування (187%), оптовій та роздрібній торгівлі (140,4%), а також інформації та телекомунікації (139,7%). При цьому найбільша кількість претендентів на 1 вакансію в галузевому розрізі була сільському, лісовому та рибному господарстві (56 осіб), фінансовій та страховій діяльності (37 осіб), а також інформації та телекомунікації (22 особи). В цей же час найбільше безробітних зареєстровано серед професій «підсобний робітник», «водій автотранспортних засобів», а також «тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва». Найбільше навантаження спостерігається на професії «директор (керівник) малої торговельної фірми» (374 особи на 1 вакантне місце) та «директор (начальник, інший керівник) підприємства» (16 осіб на 1 вакантне місце) (див. дод. В) [218].

Оцінюючи ефективність діяльності Державної служби зайнятості України, варто також підкреслити, що за умови карантину, відбулося зниження результативності її роботи. Зокрема, кількість обслугованих громадян Службою в 2020 році було на 145,3 тис. осіб або 28,9% менше, ніж у 2019 році. Статус безробітного отримали на 25% осіб менше, а роботу отримали на 63,7% осіб менше, ніж в 2019 році. Професійне навчання у 2020 році проходило на 69,4% осіб менше, ніж в 2019 році.

Для розуміння рівня соціальної захищеності працівників важливо проаналізувати рівень формальної та неформальної зайнятості населення. У 2019 році питома вага неформально зайнято населення складала 20,9% від загальної кількості зайнятого населення віком від 15 до 70 років. Серед них

за наймом працювало 11,4% до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу, а не за наймом працювало 69,3 % до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу. Тобто, робимо висновки, що майже 70% громадян, що працюють не за наймом відносяться до неформального сектору зайнятості [172].

Серед зайнятого населення у неформальному секторі 17,7% від загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу складають жінки, а чоловіки – 23,8%, 13,9% – міські мешканці, а 36,3% – зайняті у сільській місцевості. Зауважимо, що серед працюючих не за наймом у сільській місцевості 89,6% працюють у неформальному секторі економіки.

Серед неформально зайнятого населення у 2019 році найбільше осіб працювало у сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві (42,3%). На другому та третьому місці знаходяться особи, зайняті у секторі оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (17,3%) та будівництві (17,0%) відповідно. Відповідно, такий дисбаланс зумовлює підґрунтя для глибинної кризи та виникнення протиріч в сфері соціального розвитку суспільства, як загалом, так і в означених сферах, зокрема. Зростаюча кількість сільського населення через підвищення ваги сільського господарства в національній економіці, повернення трудових мігрантів внаслідок глобальної кризи та витіснення українських заробітчан з світового ринку праці, формування негативної культури незареєстрованої зайнятості та усталеність стосунків з державою шляхом ухилення від сплати податків, загострення соціальних протиріч між сільським та міським населенням зумовлюють зміну традиційних поглядів на функціонування зазначених галузей економіки, зміни підходів до формування та використання їх трудового потенціалу з нахилом саме на соціальний характер його розвитку.

У цьому ключі варто звернути увагу на тенденцію формування в українському суспільстві такого явища як прекаріату, що є частиною працездатного населення, яке відсторонене від результатів праці та всього

суспільства. Таке розшарування зумовлює виникнення негативного впливу на трудовий потенціал країни та, особливо, на соціальну його складову.

До числа прекаріїв варто віднести тих, параметри зайнятості яких не відповідають показникам гідної та продуктивної праці. За підрахунками вітчизняних вчених Колота А. та Хандій О. [261] в 2014 році кількість населення, яку можна було віднести до категорії прекаріїв становила більше 50% від загальної чисельності економічно активного населення, а в 2017 році – 44,3%, куди входили безробітні, зайняті на умовах неповного робочого дня, тижня, а також у неформальному секторі, працівники, що отримували мінімальну плату за працю або перебували у відпустках без збереження заробітку, сезонні та тимчасові працівники, зайняті без укладення трудових і колективних угод, трудові мігранти, самозайняті без належного оформлення, тощо.

Зауважимо, що вплив світової пандемії на економіку України позначиться зростанням кількості прекаріїв як через поглиблення безробіття, тіньової та часткової зайнятості, так і через популяризацію віддаленої праці, повернення частки трудових мігрантів, які не забезпечені робочими місцями, кризою сфери послуг, де зайнята переважна більшість населення. Зазначене негативно впливає на якість трудового потенціалу країни через зниження здатності використання вмінь, потенцій та навичок, інтелектуальних знань, загрозу зниження або втрату професійного потенціалу та соціального статусу особистості, зростання її соціальної незахищеності та зневіри, руйнування її зв'язків з соціумом і, таким чином, сповільнює застосування наявного та подальше примноження трудового потенціалу, що в кінцевому результаті гальмує економічне зростання та розвиток суспільної свідомості.

Зокрема, кризові явища в економіці спровокували зниження активності на ринку праці. Так, у 2020 році в порівнянні з 2019 р. кількість вакансій, зареєстрованих в службі зайнятості знизилась на 26,6%. Найбільший спад попиту за цей період спостерігався в галузі тимчасового розміщування й

організації харчування (53%), інформації та комунікації (47,8%) та фінансовій та страховій діяльності (45,6%) [172].

Зауважимо і про низький рівень партнерства ДСЗУ із роботодавцями. Так, за даними ДСЗУ станом на 01.01.2021 найбільша кількість вакансій була зареєстрована в галузях переробної промисловості, оптової та роздрібної торгівлі, ремонті транспортних засобів, а також галузі транспорту, складської, поштової та кур'єрської діяльності. В іншому розрізі ситуація з попитом на робочу силу представлена на вітчизняних сайтах з пошуку роботи. Нами бралися до уваги сайти www.work.ua, www.rabota.ua та www.trud.com. Так, найбільше вакансій ми спостерігаємо в комп'ютерній та ІТ галузях, торгівельній, виробничій галузях та сфері зайнятості, пов'язаній з наймом домашнього персоналу (www.trud.com), галузях продажу, клієнт-менеджменту, виробництва та ІТ-сфері (www.rabota.ua), а також сфері продажу, виробництва, обслуговування та ІТ-сфері. В той же час, за наявністю вакансій галузь інформації та телекомунікації знаходиться на передостанньому місці [208; 209; 210].

В 2020 році найбільшим попитом серед роботодавців за даними ДСЗУ, зважаючи на зміни в економічній структурі, викликані пандемією Covid-2019 (див дод. Д), користуються професії водіїв автотransпортних засобів, підсобних робітників, продавців продовольчих товарів та трактористів-машиністів сільськогосподарського виробництва. При цьому найбільше навантаження на 1 вакансію спостерігається серед професій «економіст», «адміністратор» та «продавець непродовольчих товарів» [208; 209; 210]. Зауважимо, що станом на 20 січня 2021 року на сайтах з пошуку роботи до ТОП-5 професій з найбільшою кількістю вакансій можна віднести менеджерів з продажу, клієнт-менеджерів, менеджерів з розвитку, технологів, технологів, маркетологів, а також нянь. Серед найпопулярніших професій за кількістю вакансій до Державної служби зайнятості не входять затребувані на сьогодні (за даними сайтів з пошуку роботи) професії ІТ-спеціалістів, SMM-менеджерів, контент-менеджерів, маркетологів різних

напрямів, зокрема і інтернет-маркетингу, HR-менеджерів, Project-менеджерів тощо. Зовсім не входять до найпопулярніших професій ті, що пов'язані із дистанційною роботою. Тобто, судячи із наведеного, співпраця Державної служби зайнятості із роботодавцями не охоплює новітні запити, що свідчить про певний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, необхідність самостійного пошуку роботи або ж звернення до приватних кадрових агентств, а також про переважну неформальну зайнятість серед тих, хто працює на умовах фрілансу. З точки зору забезпечення соціального захисту населення, на нашу думку, така ситуація не сприяє формуванню суспільної довіри до ДСЗУ та в цілому до держави, як до гаранту права на реалізацію трудових можливостей населення, а також вимагає змін щодо регулювання ринку праці для стримування та попередження подальшого формування прекаріату.

Досліджуючи рівень оплати праці на вітчизняних підприємствах для розуміння її відповідності реальним потребам населення, бачимо, що щорічна динаміка номінальної заробітної плати з 2010 до 2015 року мала тенденцію до зниження, а з 2015 по 2019 рік щороку збільшувалась. Однак, реальна заробітна плата мала тенденцію до незначного підвищення в 2010-2012 рр., а з 2013 р. до 2015 р. – суттєво знизилася. Таке падіння пов'язано із економічними та політичними кризовими явищами, які відбувалися в країні в той період часу. В період 2016-2019 рр. реальна середня заробітна плата щороку зростала. Однак, важливо прослідкувати і наскільки заробітна плата виросла у порівнянні з базовим 2010 роком. Відповідно до наших розрахунків, номінальна заробітна плата за період 2010-2019 рр. виросла на 466%, а от реальна заробітна плата за цей період зросла лише на 65%, при чому в 2015 році реальна заробітна плата знизилася майже до рівня 2010 року [172]. Тобто, кризові явища в українській економіці зумовили суттєве зниження рівня доходів та пригальмували розвиток суспільного добробуту.

Важливою є інформація і про заборгованість з виплати заробітної плати. Дані офіційних статистичних джерел показують, що на 1 січня 2020 р.

заборгованість з виплати заробітної плати в Україні становила 3099 млн. грн.(на 14,7% більше, ніж на 1.09.2019 р.), що є найвищою сумою за період 2014-2020 рр. та становить 3,3% від загального фонду оплати праці, а найбільша заборгованість зафіксована в промисловості – 79,5% від загальної суми. Тобто, 1,5% працівників недоотримали заробітну плату станом на 1 січня 2020 р., а середня сума боргу становить 17206 грн [172].

Відповідно, говорячи про соціальний розвиток трудового потенціалу з позицій оплати праці, зауважимо, що для формування цілісної особистості, яка готова якісно працювати, розвиватися в професійній сфері, формувати повноцінні соціальні зв'язки, побудовані на довірі, чесності, дружелюбності, гостинності, ділитися трудовим досвідом, активно приймати участь у діяльності організації та колективу необхідно, перш за все, забезпечити задоволення її базових потреб, для чого гідна оплата праці відіграє одну з ключових ролей.

Тобто, можна зробити висновок, що однією з головних проблем побудови системи соціального розвитку трудового потенціалу в Україні є саме формування механізму виплати гідної заробітної плати, яка буде співставною з рівнем оплати праці в розвинених країнах світу, як впливового фактору сповільнення міграції професіональних кадрів.

Для забезпечення процесу соціального розвитку трудового потенціалу варто розглянути статистику відпрацьованого робочого часу для розуміння ситуації із забезпеченням реалізації трудових можливостей та стану економіки держави.

Так, в 2019 р. відповідно до табельного фонду робочого часу працівниками було відпрацьовано лише 85,2% робочого часу. Головною причиною такої ситуації стало переведення працівників на неповний робочий тиждень з економічних причин. У відпустках без збереження заробітної плати знаходилось 15,6 тис. осіб, тобто 0,2% від середньооблікової кількості штатних працівників, а на неповний тиждень переведені 1,7% працюючих. Через кризу, що викликана пандемією Covid-2019, суттєво знизилися

показники відпрацьованого робочого часу і в 2020 році. Так, порівнюючи березень 2019 року з березнем 2020, зауважимо, що в середньому по економіці тривалість відпрацьованого робочого часу знизилась з 143 год. до 140 год., а в квітні 2020 р. – на 22 год. (з 144 до 122 год.), в травні - на 29 год. (з 148 до 119 год.). В червні – вересні 2020 р. тривалість відпрацьованого робочого часу була характерною для показників 2019 року. Найбільше постраждали від кризових явищ такі галузі, як тимчасове розміщування й організація харчування (тривалість відпрацьованого робочого часу в березні-травні 2020 року знизилася майже втричі у порівнянні з січнем 2020 року), авіаційний транспорт, галузі мистецтва, спорту, розваг та відпочинку. Відповідно, така ситуація може стати критичною для розвитку української економіки, що зумовить поглиблення соціальної кризи [232, 233].

Ще одним фактором, що прямо пов'язаний із соціальним розвитком трудового потенціалу є рівень соціальної відповідальності громадськості та бізнесу, що визначається як відповідальність суб'єктів громадянського суспільства (держави, владних структур, підприємств, інституцій, громадян) за інтегровану суспільну корисність їхньої діяльності. Тобто, соціально відповідальною вважається передусім діяльність, в якій застосовуються лише такі способи досягнення цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству [226]

Аналіз розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні за результатами опитування «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні: 2010-2018» [206], показав, що 83% опитаних компаній (всього в опитуванні брала участь 400 організацій) підтвердили, що запроваджують політику корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Здавалось би, відсоток є значним, однак, якщо провести глибший аналіз, виявляється, що лише 52% респондентів мають стратегію з КСВ, спеціальний бюджет (чи статтю) на програми КСВ – 24%, звіти з КСВ готують лише 13% опитуваних, а систему показників для вимірювання результатів програм КСВ мають 12% опитуваних компаній. Лише у 32% респондентів зріс відсоток

коштів, які виділяються на програми КСВ [206]. Тобто, можна зробити висновок, що ефективність запровадження КСВ є недостатньою. Заходи, що реалізуються у її межах у більшості компаній є несистемними та не мають ні чіткої спрямованості, ні цільового фінансування.

Щодо якості здійснюваної політики КСВ, то слід зазначити, що в українських компаніях переважають заходи, спрямовані на розвиток і поліпшення умов праці персоналу (73%), що є безперечно позитивним явищем, однак є бажаним для будь-якого підприємства в рамках забезпечення базової соціальної відповідальності. Поряд з цим, на наш погляд, якби компанії інвестували ще й в розвиток трудового потенціалу регіону, в якому здійснюють свою діяльність, це б приносило набагато кращий ефект. Так, 51% організацій здійснюють благодійну діяльність, 30% допомагають воїнам АТО, мешканцям зони АТО. Натомість лише 25% підприємств займаються захистом і підтримкою споживачів, інвестиції в розвиток регіону здійснюють 22% респондентів, боротьбу з корупцією ведуть 21% компаній, впровадженням екологічних проектів займаються 17% опитуваних, лише 10,5% компаній приймають участь в розробці реформ та законів [204].

Звертає на себе увагу той факт, що лише у 2% українських підприємств існує Департамент з питань соціальної відповідальності, а у 5% організацій наявна посада відповідального за дану тематику. В більшості випадків рішення щодо здійснення КСВ приймає або керівник, або його заступник (72% і 11% відповідно). Показовим є те, що причинами через які підприємства не займаються впровадженням політики КСВ виступили: недостатні фінансові можливості – 33%, необізнаність про КСВ – 14%, відсутність пільг зі сторони держави – 14%, впевненість, що це функція держави, а не бізнесу – 11%, впевненість, що це не стимулює бізнес – 6% та ін. Що ж до безпосередніх інвестицій в персонал компаній (переважна більшість опитаних компаній вказали саме на такий вид здійснення соціальної відповідальності), то тут теж є певні особливості. Найбільша

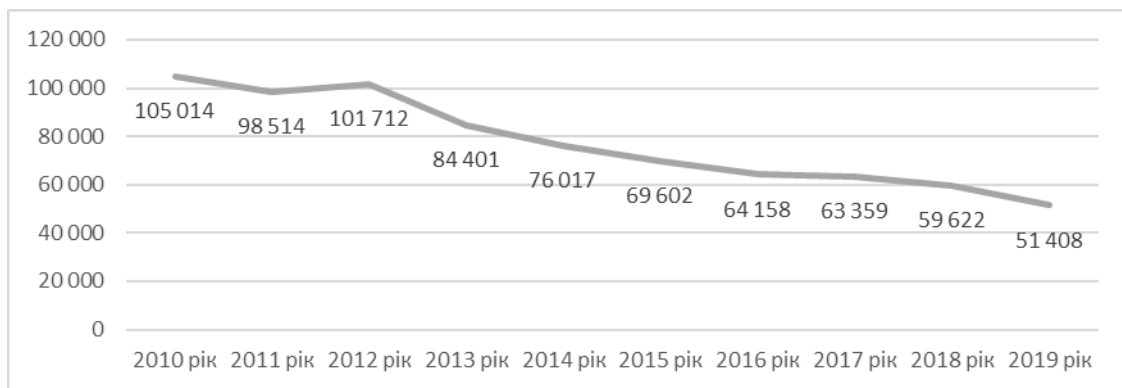
кількість підприємств вказали, що вони регулярно підвищують зарплату та виплачують премії працівникам – 65,5%, виплачують тільки «білу» зарплату – 64%, спеціальних заходів не мають, але чітко дотримуються трудового законодавства – 59%. Тобто лєвова частка, так званого здійснення соціальної відповідальності підприємцями є просто констатація саме того, що вони і так мають робити відповідно до чинного законодавства, що має бути, на нашу думку, у більшій кількості опитаних [206].

До того ж, науковцями вже давно доведено, що лише заробітною платою неможливо мотивувати працівників до якісної роботи, потрібно залучати ще й інші способи стимулювання персоналу. Однак, як ми можемо прослідкувати далі, невелика частина опитуваних все ж таки втілює дану істину в життя. Так, безперечно позитивним є те, що 47,5% роботодавців дають змогу обрати зручний графік роботи для свого персоналу. А от те, що лише 44,5% підприємців опікуються професійним навчанням для своїх працівників є стримуючим фактором для їх розвитку. Ствердно про надання медичного страхування, оплату частково або повністю витрат на оздоровлення працівників відповіли 21% опитуваних, про оплату працівникам спортивних закладів – 13%, про наявність системи кредитування, грошових допомог для оплати житла, освіти та інших великих витрат для персоналу – 11%. Ще 16,5 % респондентів дають змогу працівникам знайти баланс між роботою та особистим життям. Тобто, в реаліях лише приблизно третина українських підприємств дійсно піклується про свій колектив у повній мірі, виходячи із засад корпоративної соціальної відповідальності [206].

Тому, з вище зазначеного, можна зробити висновок, що впровадження КСВ на українських підприємствах знаходиться на етапі зародження та поступового становлення в тому розумінні, який викладено в теоретичних напрацюваннях вітчизняних та зарубіжних авторів. Відтак, першочерговим завданням сьогодення є посилення уваги до проблематики соціальної відповідальності як на вітчизняних підприємствах, так і на особистісному

рівні, стимулювання державою застосування її принципів до повсякчасного впровадження на усіх рівнях функціонування як соціуму, так і економічного сектору країни.

Важливим фактором соціального розвитку трудового потенціалу виступає налагодження соціального партнерства між державою, роботодавцями і працівниками, яке дозволяє останньому відчувати захищеність своїх прав, упевненість у власній вагомості для економічного і соціального розвитку організації та країни. Одним зі показників дієвості системи соціального партнерства є кількість укладених трудових договорів, яка, як показує рис. 2.18, починаючи з 2010 року постійно знижується. Зокрема, у 2019 році уклали 51408 од. колективних договорів, що становить 86,2% від показників 2018 року. Що ж до охоплення працюючих колективними договорами, то тут спостерігається схожа негативна тенденція: у 2019 р. кількість працівників, охоплених колективними договорами знизалась на 6,6% порівняно з 2018 р.



**дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій*

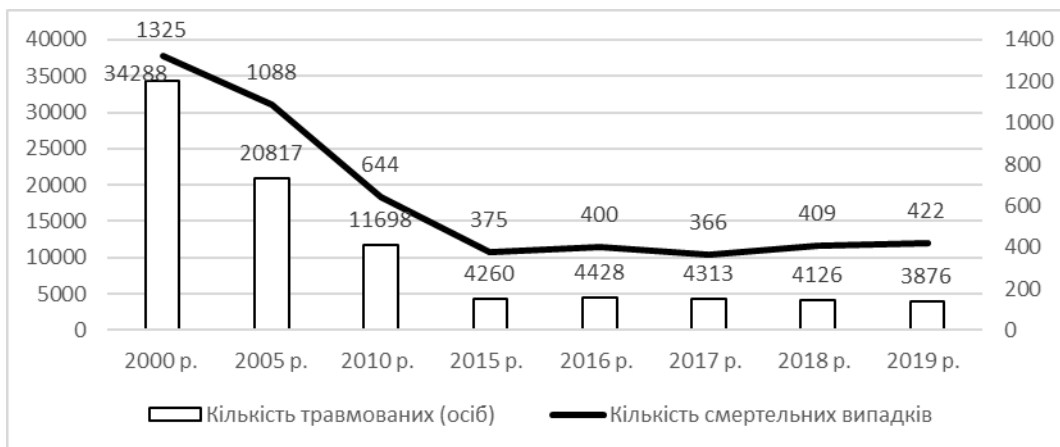
Рис.2.18. Динаміка зміни кількості укладених трудових договорів за період 2010 - 2019 рр., од.

Джерело: сформовано автором на основі [232; 233].

Як свідчать результати моніторингу соціальних змін «Українське суспільство 1992-2019 рр.», рівень довіри до профспілок за п'ятибальною шкалою за період з 2002 р. по 2019 р. становить в середньому 2,5 бали. Зокрема, в 2019 році рівень цілковитої недовіри профспілковим організаціям

становив 16,5%, що є найнижчим показником за вказаний проміжок часу, переважну недовіру висловили 24,2% респондентів. Натомість, рівень цілковитої довіри становив лише 3,6% і це було найвище значення за досліджуваний період, переважну довіру висловили 19,7% опитаних, 36% респондентів не змогли визначитися довіряють вони профспілковим організаціям чи ні [204]. Тож, на даний момент можна спостерігати тенденцію зниження рейтингу профспілок під час налагодження соціального діалогу, що знижує здатність працівників до розкриття трудового потенціалу, а також зменшує їх бажання до професійного розвитку. Ще одним фактором подальшого удосконалення системи соціального партнерства є підвищення відповідальності працедавців стосовно дотримання вимог охорони праці та забезпечення гідних її умов, що спричиняє виникнення нещасних випадків в організаціях та смертності працівників.

Зауважимо, що кількість виробничого травматизму (рис. 2.19) в Україні починаючи з 2000 року мала тенденцію до зниження, а от питома вага смертельних випадків за цей період зросла з 3,8% в 2000 році до 10,8 % в 2019 році. Загалом, 2019 рік характеризується найбільшою кількістю смертельних випадків на виробництві, починаючи з 2015 р.

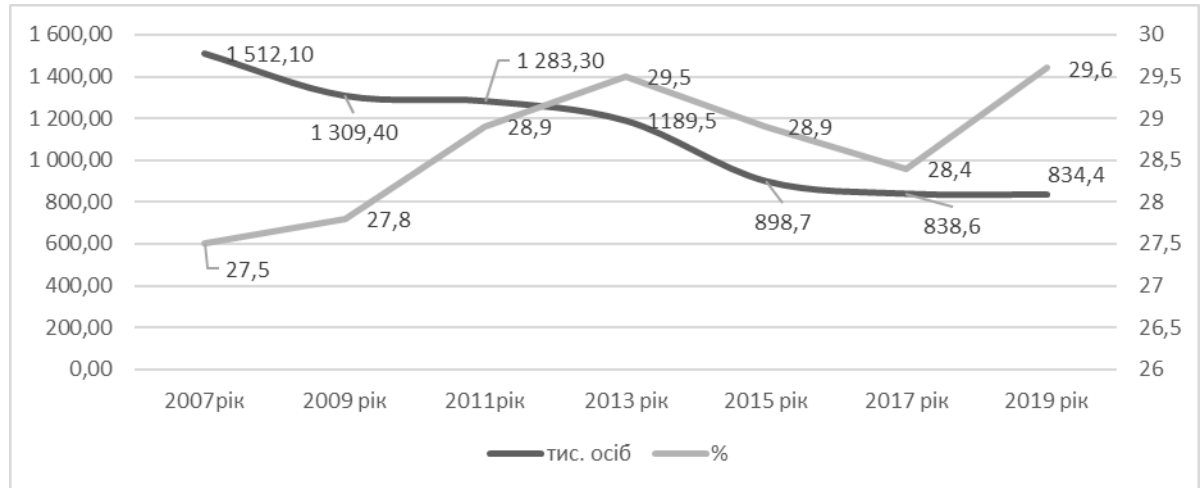


**дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій*

Рис. 2.19. Динаміка виробничого травматизму та смертельних випадків на робочому місці за період 2000 - 2019 рр., тис. осіб, %

Джерело: сформовано автором на основі [232; 233].

В даному контексті важливим є і забезпечення збереження здоров'я працюючих. Відповідно, вважаємо за потрібне здійснити аналіз умов праці, які створені для зайнятого населення (рис. 2.20).



**дані, починаючи з 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованих територій*

Рис. 2.20. Динаміка зміни кількості працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці за період 2007 - 2019 рр., тис. осіб, %

Джерело: сформовано автором на основі [232; 233].

На рис. 2.20. ми можемо бачити, що, починаючи з 2007 року кількість працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, мала тенденцію до зниження. З одного боку, це можна пояснити скороченням кількості працюючих, особливо в промислових регіонах внаслідок подій 2014 р., проте, і після 2015 року дана динаміка зберігала свою спрямованість.

Однак, аналізуючи відносні показники, зауважимо, що питома вага працюючих на роботах з шкідливими умовами праці, навпаки, зростала, що говорить і про скорочення облікової кількості штатних працівників. Так, в 2019 році, кількість працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці становила 29,6% від облікової кількості штатних працівників, а на компенсацію хоча б одного із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці мають право 33,3% від загальної облікової кількості штатних працівників. Зазначене свідчить про необхідність

забезпечення даної категорії працівників додатковими медичними послугами та соціальними виплатами і компенсаціями для збереження ними своїх трудових функцій.

2.3. Оцінка сучасного стану та динаміки соціального розвитку трудового потенціалу України під впливом інноваційних змін

Процес соціального розвитку трудового потенціалу багато в чому залежить від ситуації на ринку праці, затребуваності робочої сили та відповідності навичок та знань працівників вимогам роботодавців. Аналізуючи наявні та майбутні потреби працедавців, розвиток професій, а також процеси їх зникнення та виникнення нових, зауважимо, що тенденції діджиталізації зумовлюють потребу формування у населення цифрових навичок та компетенцій.

Зважаючи на процеси, відображені нами у розділі. 2.1., де було констатовано наявність цифрового розриву між Україною та обраною для дослідження групою країн світу, варто зауважити і про його наявність всередині держави. Зокрема, в 2019 році лише 86,4% всіх підприємств мали доступ до мережі Інтернет, що на 1,6% менше, ніж у 2018 році. Частка підприємств, що мали власний веб-сайт у 2019 році становила 35,2% (35,56 у 2018 р.), послуги хмарних обчислень у 2019 році купували лише 10,3% українських підприємств (9,3 у 2018 р.) [172].

Загалом статистичні дані свідчать, що в 2019 р. серед користувачів мережі Інтернет, сформувався цифровий розрив, що демонструє рис. 2.21. Зокрема, варто зазначити про значні труднощі з доступом до мережі Інтернет тих, хто має низький рівень доходу, проживає в сільській місцевості, не має високого рівня освіти та у категорії населення 55+.

Відповідно, зважаючи на дані рис. 2.21, зауважимо, що така ситуація зумовлює неможливість певної частини трудового потенціалу повноцінно реалізуватися на ринку праці через всеохоплюючу тенденцію віртуалізації

економіки. Звернемо увагу і на досить низький рівень володіння ІКТ серед населення, що актуалізує необхідність інклюзивності економічного розвитку України, зокрема популяризації технологічних та цифрових інклюзивних інновацій.

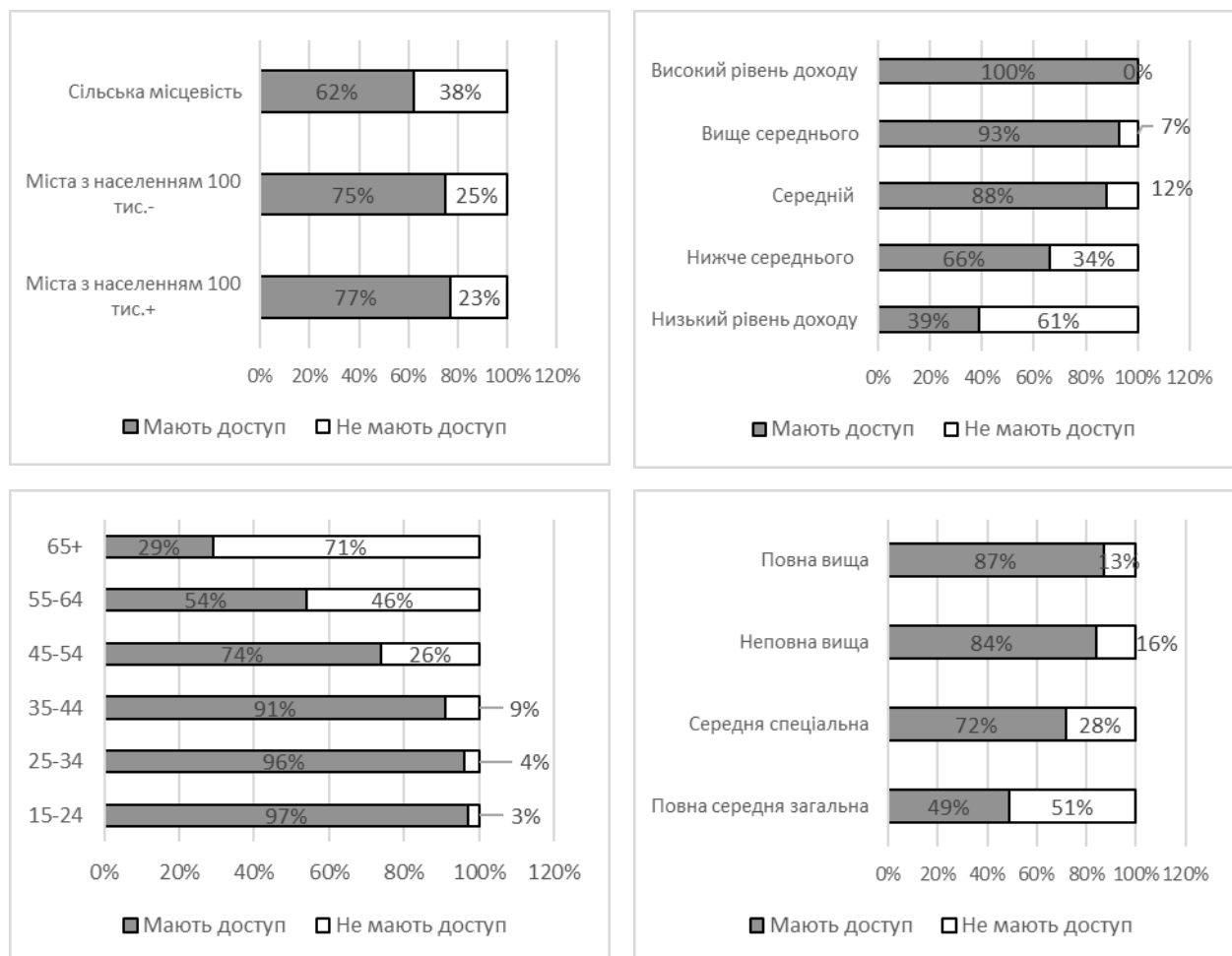


Рис. 2.21. Рівень доступу громадян України до мережі Інтернет станом на 2019 р.

Джерело: сформовано автором на основі [312].

За даними Міністерства цифрової трансформації 37,9% населення України у віці від 18 до 70 років мають цифрові навички на рівні нижче базового, а 15,1% не володіють ними взагалі. У переважної більшості серед тих, хто володіє цифровими навичками, розвинені комунікаційні (75,3% на рівні вище базового) та інформаційні навички (74,4% на рівні вище базового). Рівень охоплення навичок вирішення проблем – 55,6% на рівні

вище базового, а навичок роботи з програмним забезпеченням – лише 28,8% на рівні вище базового [288].

Зауважимо, що лише 47% населення України зацікавлені у підвищенні кваліфікації щодо оволодіння цифровими навичками, при чому у категорії осіб від 18 до 29 років даний відсоток складає лише 61,4, що зважаючи на тенденцію комп'ютеризації всіх сфер діяльності, заміни простої фізичної праці роботизованою, є достатньо низьким [288]. Зазначене свідчить про низьку цифрову культуру населення, не розуміння важливості отримання відповідних знань та навичок, особливо у сфері роботи з програмним забезпеченням та вирішення проблем з використанням цифрових засобів. Відповідно, перед державою постає проблема не лише навчання цифровій грамотності, а й інформування населення щодо актуальності та нагальної її необхідності для успішної кар'єрної діяльності, підвищення загальної продуктивності та ефективності праці, а отже і суспільного добробуту.

Отож, підводячи підсумки, значимо, що через загрозу незатребуваності частини населення на ринку праці посилюється необхідність підвищення ролі соціального регулювання та соціальної підтримки громадян, формування у них довіри до дій держави, що полегшуватиме процес реформування усіх сфер суспільного життя. Низький рівень довіри провокує опір змінам, що необхідні для модернізації соціально-економічних відносин та забезпечення суспільного добробуту. Тому, процес забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу має супроводжуватися формуванням у населення довіри, передусім, до інститутів державної влади.

За даними Центру Разумкова простежується високий рівень довіри до ЗСУ, добровольчих батальйонів, волонтерських організацій та церкви. Натомість, ми бачимо, що низький рівень суспільної довіри до органів влади, системи правоохоронних органів, судової, банківської системи не сприятиме запровадженню реформ, позитивним змінам в соціально-трудовах відносинах, відчуттю захищеності прав економічного активного населення

профспілковими організаціями, що гальмуватиме віддачу від трудової діяльності, а отже, знижуватиме як економічну, так і соціальну складову суспільного зростання.

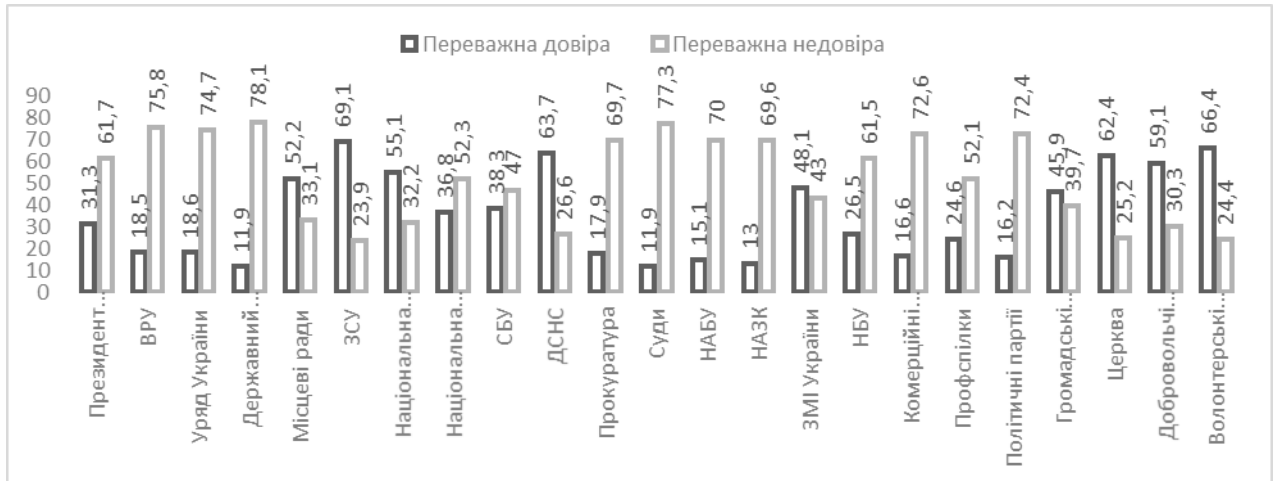


Рис. 2.22. Рівень довіри громадян до соціальних інституцій станом на грудень 2020 р.

Джерело: сформовано автором на основі [252].

Аналізуючи переконання, що превалюють в українському суспільстві, зауважимо, що матеріальний добробут виступає стрижнем спрямованості серед цінностей, зазначених в моніторингу соціальних змін «Українське суспільство 1992-2019 рр.». Більшість опитаних має орієнтацію на підтримку держави, відчуває нестачу соціальної захищеності через відсутність достатніх можливостей до самовираження, зауважують на важливості принципу соціальної справедливості, а також дотримання прав людини. При цьому досить велика кількість респондентів вважає, що їхнє життя залежить лише від зовнішніх обставин (17,2% у 2019 році), переважною мірою від зовнішніх обставин (25,4%), однаковою мірою від самих себе та від зовнішніх обставин (32,1%), і лише 9,8% опитаних вважають, що якість життя залежить тільки від них самих. На трудові відносини це впливає очікуванням від роботодавців та держави опіки над створенням умов для її провадження, контролю за виплатою вчасної та достатньої винагороди за

працю, впевненості у завтрашньому дні, гарантуванні затребуваності на ринку праці, підтримки у разі втрати робочого місця або працездатності, тощо [204].

Зауважимо, що попри усталені переконання, що були притаманні радянському суспільству, спостерігається поступовий відхід від патерналізму, за якого всім гарантувалася захищеність, однак обмежувалася свобода самовираження, поступово приходять на зміну європейські цінності, що впливають як на самоідентифікацію, так і на очікування громадян від держави не просто гарантування усередненого матеріального достатку, а створення умов для реалізації індивіда в трудовому процесі, за яких він власними силами забезпечить гідний рівень життя.

Серед працюючих респондентів цілковиту задоволеність роботою висловили 7,7%, переважну задоволеність – 37,9%, ще 21,2% не визначились задоволені вони робочим місцем чи ні. Основною причиною незадоволеності роботою респонденти назвали оплату праці (72,5%), співвідношенням робочого та вільного часу (10,8) та тривалістю робочого часу (4,4%). Щодо можливості реалізації вмінь та здібностей у повній мірі зазначили 16,8% працюючих, у деякій мірі – 43,8%, про повну неможливість зауважили 28,8% опитуваних [204].

Для повної віддачі трудового потенціалу, а також накопичення можливостей для його примноження важливу роль відіграє усвідомлення працездатного населення себе як особистості, яка відповідальна та здатна впливати на зміни, що відбуваються в суспільстві, відчувати себе повноцінною його частиною, адаптуватися до мінливості оточуючого середовища. Визначити найбільш проблемні місця в соціальній сфері, сформулювати уявлення про першочергові напрями та перешкоди розвитку соціуму дає можливість рівень соціального самопочуття.

Динаміка інтегрального індексу соціального самопочуття в Україні протягом 1996-2019 рр. (рис. 2.23) дає змогу виявити, що його значення за вказаний період мали тенденцію до зростання. Однак, враховуючи, що

показник 40,0 є середнім значенням, тобто умовним нулем, нижче якого знаходяться показники негативної задоволеності потреб населення, стан соціального самопочуття українців знаходиться на недостатньому для повноцінної віддачі трудового потенціалу рівні [204].

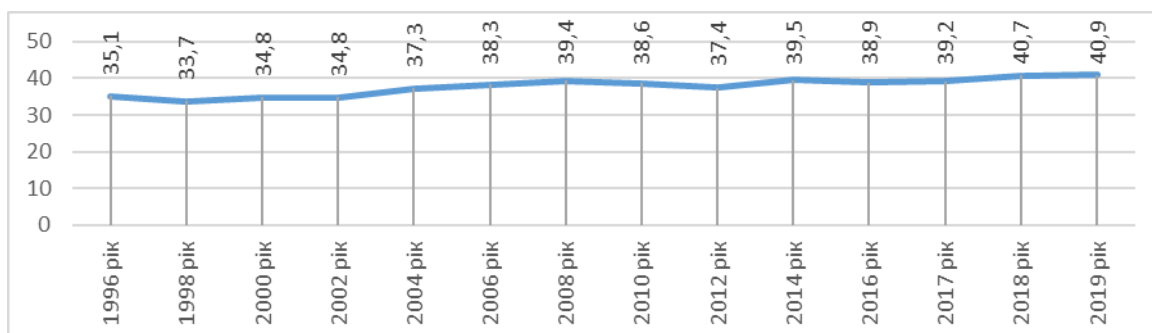


Рис. 2.23. Динаміка інтегрального індексу соціального самопочуття в Україні за 1996-2019 рр.

Джерело: сформовано автором на основі [204].

При цьому переважна незадоволеність рівнем життя українців за період Незалежності превалювала над переважною задоволеністю (рис. 2.24), а їх баланс в бік задоволеності зміщувався лише в 2010 та в 2019 рр.



Рис. 2.24. Динаміка задоволеності життям населення в Україні за 1992-2019 рр.

Джерело: сформовано автором на основі [204].

Підсумовуючи зазначене, приходимо до висновку, що наразі соціальний захист населення набуває дедалі більшого значення, враховуючи загрозу посилення кризових явищ в економіці через пандемію коронавірусу,

зниження доходів населення, зростання ризику втрати робочого місця та безробіття, гальмування діяльності окремих сфер економічної діяльності, необхідності, у зв'язку з цим, швидкого переорієнтування до вимог зовнішнього середовища, виникнення в суспільстві відчуття страху, невпевненості в майбутньому, пригніченості. Неспроможність працездатного населення пристосуватися до нової реальності може негативно вплинути на трудову активність та призвести до соціальної деградації та стагнації в суспільстві. В даному ключі зауважимо, що процес соціального розвитку трудового потенціалу прямо пов'язаний із соціальними зв'язками, що формуються у суспільстві та певним чином впливають як на трудовий процес в теперішньому моменті та визначають його тенденції в майбутньому. На додачу, світова тенденція до популяризації фрілансу, тимчасової та самозайнятості, віддаленої роботи та гнучкого робочого графіку, переважання в зайнятості в секторі послуг, іншими словами зростання питомої ваги прекаріїв серед економічно активного населення, зумовлює необхідність пошуку та впровадження новітніх способів та механізмів соціального захисту працівників, для зниження деструктивних процесів в суспільстві [230].

Зауважимо, що існування проблемних сфер, що пришвидшують процеси соціальної депривації певних груп населення призводить до їх виключення з категорії економічно активного населення та втрати, таким чином, частини трудового потенціалу. Водночас, така ситуація посилює соціальну нерівність, знижує відчуття захищеності та довіри всього суспільства, зростання злочинності, зниження культурного та духовного рівня нації, пригнічення загального психоемоційного балансу, що в свою чергу, не дозволяє розкрити всі потенційні можливості наявного трудового потенціалу, оскільки не задовольняє базові потреби людини в безпечному, гармонійному, сприятливому середовищі.

За соціальну політику в Україні відповідальне Міністерство соціальної політики України, до компетентності якого віднесені питання обов'язкового

соціального та пенсійного страхування, пенсійного забезпечення, волонтерської діяльності, захисту прав дітей, соціального захисту населення, соціальної та професійної адаптації населення, забезпеченню державних соціальних стандартів та соціальних гарантій та інше.

Розглядаючи видатки Міністерства соціальної політики за період 2011-2019 рр.(рис. 2.25 та дод. Ж.), констатуємо, що незважаючи на щорічне підвищення (окрім 2017 р.) вартості бюджетних витрат на соціальну політику, у порівнянні з 2011 роком найбільше коштів затверджено у 2013 році (на 40,8% більше в цінах 2011 року), в 2016 р.(на 26,6%), а також в 2019 році (на 21% більше) [75].



Рис. 2.25. Динаміка загальних видатків Міністерства соціальної політики за період 2011-2019 рр.

Джерело: сформовано автором на основі [75].

Наголосимо, що 2017-2018 рр. характеризувалися незначним приростом коштів, що виділялося Міністерству соціальної політики у порівнянні з 2011 роком. Така ситуація з фінансуванням є вкрай критичною, зважаючи на зростання кількості сфер, які потребують втручання держави, у порівнянні з 2011-2013 рр., збільшення чисельності соціально незахищеного населення в країні і старіння нації, а також зростання, у зв'язку з цим, навантаження на Пенсійний фонд; веденням бойових дій на Сході та пов'язаної з цим чималої кількості переселенців, осіб, що повернулися з

місць бойових дій, які потребують соціальної та професійної адаптації, тощо, що і пояснює деструктивні процеси в українському суспільстві та поширення соціальної депривації певних верств населення.

Структурно за період 2011-2013 рр. питома вага витрат розвитку в бюджеті видатків Міністерства соціальної політики становила близько 0,5%. В 2014 р. дане значення складало 0,35%. В 2019 році на розвиток передбачено 0,29% від загальної суми видатків, що безперечно говорить про відсутність ефективної політики соціального захисту як трудового потенціалу, так і суспільства в цілому.

Як показують статистичні дані (рис. 2.26), державні витрати на соціальних захист протягом 2010-2019 рр. щороку, окрім 2014 р. зростали, у відсотковому вираженні вони становлять близько 25% від загальних видатків держави або ж в середньому 9% від величини ВВП. Найбільша питома вага витрачених державою на соціальний захист коштів була у 2016 році, і, починаючи з вказаного терміну, щороку знижувалася. Аналізуючи кінцеве споживання домашніх господарств України, зазначимо, що з них в 2019 році лише 12,1% становили державні кошти, тоді як у 2010 році це значення складало 16,5%. Тобто, питома вага одержуваних коштів домогосподарствами на соціальний захист знизилася у загальній вартості споживання.

Наразі, не зважаючи на існуючу мережу соціальних програм щодо допомоги нужденним категоріям населення, можна спостерігати картину нестачі соціальних закладів, що допомагають адаптуванню соціально непристосованим людям, до повернення їх до нормального життя. Зокрема, нормами передбачено наявність не менше 1 соціального менеджера на 10 тис. осіб, а також 1 фахівця, що надає послуги соціального характеру на 1000 осіб міського та 500 осіб сільського населення [227]. З огляду на кількість проблем у соціальній сфері, така кількість фахівців не дозволяє повноцінно забезпечити ефективний механізм їх вирішення та здійснювати процес управління соціальною політикою країни, про що свідчить зростання

кількості безпритульних громадян, зниження чисельності інтернатних закладів та низька ефективність системи інституційного догляду та виховання дітей, відсутність дієвих заходів щодо психологічної та соціальної роботи із особами, що звільнилися з місць позбавлення волі, тощо.

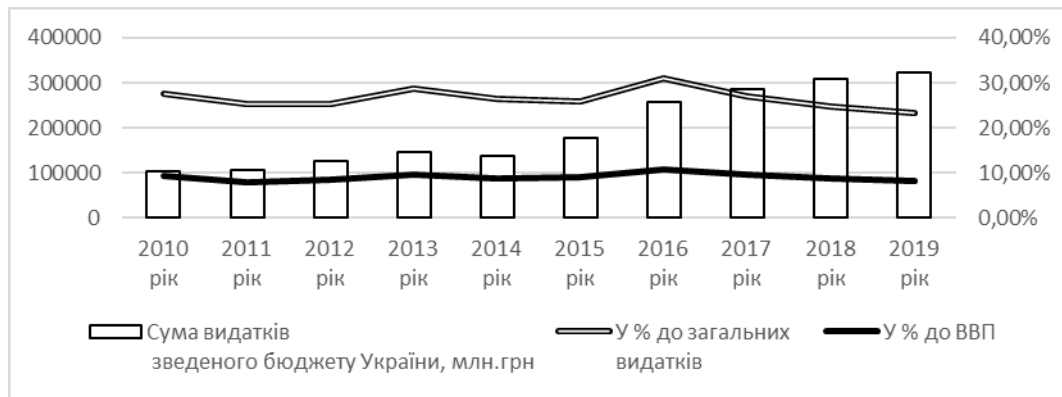


Рис. 2.26. Динаміка державних витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення населення за 2010-2019 рр.

Джерело: сформовано автором на основі [234; 235; 236; 237; 238].

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що скрутний економічний стан в Україні, що перманентно продовжується починаючи з 90-х рр. XX ст., призвів до зниження соціальної захищеності громадян, не зважаючи на наявність соціальних програм, спрямованих на вирішення ключових проблем, насамперед через недостатнє фінансування незабезпечених верств населення, відсутність розвиненої інфраструктури закладів соціального захисту, браку коштів на її розбудову. На додачу, занепаду соціальної захищеності громадян усіх категорій населення сприяє й необізнаність населення щодо власних прав, надмірна бюрократія при оформленні документів, відсутність достатньої кількості інформаційних центрів, де можна отримати консультацію, і як результат, зневіра громадян у державній підтримці. Враховуючи зазначене та вплив глобалізації і діджиталізації на український ринок праці, зростання прекаріату та цифрового розриву, викликаного інноваційними трансформаціями економічної системи, посилює соціальне розшарування суспільства, збільшує кількість незабезпечених

громадян, провокує зростання злочинності, погіршує соціальний клімат в країні, а також стимулює міграцію населення. Це, в свою чергу, впливає як на кількісний, так і на якісний бік розвитку трудового потенціалу та має негативний вплив для розвитку економіки держави в цілому.

2.4. Кластерний аналіз соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій на мезорівні

Наявні диспропорції соціального розвитку трудового потенціалу регіонів України негативно впливають на рівень розвитку країни в цілому, а тому їх дослідження є важливим із точки зору необхідності розробки ефективної державної політики як на рівні окремих регіонів, так і держави в цілому.

Для проведення дослідження вважаємо за доцільне застосувати такий багатовимірний статистичний метод як кластерний аналіз, який, в свою чергу, дає змогу відобразити стійкі групи регіонів за множиною характеристик.

Перевагою кластерного аналізу є те, що він дозволяє здійснити розподіл об'єктів не за одним параметром, а за цілим набором ознак. Окрім того, кластерний аналіз не має жодних обмежень, пов'язаних із законами розподілу значень розглянутих факторів.

«Необхідність використання методів кластерного аналізу у вітчизняній практиці продиктована тим, що він дозволяє окреслити рамки і межі інтеграції всіх головних інструментів державної політики економічного розвитку і є засобом забезпечення процесу сталого розвитку регіонів.

Кластерний аналіз повинен проводитися в два етапи: перший етап – у регіональній економіці виявляються (ідентифікуються) наявні та потенційні кластери; другий етап – аналіз виявлених кластерів, для яких в подальшому буде розроблятися політика підтримки» [241].

Кластерний аналіз виконує такі основні завдання:

- Розробка типології або класифікації.
- Дослідження корисних концептуальних схем групування об'єктів.
- Породження гіпотез на основі дослідження даних.
- Перевірка гіпотез або дослідження для визначення, чи дійсно типи (групи), виділені тим чи іншим способом, присутні в наявних даних.

Загалом, термін кластер або англійською «cluster» означає – гроно, пучок, скупчення, група елементів, які мають будь-яку загальну властивість; систематизована група певної категорії [1].

Нині існує досить велика кількість методів, за допомогою яких можна здійснити кластеризацію. Залежно від практичного застосування бажаного результату розрізняють підходи до виділення того чи іншого кластеру. Проте, незалежно від підходу, кластерний аналіз є досить трудомістким методом статистичного дослідження, тому доцільно проводити його із застосуванням різноманітних програмних продуктів, серед яких система STATISTICA (StatSoft).

Далі, вважаємо за доцільне, перейти безпосередньо до предмету дослідження, а саме структури та динаміки соціального розвитку трудового потенціалу регіонів України.

Для здійснення кластерного аналізу мезоекономічних компараторів, що характеризують соціальний розвиток трудового потенціалу регіонів України в умовах інноваційних перетворень пропонуємо використовувати наступні групи показників: група А – кількісні показники; група В – якісні показники; група С – фізичний стан здоров'я; група D – підприємницька компетентність та група Е – результативність (рис. 2.27).

Вихідні дані для здійснення безпосередніх розрахунків подано у табл. 31 (додаток 3).

Метою здійснення кластерного аналізу виступає розподіл адміністративних одиниць на відповідні групи (кластери), кожній з яких притаманний певний рівень вищеподаних показників, що характеризують соціальний розвиток трудового потенціалу.

Відповідно, області та міста, що потрапляють в одну групу (кластер), характеризуються максимально подібним станом соціального розвитку трудового потенціалу, тоді як області та міста з різних кластерів повинні максимально відрізнятися.

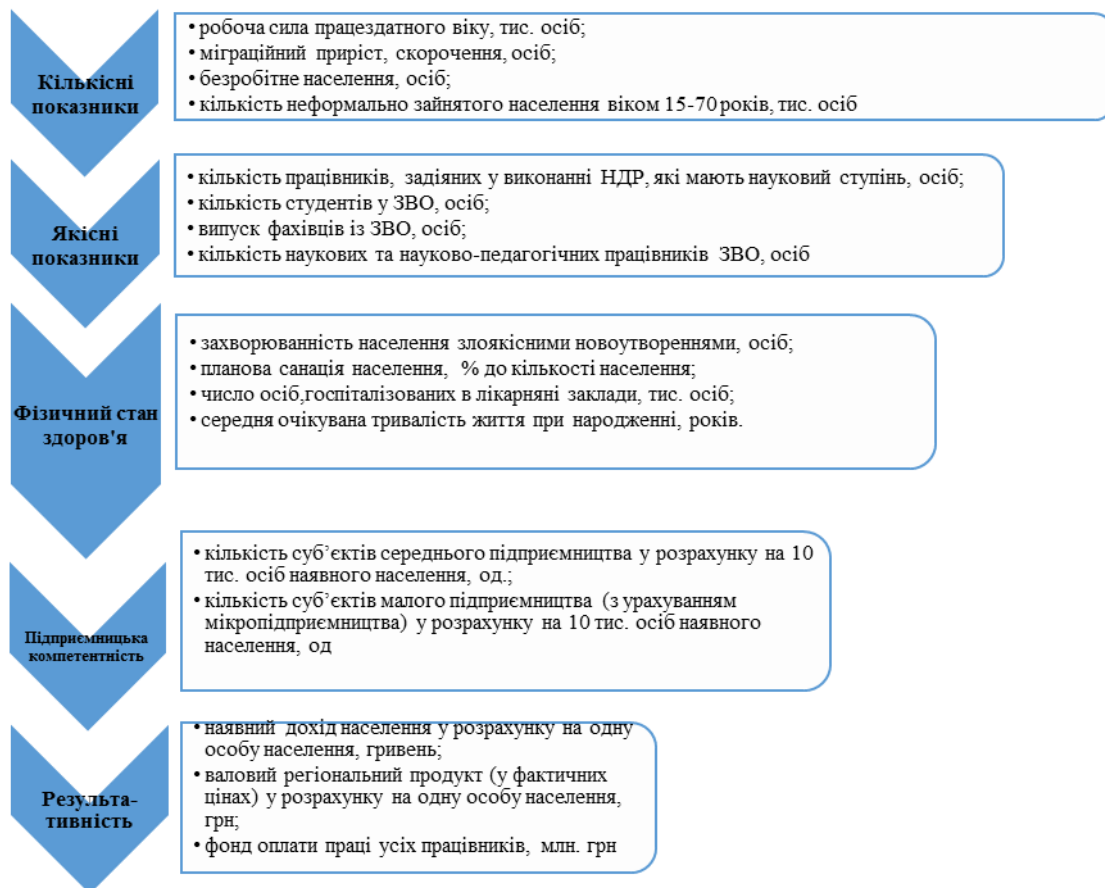


Рис. 2.27. Групування показників кластерного аналізу соціального розвитку трудового потенціалу

Джерело: авторська розробка.

У зв'язку з тим, що відібрані змінні мають різні одиниці виміру, виникає необхідність здійснити їх стандартизацію, тобто замінити вихідні дані на нормовані, що дає змогу здійснити компаративістику різних за одиницями виміру показників.

Стандартизацію проводимо автоматично, вибираючи в меню програмного пакета STATISTICA 13.3 «Данные-Стандартизировать». В результаті, отримуємо середнє значення змінних 0 і стандартне відхилення 1.

Отримані стандартизовані (нормовані) дані представлено в табл. 3 2 (Додаток 3).

З огляду на те, що для здійснення безпосередньо кластерного аналізу найчастіше використовують ієрархічну класифікацію, вважаємо за доцільне в меню пакета STATISTICA 13.3 обрати «Аналіз-багатовимірний розвідувальний аналіз-кластерний аналіз-ієрархічна класифікація» [306].

Досить важливо при здійсненні кластеризації обрати адекватну міру близькості між досліджуваними показниками [66].

Кластеризацію проведено за методом Варда як одного з найбільш ефективних методів, який передбачає здійснення мінімізації квадратів евклідових відстаней до середніх величин у кожному кластері, в межах яких було розраховано середні значення за показниками, які характеризують рівень соціального розвитку трудового потенціалу України за регіонами.

На основі даних табл. 3 2 за допомогою STATISTICA 13.3 побудовано дендрограму кластеризації регіонів України за показниками соціального розвитку трудового потенціалу у 2019 р. Для цього в результатах ієрархічної класифікації натиснемо «Вертикальна дендрограма» й отримаємо рис. 2.28.

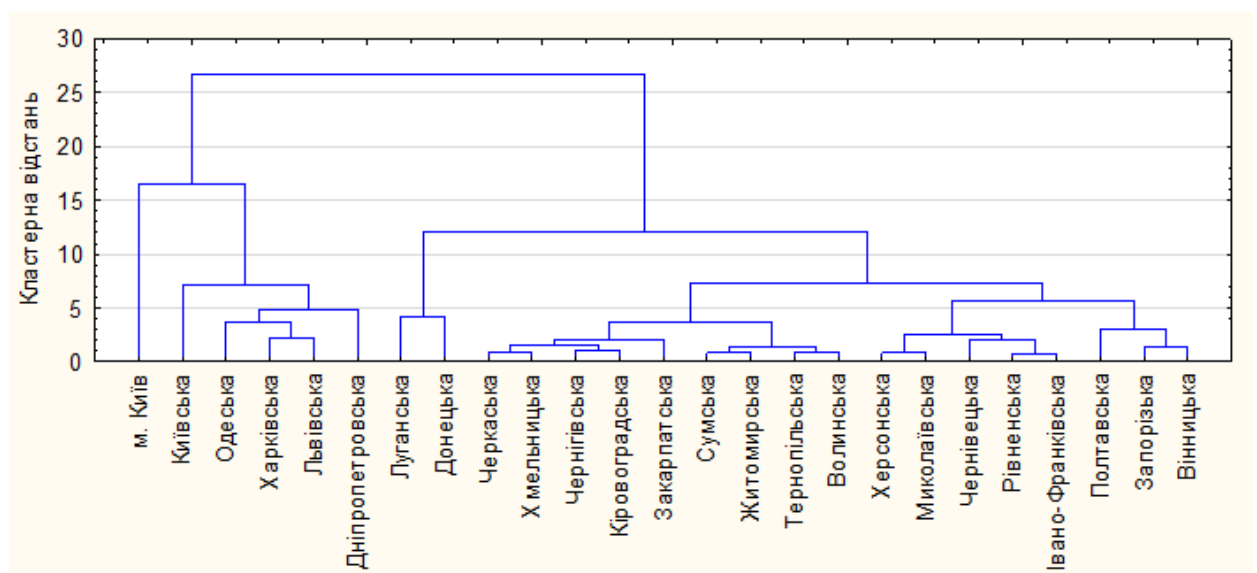


Рис. 2.28. Дендрограма кластеризації регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу у 2019 році

Джерело: авторська розробка.

За даними табл. 3 2 зроблено висновок, що найменше відхилення ентропії від максимально можливого значення спостерігається при групуванні на 4 кластери $H = 3,98\%$. Тому при кластеризації методом k-середніх кількість кластерів складає чотири.

Метод К-середніх полягає в наступному: обчислення починаються з k випадково обраних спостережень (в нашому випадку $k = 4$), які стають центрами відповідних груп, після чого об'єктний склад кластерів змінюється з метою мінімізації мінливості всередині кластерів та максимізації мінливості між кластерами. Перевагами застосування обраного методу кластеризації є гнучкість й простота у застосуванні, а за умови обґрунтованого вибору кількості груп – можливість одержання наочних та максимально достовірних результатів.

Кожне наступне спостереження ($K + 1$) відноситься до тієї групи, в межах якої міра подібності з відповідним центром мінімальна. Після зміни складу кластера обчислюється новий центр ваги, найчастіше як вектор середніх по кожному параметру. Алгоритм триває до тих пір, поки склад кластерів не перестане змінюватися. Коли результати класифікації отримані, доречно здійснити розрахунок середніх значень показників по кожному кластеру з метою оцінки ступеня відмінності між ними.

Саме для цього за допомогою STATISTICA 13.3 проведемо дисперсійний аналіз, результати якого наводимо у табл. 2.6.

Отже, як видно з табл. 2.6, значення більшості показників $p < 0.05$, що свідчить про значне розходження, окрім таких показників як: безробітне населення та середня очікувана тривалість життя при народженні.

Для більш детальної характеристики кожного кластера пакет STATISTICA 13.3 дає змогу розрахувати основні описові статистики.

У меню «Аналіз – Основні статистики і таблиці» вибираємо «Угрупування і однофакторний ТАК» [68], розрахунки проводимо на основі даних табл. 3 1 додатку 3.

Результати дисперсійного аналізу

Змінні	Між - SS	сс	В середині - SS	сс	F	Значим. - p
Робоча сила працездатного віку	19,60196	3	4,39804	21	31,1988	0,000000
Міграційний приріст, скорочення	7,79500	3	16,20500	21	3,3672	0,037852
Безробітне населення	6,72309	3	17,27691	21	2,7240	0,070040
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років	14,45560	3	9,54440	21	10,6019	0,000188
Фонд оплати праці усіх працівників	21,85824	3	2,14176	21	71,4402	0,000000
Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь	22,80209	3	1,19791	21	133,2438	0,000000
Захворюваність населення злоякісними новоутвореннями	18,35396	3	5,64604	21	22,7554	0,000001
Планова санація населення	14,03755	3	9,96245	21	9,8633	0,000292
Число осіб, госпіталізованих в лікарняні заклади	18,84014	3	5,15986	21	25,5590	0,000000
Кількість студентів у ЗВО	22,95982	3	1,04018	21	154,5105	0,000000
Випуск фахівців із ЗВО	22,81120	3	1,18880	21	134,3191	0,000000
Кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО	22,06393	3	1,93607	21	79,7739	0,000000
Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення	18,98047	3	5,01953	21	26,4692	0,000000
Наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення	19,49510	3	4,50490	21	30,2927	0,000000
Кількість суб'єктів середнього підприємництва у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	19,03193	3	4,96807	21	26,8159	0,000000
Кількість суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємництва) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	14,56597	3	9,43403	21	10,8079	0,000167
Середня очікувана тривалість життя при народженні	2,53121	3	21,46879	21	0,8253	0,494631

Джерело: авторська розробка.

Отримуємо таблиці основних характеристик утворених кластерів для кожного показника: робоча сила працездатного віку; міграційний приріст, скорочення; безробітне населення; кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років; кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь; кількість

студентів у ЗВО, осіб; випуск фахівців із ЗВО; кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО; захворюваність населення злоякісними новоутвореннями; планова санація населення; число осіб, госпіталізованих в лікарняні заклади; середня очікувана тривалість життя при народженні; кількість суб'єктів середнього підприємництва у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення; кількість суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємництва) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення; наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення; ВРП (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення; фонд оплати праці усіх працівників (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Основні характеристики утворених кластерів для кожного показника
(середнє значення)**

Показники	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4
1	2	3	4	5
Робоча сила працездатного віку, тис. осіб	569,9	1237,4	524,0	1368,9
Міграційний приріст / скорочення, осіб	2014,8	3546,0	-2163,8	17175,0
Безробітне населення, осіб	51,5	81,2	55,5	84,7
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років, тис. осіб	173,2	180,9	97,4	182,8
Фонд оплати праці усіх працівників, (млн. грн)	26035,5	65210,4	22279,2	226924,9
Кількість працівників, задіяних у виконанні НДР, які мають науковий ступінь, осіб	1192,6	6728,3	407,3	37921,0
Захворюваність населення злоякісними новоутвореннями, осіб	4614,6	9503,3	4121,9	11711,0
Планова санація населення, % до кількості населення	7,3	11,1	10,9	23,6
Число осіб, госпіталізованих в лікарняні заклади (в тис)	271,2	548,2	247,0	576,7
Кількість студентів у ЗВО	34824,9	121041,3	27971,7	341282,0
Випуск фахівців із ЗВО	9943,6	30714,5	7612,9	90103,0
Кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО	2743,3	12803,0	2274,3	33577,0

Продовження табл. 2.7

1	2	3	4	5
Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення, гривень	67023,1	86149,8	61058,3	283097,0
Наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення, гривень	61756,5	72790,0	53895,3	165054,0
Кількість суб'єктів середнього підприємництва у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	3,3	4,1	3,0	12,4
Кількість суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємництва) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	441,7	500,7	355,4	886,7
Середня очікувана тривалість життя при народженні	72,0	72,0	59,5	74,0

Джерело: авторська розробка.

Найвищий середній показник за усіма показниками має кластер 4. Тоді як в межах кластеру 2 спостерігаємо, порівняно з кластером 4, нижчі значення, проте значно вищі аніж середні значення показників кластерів 1 та 3, зокрема: робоча сила працездатного віку кластеру 2 становить 1237,4 тис. осіб, що на 667,5 тис. більше від значення, що притаманне кластеру 1 та на 713,4 тис. значення кластеру 3. Відповідно спостерігаємо, що значення такого результуючого показника як ВРП (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення кластера 2 на 19126,7 більше від значення ВРП кластеру 1 та на 25091,5 грн більше кластера 3. Варто звернути увагу на те, що не дивлячись на те, що абсолютне значення показника робочої сили працездатного віку кластеру 2 нижче від кластера 4 лише на 131,5 тис. осіб, то ВРП (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення демонструє значне відхилення – менше на 196947,2 грн.

Як видно з табл. 2.5, різниця значення показників групи D – підприємницька компетентність кластеру 4 у 3 рази вища у порівнянні з кластером 2 та, відповідно, у 4 рази у порівнянні з кластером 1 та кластером 3.

Загалом, слід відзначити, що середнє значення показників соціального розвитку трудового потенціалу для кластеру 1 та 3 є, порівняно, близькими, що свідчить про їх однорідність. Виключенням є наступні показники, які характеризують негативну структуру та динаміку соціального розвитку трудового потенціалу як: міграційний приріст, скорочення (-2163,8); кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років (на 75,8 тис. осіб нижче); кількість працівників, задіяних у виконанні НДР, які мають науковий ступінь (на 785,3 осіб нижче); випуск фахівців із ЗВО (на 2360,7 осіб нижче). Єдиним показником, який, у порівнянні з кластером 1, має вище значення є планова санація населення, % до кількості населення.

Далі, вважаємо за доцільне, відобразити евклідові відстані об'єктів від центрів (середніх значень) відповідних їм кластерів та описову статистику для кожного кластера, відповідно.

Елементи кластера 1 та відстані до центру кластера відображено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Елементи кластера 1 та відстані до центру кластера

Адміністративна одиниця	Об'єднання
Вінницька	0,314249
Запорізька	0,522734
Івано-Франківська	0,288024
Київська	1,078073
Миколаївська	0,249121
Рівненська	0,372517
Херсонська	0,239578
Чернівецька	0,539682

Джерело: авторська розробка.

Далі, подаємо описову статистику для кластеру 1 (табл. 2.9). Як бачимо, до першого кластера потрапило 8 регіонів: Вінницька, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Миколаївська, Рівненська, Херсонська, Чернівецька області. Кластер характеризується значним потенціалом, що відображають відповідні значення соціального розвитку трудового потенціалу.

Описова статистика для кластеру 1

Показники	Середнє	Станд. відхилення	Дисперсія
Робоча сила працездатного віку	-0,303530	0,473002	0,223731
Міграційний приріст / скорочення	0,158114	1,410497	1,989501
Безробітне населення	-0,364851	0,688189	0,473605
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років	0,668877	0,809668	0,655563
Фонд оплати праці усіх працівників	-0,282635	0,302322	0,091398
Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь	-0,254133	0,154976	0,024018
Захворюваність населення злоякісними новоутвореннями	-0,309719	0,565142	0,319385
Планова санація населення	-0,701320	0,542385	0,294181
Число осіб, госпіталізованих в лікарняні заклади	-0,326439	0,439192	0,192890
Кількість студентів у ЗВО	-0,327005	0,199227	0,039691
Випуск фахівців із ЗВО	-0,298723	0,208102	0,043307
Кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО	-0,356929	0,153243	0,023483
Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення	-0,178363	0,479084	0,229522
Наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення	-0,086378	0,400287	0,160230
Кількість суб'єктів середнього підприємництва у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	-0,178157	0,508372	0,258442
Кількість суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємництва) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	0,099454	0,488724	0,238851
Середня очікувана тривалість життя при народженні	0,296511	0,064477	0,004157

Джерело: авторська розробка.

У табл. 2.10 відображено елементи кластера 2 та відстані до центру кластера. Отже, до другого кластера увійшли 4 регіони: Дніпропетровська, Львівська, Одеська, Харківська області. Цей кластер відзначається високими значеннями показників, які характеризують рівень соціального розвитку трудового потенціалу в цілому.

Елементи кластера 2 та відстані до центру кластера

Адміністративна одиниця	Об'єднання
Дніпропетровська	0,708780
Львівська	0,337770
Одеська	0,608430
Харківська	0,490013

Джерело: авторська розробка.

Результати розрахунку описової статистики для кластеру 2 відобразимо за допомогою табл. 2.11. Дані регіони мають найвище сукупне значення чисельності робочої сили працездатного віку. Слід підкреслити також більш високі порівняно з рештою територій значення економічних показників для даної групи регіонів, зокрема, наявного доходу та валового регіонального продукту у розрахунку на одну особу населення.

Таблиця 2.11

Описова статистика для кластеру 2

Показники	Середнє	Станд. Відхилення	Дисперсія
1	2	3	4
Робоча сила працездатного віку	1,672830	0,601867	0,362244
Міграційний приріст / скорочення	0,367868	0,636883	0,405620
Безробітне населення	0,991037	1,156560	1,337630
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років	0,817131	1,011351	1,022832
Фонд оплати праці усіх працівників	0,603105	0,520598	0,271023
Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь	0,457135	0,583218	0,340143
Захворюваність населення злоякісними новоутвореннями	1,515520	0,803998	0,646412
Планова санація населення	0,183654	0,462813	0,214196
Число осіб, госпіталізованих в лікарняні заклади	1,686297	0,892957	0,797373
Кількість студентів у ЗВО	0,911528	0,440207	0,193782
Випуск фахівців із ЗВО	0,847973	0,459100	0,210773
Кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО	1,014691	0,738354	0,545166
Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення	0,207546	0,412777	0,170384

Продовження табл. 2.11

1	2	3	4
Наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення	0,362357	0,412545	0,170193
Кількість суб'єктів середнього підприємництва у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	0,222397	0,171890	0,029546
Кількість суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємництва) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	0,513217	0,477779	0,228273
Середня очікувана тривалість життя при народженні	0,299272	0,077667	0,006032

Джерело: сформовано автором.

Табл. 2.12 демонструє елементи кластера 3 та відстані до центру кластера.

Таблиця 2.12

Елементи кластера 3 та відстані до центру кластера

Адміністративна одиниця	Об'єднання
Волинська	0,332778
Донецька	1,162872
Житомирська	0,212576
Закарпатська	0,458741
Кіровоградська	0,271720
Луганська	1,044663
Полтавська	0,540648
Сумська	0,300842
Тернопільська	0,315802
Хмельницька	0,332759
Черкаська	0,330757
Чернігівська	0,378412

Джерело: сформовано автором.

Представимо описову статистику для кластеру 3 за допомогою табл. 2.13. Отже, третій кластер, до якого увійшло аж 12 регіонів: Волинська, Донецька, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Луганська, Полтавська, Сумська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська та Чернігівська області характеризується, здебільшого, низькими значеннями соціального розвитку трудового потенціалу та, наприклад, кумулятивне

значення робочої сили загалом на 646,2 тис. осіб є меншим, аніж сукупне значення регіонів, що входять до третього кластеру.

Таблиця 2.13

Описова статистика для кластеру 3

Показники	Середнє	Станд. відхилення	Дисперсія
Робоча сила працездатного віку	-0,528465	0,398314	0,158654
Міграційний приріст / скорочення	-0,414265	0,310664	0,096512
Безробітне населення	-0,183114	0,951018	0,904435
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років	-0,789393	0,414177	0,171543
Фонд оплати праці усіх працівників	-0,367566	0,250255	0,062627
Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь	-0,355045	0,029176	0,000851
Захворюваність населення злоякісними новоутвореннями	-0,493679	0,365701	0,133737
Планова санація населення	0,146658	0,812437	0,660054
Число осіб, госпіталізованих в лікарняні заклади	-0,502277	0,358978	0,128865
Кількість студентів у ЗВО	-0,425454	0,128273	0,016454
Випуск фахівців із ЗВО	-0,427395	0,151758	0,023030
Кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО	-0,420876	0,111267	0,012380
Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення	-0,298712	0,513608	0,263794
Наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення	-0,406097	0,511034	0,261156
Кількість суб'єктів середнього підприємництва у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	-0,303704	0,528320	0,279122
Кількість суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємництва) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	-0,505663	0,802114	0,643387
Середня очікувана тривалість життя при народженні	-0,330578	1,395499	1,947418

Джерело: авторська розробка.

Таким чином, звертаємо увагу на низьку зацікавленість до вищезазначених регіонів зі сторони працездатного населення, що засвідчує негативний показник міграційного приросту. Окрім того, спостерігаємо, що кількість фахівців, підготовлених у регіональних ЗВО також є найнижчою, як

і частка працівників, задіяних у виконанні НДР, значний показник безробіття та, навпаки, у порівнянні, незначне значення фонду оплати праці.

Елементи кластера 4 та відстані до центру кластера проілюстровано за допомогою табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Елементи кластера 4 та відстані до центру кластера

Адміністративна одиниця	Об'єднання
м. Київ	0,00

Джерело: авторська розробка.

Наведемо описову статистику для кластеру 4 (табл. 2.15). До четвертого кластеру входить лише одна адміністративна одиниця – м. Київ, що цілком закономірно, адже столиця держави дуже суттєво відрізняється за значеннями переважної більшості показників соціально-економічного та інноваційного розвитку від решти територій, тому логічною є відсутність подібних до неї об'єктів за результатами кластеризації.

Таблиця 2.15

Описова статистика для кластеру 4

Показники	Середнє	Станд. Відхилення	Дисперсія
1	2	3	4
Робоча сила працездатного віку	2,078500	0,00	0,00
Міграційний приріст / скорочення	2,234794	0,00	0,00
Безробітне населення	1,152031	0,00	0,00
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років	0,853174	0,00	0,00
Фонд оплати праці усіх працівників	4,259457	0,00	0,00
Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь	4,465069	0,00	0,00
Захворюваність населення злоякісними новоутвореннями	2,339815	0,00	0,00
Планова санація населення	3,116044	0,00	0,00
Число осіб, госпіталізованих в лікарняні заклади	1,893638	0,00	0,00
Кількість студентів у ЗВО	4,075377	0,00	0,00
Випуск фахівців із ЗВО	4,126631	0,00	0,00

Продовження табл. 2.15

1	2	3	4
Кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО	3,847171	0,00	0,00
Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення	4,181258	0,00	0,00
Наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення	4,114757	0,00	0,00
Кількість суб'єктів середнього підприємництва у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	4,180112	0,00	0,00
Кількість суб'єктів малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємства) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	3,219461	0,00	0,00
Середня очікувана тривалість життя при народженні	0,397764	0,00	0,00

Джерело: авторська розробка.

Цей кластер характеризується високим рівнем не лише кількісного значення трудового потенціалу, а і його якості, що відображають такі показники як фонд оплати праці усіх працівників, кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь, середня очікувана тривалість життя, частка планової санації населення до загальної кількості населення, найвищий показник випуску фахівців із ЗВО, наявний дохід у розрахунку на 1 особу населення, що відображає продуктивність трудового потенціалу відповідної адміністративної одиниці та ряд інших показників.

Отже, в кожному із чотирьох кластерів знаходяться об'єкти із схожим впливом на соціальний розвиток трудового потенціалу. Далі, вважаємо за необхідне проаналізувати евклідові відстані та квадрати евклідових відстаней між кластерами (табл. 2.16).

Евклідовою відстанню називають геометричну відстань в багатовимірному просторі. У нашому випадку це відстань між наборами показників для кожного регіону і воно еквівалентно відстані між регіонами відповідно до обраних вище показників: чим менша відстань між об'єктами, тим вони більш схожі.

Таблиця 2.16

Евклідові відстані і квадрати евклідових відстаней

	Но. 1	Но. 2	Но. 3	Но. 4
Но. 1	0,000000	1,216399	0,250661	11,98696
Но. 2	1,102905	0,000000	1,640017	7,29890
Но. 3	0,500660	1,280632	0,000000	12,92684
Но. 4	3,462219	2,701648	3,595392	0,00000

Джерело: сформовано автором.

Квадрати евклідової відстані використовують, якщо необхідно надати більшій ваги віддаленим один від одного об'єктам. Аналізуючи табл. 2.16 спостерігаємо, що найбільша відстань між кластерами 2 та 4, тобто вони найменше схожі. Тоді як майже на рівних відстанях між собою кластер 1 та кластер 3.

З огляду на значення евклідових відстаней кластери 2 та 4 знаходяться на великих відстанях від кластеру 1, оскільки значення перевищують одиницю.

Перелік регіонів (спостережень), що входять до кожного з кластерів, узагальнено в табл. 2.17. Отже, внаслідок кластерного аналізу було сформовано чотири класифікаційні групи – кластери.

Таблиця 2.17

Групування регіонів України за кластерами, 2019 р.

Кластер №1 (8 регіонів)	Кластер №2 (4 регіони)	Кластер №3 (12 регіонів)	Кластер №4 (1 регіон)
Вінницька	Дніпропетровська	Волинська	м. Київ
Запорізька	Львівська	Донецька	
Івано-Франківська	Одеська	Житомирська	
Київська	Харківська	Закарпатська	
Миколаївська		Кіровоградська	
Рівненська		Луганська	
Херсонська		Полтавська	
Чернівецька		Сумська	
		Тернопільська	
		Хмельницька	
		Черкаська	
		Чернігівська	

Джерело: авторська розробка.

Відповідно до результатів кластерного аналізу визначаємо групи регіонів із найвищим, високим, середнім та найнижчим рівнем соціального розвитку трудового потенціалу (табл. 2.18), що є підставою для розробки диференційованих заходів державної підтримки для кожної із груп.

Розроблення диференційованих заходів державної підтримки для груп регіонів України повинно забезпечити підвищення спроможності областей до соціального розвитку трудового потенціалу, що, в свою чергу, направлено на зростання конкурентоспроможності країни в цілому з огляду на інноваційно-орієнтований вектор трансформаційних перетворень національної економіки.

Таким чином, результати кластерного аналізу можуть слугувати аналітичним підґрунтям для розробки регіональних стратегій соціального розвитку трудового потенціалу в контексті викликів інноваційно-орієнтованої економіки, в межах розвитку якої ключових рушієм виступає саме трудовий потенціал.

Як показав аналіз, регіони України мають територіальні диспропорції у рівні соціального розвитку трудового потенціалу, що негативно впливає на розвиток економіки в цілому, адже створює передумови для нерівномірного розвитку регіонів, як наслідок соціально-економічного рівня його населення. Тому при розробці заходів державної підтримки потрібно, в першу чергу, враховувати сучасний стан трудового потенціалу кожної із адміністративних одиниць та їх потенціал аби не поглибити вже існуючу територіальну диференціацію. Проте, варто відзначити комплекс заходів, застосування яких є необхідним на загальнодержавному рівні для усіх без виключення областей, зокрема:

- усунення або зниження ступеня впливу факторів, які негативно впливають на відтворення та здоров'я населення в цілому;
- поліпшення системи охорони здоров'я;
- перерозподіл трудового потенціалу за галузями у відповідності до потреб економіки;
- скорочення триваючої маргіналізації бюджетної сфери;

Таблиця 2.18

Розподіл регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу

Групи регіонів	Пропозиції щодо підвищення рівня соціального розвитку трудового потенціалу
Кластер №1 Вінницька Запорізька Івано-Франківська Київська Миколаївська Рівненська Херсонська Чернівецька	1. Сприяти створенню нових інноваційно-налаштованих робочих місць та підвищенню рівня заробітної плати; 2. Поліпшити стан фінансування медичних закладів; 3. Здійснити оцінку рівня радіаційної небезпеки та екологічної забрудненості та розробити низку заходів щодо мінімізації негативного впливу; 4. Розробити політику профілактичної підтримки стану здоров'я населення на рівні регіону шляхом фінансового стимулювання роботодавців до проведення профілактичних оглядів їх працівників; 5. Створити сприятливі умови для активізації підприємницької активності; 6. Залучення та заохочення бізнесу до кооперації із закладами вищої освіти; 7. Сприяти активізації науково-дослідної роботи та впровадження її результатів у виробництво; 8. Поліпшити привабливість інфраструктури для молоді; 9. Створити ефективну систему післядипломної освіти та підвищення кваліфікації.
Кластер №2 Дніпропетровська Львівська Одеська Харківська	1. Створення робочих місць з високою доданою вартістю; 2. Популяризація вищої освіти та висококваліфікованих робочих місць; 3. Заохочення бізнесу до наукової кооперації із закладами вищої освіти; 4. Створити умови для появи кластерних утворень, в основі яких лежить смарт-спеціалізація регіону чи групи регіонів; 5. Підтримка малого та середнього бізнесу; 6. Розвинути інвестиційну привабливість шляхом стимулювання інноваційної активності бізнесу.
Кластер №3 Волинська Донецька Житомирська Закарпатська Кіровоградська Луганська Полтавська Сумська Тернопільська Хмельницька Черкаська Чернігівська	1. Створення нових робочих місць та сприяння розширенню існуючого виробництва; 2. Розробка стратегії розвитку ринку житла шляхом збільшення пропозиції на нього та полегшення доступності; 3. Створення фонду по забезпеченню житлом молодих фахівців; 4. Провести аудит оснащення медичним обладнанням лікувальних закладів та підвищити рівень їх фінансування; 5. Здійснити оцінку рівня радіаційної небезпеки та екологічної забрудненості та розробити низку заходів щодо мінімізації негативного впливу; 6. Розробити політику профілактичної підтримки стану здоров'я населення на рівні регіону шляхом фінансового стимулювання роботодавців до проведення профілактичних оглядів їх працівників; 7. Створити сприятливі умови для активізації науково-дослідної роботи та впровадження її результатів у виробництво; 8. Створити привабливу інфраструктуру для молоді; 9. Створити ефективну систему післядипломної освіти та підвищення кваліфікації; 10. Створити сприятливі умови для активізації підприємницької активності; 11. Інформувати населення щодо наявних пропозицій на ринку праці та проводити узгодження щодо підготовки та перепідготовки з реальним попитом на регіональних ринках праці; 12. Проводити щорічний аналіз потреб ринку праці та формувати відповідне замовлення на освіту.
Кластер №4 м. Київ	1. Заохочувати співпрацю бізнесу із закладами вищої освіти, громадою; 2. Стимулювати проведення соціальних заходів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу; 3. Стимулювати підприємства впроваджувати соціальні пакети для працівників, направлені на підтримку їх стану здоров'я; 4. Культивувати культуру соціальної відповідальності бізнесу перед громадою за екологічний стан довкілля в м. Київ; 5. Розробити стратегію екологізації столиці, в тому числі із залученням бізнесу; 6. Заохочувати впровадження інновацій шляхом підвищення інвестиційної привабливості столиці; 7. Створення освітнього інноваційного хабу, орієнтованого на підтримку та створення умов щодо соціального розвитку трудового потенціалу не лише в м. Київ, а й поширення позитивного досвіду в решті регіонах.

Джерело: розроблено автором за даними, отриманими в ході дослідження.

- вдосконалення державної політики в галузі доходів, спрямованої на скорочення необґрунтованої диференціації доходів населення;
- розвиток системи безперервної освіти та поширення роботи, спрямованої на профорієнтацію та популяризацію фахової передвищої освіти;
- створення стимулів для підвищення якості вищої та фахової передвищої освіти;
- організація систем професійної освіти та перепідготовки відповідно до поточних та перспективних потреб економіки;
- зниження структурного безробіття і створення нових робочих місць (в першу чергу, інноваційно-орієнтованих);
- приведення кількості та якості трудових ресурсів відповідно до поточних потреб економіки;
- створення стимулів для легалізації тіньового і неформального секторів економіки та ін.

Все це, у сукупності, забезпечить умови для соціального розвитку трудового потенціалу в контексті викликів інноваційної економіки, в межах якої будь-який працівник повинен володіти кардинально новими навичками та компетентностями, зокрема: швидко реагувати на зміни середовища, вміти працювати з великими обсягами даних, адаптуватись до форс-мажорних ситуацій та вміти швидко виходити з них, володіти креативним мисленням та бути стійким до стресових ситуацій, не бути прив'язаним до робочого місця, вміти адаптуватися до нових форматів роботи; постійно оновлювати власні знання, навички та компетентності та інші.

Окрім того, варто відзначити, що створення середовища, орієнтованого на забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу населення регіонів та країни в цілому покликане сприяти підвищенню рівня задоволеності соціально-економічним рівнем життя з огляду на переорієнтацію та перехід на кардинально новий рівень – необхідність отримання естетичного задоволення від здійснення професійної діяльності,

відчуття своєї значущості у розвитку країни, рівня її конкурентоспроможності.

Таким чином, впровадження заходів загальнодержавного характеру щодо підтримки соціального розвитку трудового потенціалу та застосування на регіональному рівні пропонованих вище пропозицій дасть змогу підвищити рівень трудового потенціалу країни в цілому та посилити передумови для ініціювання низки інших державотворчих перетворень у призмі необхідності підвищення рівня конкурентоспроможності України в цілому.

Висновки до 2 розділу

1. Проведений компаративний аналіз соціального розвитку трудового потенціалу у міжнародному вимірі дав змогу встановити, що за даними міжнародних індексів, що характеризують соціальний розвиток трудового потенціалу, Україна займає низькі рейтингові позиції серед обраних розвинених країн зі схожими економічними, соціальними, територіальними, кліматичними, історичними умовами розвитку, зокрема країн Вишеградської групи. Так, за даними Індексу людського розвитку в 2019 році Україна займає 74 місце серед 189 країн, Індексу процвітання у 2020 р. – 92 місце серед 167 країн, Індексу якості життя у 2020 р. – 65 місце серед 180 країн, Індексу навчання впродовж життя в межах глобального індексу конкурентоспроможності талантів у 2020 р. – 87 місце серед 125 країн, Глобального інноваційного індексу у 2020 р. – 45 серед 130 країн, і лише за даними Індексу оцінки навичок робочої сили глобальної конкурентоспроможності у 2019 році займає 53 місце серед 141 країн; що є посереднім значенням.

2. Доведено залежність конкурентоспроможності навичок людських ресурсів потенціалу від рівня людського розвитку, що прямо пов'язаний із показниками що характеризують стан соціального розвитку трудового

потенціалу, зокрема такі його складові як якість та тривалість життя, а також рівень освіти.

3. Обґрунтовано наявність цифрового розриву між Україною та розвиненими країнами світу, а відповідно і низької конкурентоспроможності робочої сили у світовому вимірі за такими показниками як наявність цифрових навичок у активного населення, рівень доступу до мережі Інтернет та рівень застосування ІКТ-технологій, рейтинговий аналіз яких показав низькі позиції Україну серед обраної групи країн.

4. Визначено взаємозв'язок соціального розвитку трудового потенціалу із Глобальними Цілями сталого розвитку, досягнення яких направлене саме на подолання проблем, що стимулюють соціальний розвиток трудового потенціалу та забезпечують гідний рівень життя населення та сприятливий соціальний клімат в українському та світовому суспільстві.

5. Досліджено пріоритетні напрямки розвитку міжнародного ринку праці, що, насамперед, будуть ґрунтуватися на розвитку інноваційних технологій, автоматизації рутинних процесів, активізацією застосування штучного інтелекту. Відповідно, зазначені трансформації зумовлять усунення рутинної, механічної та фізичної праці, що викличе скорочення значної кількості робочих місць, пов'язаних з даними видами діяльності. Натомість загостриться необхідність у кваліфікованих кадрах у сферах управління, консультування, прийняття рішень, розумової та творчої діяльності, спілкування та особистісної взаємодії.

6. Проаналізовано показники, які впливають на формування трудового потенціалу. Констатовано зниження чисельності народжуваності населення та швидкі темпи старіння нації. Низький рівень розвитку медичної інфраструктури та ефективності медичної системи, недбалість громадян до власного здоров'я, наявність шкідливих звичок зумовили погіршення здоров'я населення та підвищення захворюваності на соціально обумовлені хвороби. Визначено зниження кількості закладів освітньої інфраструктури,

зростання навантаження на працівників ЗСО та недостатню забезпеченість засобами комп'ютерної техніки, що провокує зниження якості освіти.

7. Констатовано зниження кількості зайнятих працівників, зростання безробіття, що посилилося внаслідок пандемії Covid-2019. Визначено основні причини формування прекаріату, серед них виокремлено зростаюче безробіття, високий рівень неформальної зайнятості, особливо у сільській місцевості, високі показники міграції, низький рівень оплати праці, неефективність роботи Державної служби зайнятості та установ соціального захисту населення, низький рівень оволодіння громадян цифровими навичками та низьку доступність цифрових технологій для населення, неефективну систему соціального партнерства, низький рівень довіри громадян до соціальних інституцій, соціальної відповідальності бізнесу та держави, незадоволеність населення рівнем життя та низький рівень соціального самопочуття суспільства.

8. Проведено кластерний аналіз мезоекономічних компараторів, що характеризують соціальний розвиток трудового потенціалу регіонів України в умовах інноваційних перетворень, в результаті якого сформовано дендрограму кластеризації регіонів України на чотири кластери за наступними групами показників: кількісні; якісні; фізичний стан здоров'я; підприємницька компетентність та результативність. Даний аналіз дозволив виявити територіальні диспропорції у рівні соціального розвитку трудового потенціалу та розробити для кожного кластеру групу заходів щодо підвищення соціального розвитку їх трудового потенціалу.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

3.1. Основні напрями стратегічного соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних змін

У сучасних умовах характерними тенденціями є трансформація економік країн світу на інноваційних засадах, поглиблення відносин глобалізації та соціально-економічної інтеграції у світовому масштабі, здобуття значних конкурентних переваг тими державами, які активно та ефективно впроваджують інновації в усіх сферах економічного і суспільного життя. Окрім того, вектор діджиталізації суспільно-економічних відносин набув нового розвитку в умовах поширення пандемії коронавірусу у світі.

На сьогодні розвинені країни світу повною мірою розуміють важливість соціальних аспектів розвитку, забезпечення соціально-спрямованої та людино-орієнтованої політики на ринку праці, примноження і зростання якісних характеристик трудового потенціалу, запроваджують заходи щодо соціального захисту населення та сприяння підвищенню його добробуту. Нові виклики сьогодення, пов'язані із розвитком різноманітних форм нестандартної та гнучкої зайнятості, проникненням сучасних інформаційно-комунікативних технологій в усі сфери економічної діяльності, актуалізують питання саме соціальної спрямованості розвитку людських ресурсів.

Натомість, в Україні на даний час має місце значна кількість проблем та невирішених питань у сфері соціального розвитку трудового потенціалу, забезпечення соціального захисту населення в умовах пандемії, гідної праці та належної якості життя. Зазначене обумовлює актуальність стратегії соціального розвитку трудового потенціалу та високу її значущість для

вітчизняного ринку праці, економічного розвитку і суспільного добробуту в Україні в цілому [148].

Стратегічний вектор соціального розвитку вітчизняної економіки проголошено у багатьох нормативно-правових документах. Так, Указом Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року №722/2019 визначено необхідність сприяння на рівні держави продуктивній зайнятості населення, доступності та якості освіти, запровадження навчання впродовж життя, забезпеченню гідної оплати праці громадян країни, здоровому способу життя, гендерній справедливості, екологічності, інноваційності соціально-економічного розвитку [197].

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. №1396-р «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» констатує доцільність розбудови вітчизняної економіки як базису для високоефективної зайнятості та появи нових сучасних робочих місць, розвитку підприємницької активності, працевлаштування молоді та механізмів самозайнятості, удосконалення системи надання послуг професійної освіти та забезпечення їх безперервного характеру, створення гідних умов та оплати праці, мінімізації тіньової зайнятості, забезпечення інклюзивного характеру функціонування ринку праці, подолання негативних наслідків трудової міграції населення країни [190].

Соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій виступає одним із визначальних чинників забезпечення стабільності в суспільстві, підвищення добробуту та якості життя населення країни. Приділення уваги соціальним аспектам розвитку людських ресурсів здатне мінімізувати дію негативних факторів та ризиків, обумовлених поширенням пандемії коронавірусу у світі. З іншого боку, необхідно усвідомлювати неминучість тенденцій діджиталізації, за якої певна частина

населення може опинитися незатребуваною та неконкурентоспроможною на ринку праці. Тому, на сьогодні значно зростає актуальність сприяння соціальному розвитку трудового потенціалу та соціального захисту населення в умовах інноваційних трансформацій [148].

На наше переконання, забезпечити сталий соціальний розвиток трудового потенціалу на інноваційних засадах можливо лише на основі одночасного запровадження як стратегічного підходу до організації даного процесу, так і дієвих тактичних заходів, а також за умови поєднання заходів щодо поліпшення регулювання соціального розвитку трудового потенціалу із інтенсифікацією темпів впровадження інновацій в усіх сферах економіки держави (рис. 3.1).

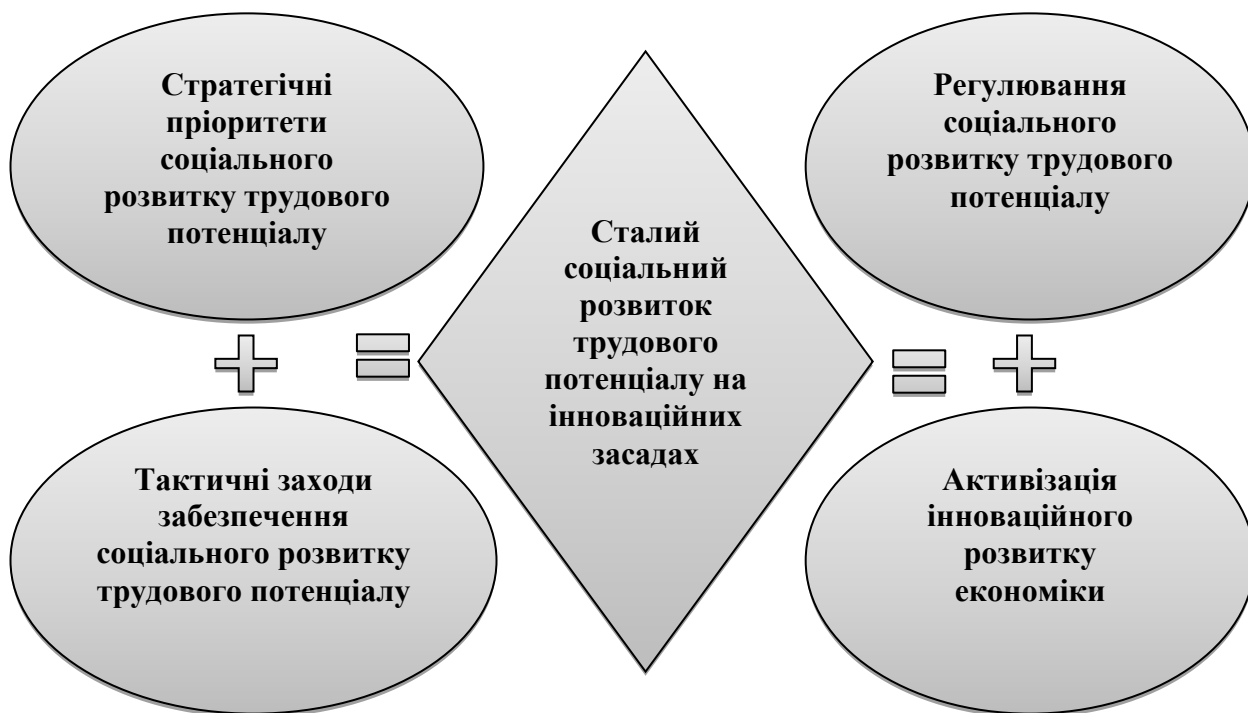


Рис. 3.1. Концептуальний підхід до забезпечення сталого соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах

Джерело: авторська розробка.

Загальний алгоритм вдосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу України може бути відображений за допомогою наступної схеми (рис. 3.2). Першим етапом є проведення стратегічного

аналізу стану і тенденцій соціального розвитку трудового потенціалу. В арсеналі стратегічного менеджменту налічується значна кількість різноманітних методів, які дозволяють оцінити вплив сукупності чинників на об'єкт дослідження.

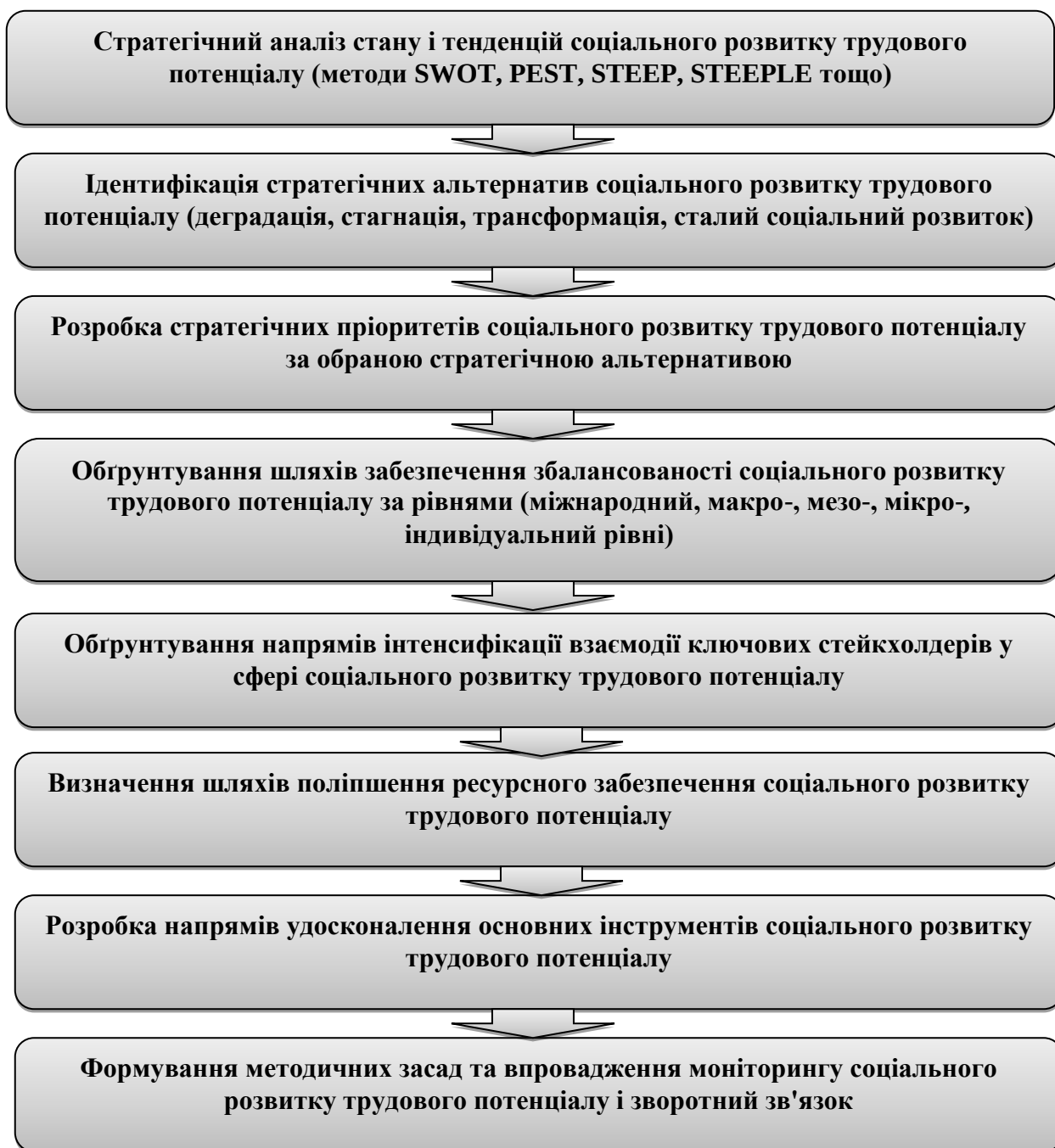


Рис. 3.2. Алгоритм вдосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу України

Джерело: авторська розробка.

Найбільш поширеним на сьогодні справедливо можна вважати метод SWOT-аналізу, що включає ідентифікацію сильних і слабких сторін внутрішнього середовища, загроз і можливостей зовнішнього середовища із їх подальшим зіставленням. Також користується популярністю метод PEST-аналізу, що є орієнтованим на дослідження чинників зовнішнього оточення, а саме, політичних, економічних, соціальних і технологічних факторів впливу. В останні роки все більш поширеними стають різні модифікації методу PEST-аналізу: STEEP-аналіз (додатково включає екологічний чинник) та STEEPL-аналіз (додаються ще й правові (або законодавчі) та етичні чинники).

Перш за все, проведемо SWOT-аналіз забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Результати SWOT-аналізу забезпечення соціального розвитку
трудового потенціалу в Україні**

Сильні сторони	Слабкі сторони
– високий інтелектуальний рівень населення; – здатність до швидкого опанування сучасних інформаційно-комунікативних технологій представниками молодшого покоління; – наявність програм соціального захисту населення; – поступове зростання попиту на фахівців творчих інтелектуальних професій.	– негативні демографічні та міграційні тенденції; – нерозвиненість соціальних та інклюзивних інновацій; – нерівність доступу до соціальних благ; – відсутність дієвої системи соціального захисту та соціальної інфраструктури; – низька цифрова грамотність осіб старших вікових груп; – недосконалість системи оплати праці
Можливості	Загрози
– розвиток інновацій у соціальній сфері із використанням світового досвіду та активізації міжнародної співпраці; – зменшення соціальної напруженості у суспільстві за рахунок залучення незайнятих громадян до участі у нестандартній та дистанційній зайнятості; – трансформація цінностей в контексті запровадження гуманістичного підходу; – розвиток системи безперервної професійної освіти із залученням дистанційних форм навчання.	– негативні соціально-демографічні наслідки внаслідок виїзду за межі країни кваліфікованих фахівців працездатного віку; – зростання соціальних протиріч у суспільстві при заміщенні робочих місць мігрантами з інших країн; – негативний вплив фінансово-економічної і соціальної кризи у світі через експансію пандемії коронавірусу; – втрати людських ресурсів унаслідок ескалації військово-політичного конфлікту.

Джерело: авторська розробка.

Для цілей нашого дослідження також надзвичайно інформативним вважаємо метод STEEPLE-аналізу. По-перше, зміна підходів до розробки стратегічних документів розвитку на рівні держави та її територій передбачає обов'язкове проведення стратегічної екологічної оцінки (CEO), а загострення екологічних проблем та масштабність їх впливу на соціально-економічний розвиток суспільства лише підтверджують актуальність зазначеного підходу. По-друге, соціальна сфера функціонує під значним тиском низки законодавчих норм і обмежень, тому правові (законодавчі) чинники вбачаються виключно важливими. По-третє, розвиток соціальної сфери неможливо уявити без дотримання етичних та моральних норм, що є свідченням доцільності врахування також і цієї групи чинників [148].

Результати проведення STEEPLE-аналізу забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні (фактори ризику) узагальнено в табл. 3.2.

Таким чином, визначені фактори ризику за результатами STEEPLE-аналізу свідчать, що ситуація у сфері забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні є вкрай несприятливою. За умови відсутності впровадження негайних заходів щодо вирішення існуючих проблем у державі існує загроза реалізації альтернативи «соціальної деградації» у стратегічній перспективі (рис. 3.3). Така альтернатива є цілком ймовірною у випадку продовження політики неналежного регулювання сфери соціального розвитку та низьких темпів інноваційної трансформації економіки. Її реалізація може призвести до погіршення наявних на сьогодні умов соціального розвитку трудового потенціалу, слугуватиме каталізатором деструктивних явищ у соціально-трудої сфері та ще більшої міграції конкурентоспроможної частини трудового потенціалу за кордон.

Інша альтернатива «соціальної стагнації» може реалізуватися в умовах підвищення ефективності регулювання питань соціального розвитку, передусім, за допомогою методів, важелів та інструментів державного регуляторного впливу, за відсутності інноваційного зростання економіки.

**Результати STEEPLE-аналізу забезпечення соціального розвитку
трудового потенціалу в Україні**

Група факторів	Характеристика факторів ризику
1	2
Соціальні	– стрімке погіршення демографічної ситуації в країні (зростання рівня смертності, низька народжуваність, високий рівень захворюваності, зростання у структурі населення частки осіб старшої вікової групи); – низький рівень соціального захисту населення; – високий рівень розшарування населення, поглиблення нерівності між найбагатшими та найбіднішими його верствами; – загрози життю та здоров'ю населення в умовах пандемії, неспроможність вітчизняної медичної системи надавати достатньо якісні медичні послуги
Технологічні	– технологічне відставання у сферах виробництва і послуг від розвинених країн світу; – низький рівень інноваційної активності вітчизняних суб'єктів господарювання; – технологічна неготовність до негайного впровадження сучасних технологій та результатів 4-ї промислової революції; – надвисокий рівень зносу основних засобів багатьох галузей
Економічні	– низький рівень доходів та якості життя населення; – стагнація економічного розвитку та залежність економіки від зовнішніх кредитів; – високий рівень інфляції та зростання цін на всі види продукції (товарів, робіт, послуг); – низька інвестиційна привабливість суб'єктів господарювання для вітчизняних та міжнародних інвесторів; – низький рівень оплати праці, у т.ч. кваліфікованої
Екологічні	– високий рівень забруднення навколишнього середовища; – відсутність значної кількості енергоощадливих, ресурсоефективних та екологічних підходів до здійснення господарської діяльності; – низька екологічна культура та домінування нерационального підходу до використання природних ресурсів
Політичні	– нестабільність ситуації в державі внаслідок військово-політичного конфлікту; – відсутність стабільного політичного курсу, спрямованого на захист та збереження трудового потенціалу країни (у т.ч. подолання негативних міграційних тенденцій); – невпевненість у діях влади та недовіра до її рішень з боку значної частини населення; – посилення політичного «антагонізму» та неготовність до конструктивної співпраці у вирішенні політичних питань

1	2
Правові (законодавчі)	– недосконалість вітчизняної нормативно-правової бази з питань регулювання ринку праці та зайнятості населення; – неврегульованість та суперечливість питань соціального захисту населення; – недостатній рівень гармонізації вітчизняного законодавства у сфері праці з міжнародними нормами та стандартами; – домінування підходу до вирішення соціальних питань за «остаточним» принципом
Етичні	– низький рівень етичних та моральних норм поведінки достатньо значної кількості населення; – наявність елементів деструктивної та асоціальної поведінки; – низька соціальна відповідальність бізнесу та відсутність конструктивного соціального діалогу

Джерело: авторська розробка.

Пасивність більшості учасників соціально-трудових відносин та перекладання відповідальності за вирішення усіх соціальних питань на державу у цьому випадку з часом також призведе до негативних наслідків та неспроможності вирішувати питання соціального розвитку і захисту за рахунок бюджетних коштів.

Третьою стратегічною альтернативою є «соціальна трансформація», тобто зростання темпів інноваційного розвитку за обмеженого втручання держави може активізувати механізми саморегуляції. Однак, за реалізації такої альтернативи зростатиме невідповідність у рівні соціальної незахищеності працюючого населення за територіальною ознакою, галуззю економіки тощо.

І, зрештою, найбільш бажаною альтернативою міг би стати «сталий соціальний розвиток» за умов як підвищення ефективності його регулювання, так і створення належних умов для інноваційного зростання економіки країни в цілому. Саме цю альтернативу, на наше переконання, слід вважати стратегічним пріоритетом розвитку національної економіки, що у кінцевому підсумку дозволить значно підвищити соціальний добробут та якість життя населення.

Рівень регулювання соціального розвитку	Високий	<u>Соціальна стагнація</u> Відсутність зацікавленості населення у прикладанні зусиль щодо соціального розвитку, покладання всіх надій на державу, державну допомогу, субсидіювання, пасивність соціальних партнерів	<u>Сталий соціальний розвиток</u> Збалансований соціальний розвиток трудового потенціалу, широке впровадження інновацій у соціальній сфері, подолання негативних наслідків пандемії та використання новітніх переваг задля комплексного розвитку
	Низький	<u>Соціальна деградація</u> Погіршення вихідних соціальних умов, низький рівень соціального захисту, підвищення соціальної напруженості в суспільстві, зростання злочинності та деструктивних явищ, масовий виїзд населення за межі держави	<u>Соціальна трансформація</u> Саморегуляція та пристосування суб'єктів ринку праці до змін, поглиблення розшарування у рівні соціального розвитку у межах територій і груп населення, незахищеність найбільш уразливих верств населення
		Низький	Високий
Рівень інноваційного розвитку економіки			

Рис. 3.3. Матриця стратегічних альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу України

Джерело: авторська розробка.

В контексті її реалізації виключно важливе значення має забезпечення збалансованості соціального розвитку трудового потенціалу за різними рівнями. Так, на міжнародному (або інтернаціональному) рівні необхідним є посилення інтеграції України до світового простору у сфері запровадження інновацій, сучасних інформаційно-комунікативних технологій, підвищення конкурентоспроможності та соціальної захищеності вітчизняної робочої сили на глобалізованому ринку праці.

На національному (макроекономічному) рівні пріоритетним є сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та його перерозподіл на користь сфер економічної діяльності, які мають значні перспективи до розвитку у майбутньому, а також забезпечення соціального розвитку людських ресурсів з інших сфер з метою їх перепрофілювання та подальшого залучення до продуктивної праці в умовах інноваційних трансформацій.

На мезоекономічному рівні найбільш важливого значення набувають питання якомога більш повного врахування територіальної або галузевої специфіки і впровадження на цій основі дієвих заходів щодо соціального розвитку трудового потенціалу.

На рівні підприємств доцільним є посилення корпоративної соціальної відповідальності, сприяння соціальної згуртованості трудових колективів та їх орієнтованості на інноваційний розвиток, а на індивідуальному рівні – розвиток особистісної мотивації до професійного і соціального зростання, інноваційної та інформаційної культури, навичок самоменеджменту і прагнення до конструктивної соціальної взаємодії.

Розроблення державної стратегії розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах повинне базуватися на використанні комплексу основних та допоміжних критеріїв. До складу цільових критеріїв доцільно віднести: забезпечення гарантій зайнятості населення; підвищення освітньо-професійного та соціально-культурного рівня особистості; поліпшення стану здоров'я громадян; забезпечення гідної оплати трудової діяльності та впровадження раціональної системи критеріїв її оцінювання; сприяння підвищенню мотивації до продуктивної праці; заохочення активної трудової, інноваційної та підприємницької діяльності; збереження наявного трудового потенціалу, у т.ч. за рахунок подолання негативних міграційних тенденцій; забезпечення збалансованості кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу з поточними і стратегічними потребами ринку праці, пріоритетами соціально-економічного й інноваційного розвитку країни [13].

У якості допоміжних критеріїв слід враховувати: наявність досконалої системи законодавства у сфері регулювання соціально-трудових відносин, яка б враховувала національні пріоритети та вимоги міжнародного трудового права; забезпечення на ринку праці балансу попиту і пропозиції; якість і доступність професійної освіти та системи безперервного професійного розвитку; сприяння соціальному захисту населення; підвищення якості трудового життя працівників; підвищення якості робочих місць та техніко-

технологічна модернізація виробництва; активізація соціального діалогу у суспільстві та підвищення соціальної згуртованості [13].

У цьому контексті слушним є твердження щодо необхідності розгляду соціальних інновацій у якості стратегічного пріоритету інноваційного розвитку вітчизняної економіки. У даний час на світовому рівні активізується процес створення нових ціннісних орієнтацій (у сфері людського розвитку, культури, екології тощо), у якому провідну роль відіграють як державні, так і бізнесові структури. Соціальні інновації виступають ефективним засобом забезпечення соціально-орієнтованого розвитку окремої людини, підприємства, території, громади, регіону, країни в цілому [113].

Вищевикладене свідчить про доцільність інтенсифікації взаємодії ключових стейкхолдерів у сфері соціального розвитку трудового потенціалу. Згідно моделі «Quadruple Helix» учасниками співпраці у сфері соціально-трудова відносин виступають держава та її інститути, бізнес-структури та їх об'єднання, наукові й освітні установи, громадянське суспільство. В умовах проголошеного і впровадженого курсу щодо децентралізації влади й управління в Україні важливими учасниками процесів соціального розвитку трудового потенціалу виступають територіальні громади, які на сьогодні отримали значну автономію у сфері розподілу фінансових ресурсів та вирішення соціальних питань територіального розвитку [148].

Процес соціального розвитку трудового потенціалу має супроводжуватися належним ресурсним забезпеченням. До основних видів таких ресурсів можна віднести організаційно-адміністративні (забезпечують дієве управління та регулювання соціального розвитку), фінансово-інвестиційні (гарантують достатність грошових коштів та сприяють диверсифікації джерел фінансування соціального розвитку), матеріальні (наявність основних засобів, достатніх для забезпечення соціального розвитку), людські (управління соціальним розвитком здійснюють фахівці належної кваліфікації), інформаційні (вирішують питання інформаційно-комунікативної взаємодії у сфері соціального розвитку).

3.2. Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу умовах інноваційних трансформацій

Реалізація удосконаленого організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій повинна сприяти інтеграції на рівних умовах до глобалізованого світового ринку праці, координації дій усіх суб'єктів (органів державної влади, місцевого самоврядування, бізнес-структур, освітніх і наукових установ, громадянського суспільства) щодо подолання існуючих загроз національній кадровій безпеці, покращенню демографічної ситуації та створенню умов для розширеного відтворення ресурсів праці, належному захисту трудових та особистих прав і свобод людини, реалізації концепції гідної оплати праці. Це в сукупності має забезпечити збереження та примноження інноваційного та інтелектуального потенціалу трудових ресурсів, підвищенню ефективності та результативності кінцевих результатів праці, соціально-економічному розвитку суспільства в цілому.

Базуючись на результатах проведених досліджень, розроблено концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій (рис. 3.4). Шляхи вдосконалення механізму деталізовано за відповідними рівнями (мега-, макро-, мезо-, мікро- та нанорівні) і напрямками дії (досягнення Цілей сталого розвитку, стратегічний підхід, поліпшення фінансування, розвиток соціальної інклюзії, мінімізація «цифрового розриву», реалізація інноваційних соціальних проєктів).

В контексті активізації процесів досягнення Цілей сталого розвитку в Україні доцільно визначити фактичний стан індикаторів, що мають найбільш вагомий вплив на соціальний розвиток трудового потенціалу, та порівняти його із цільовими орієнтирами. Ці індикатори, як було встановлено, належать до Цілей 1, 3, 4, 5, 6, 8 та 10.

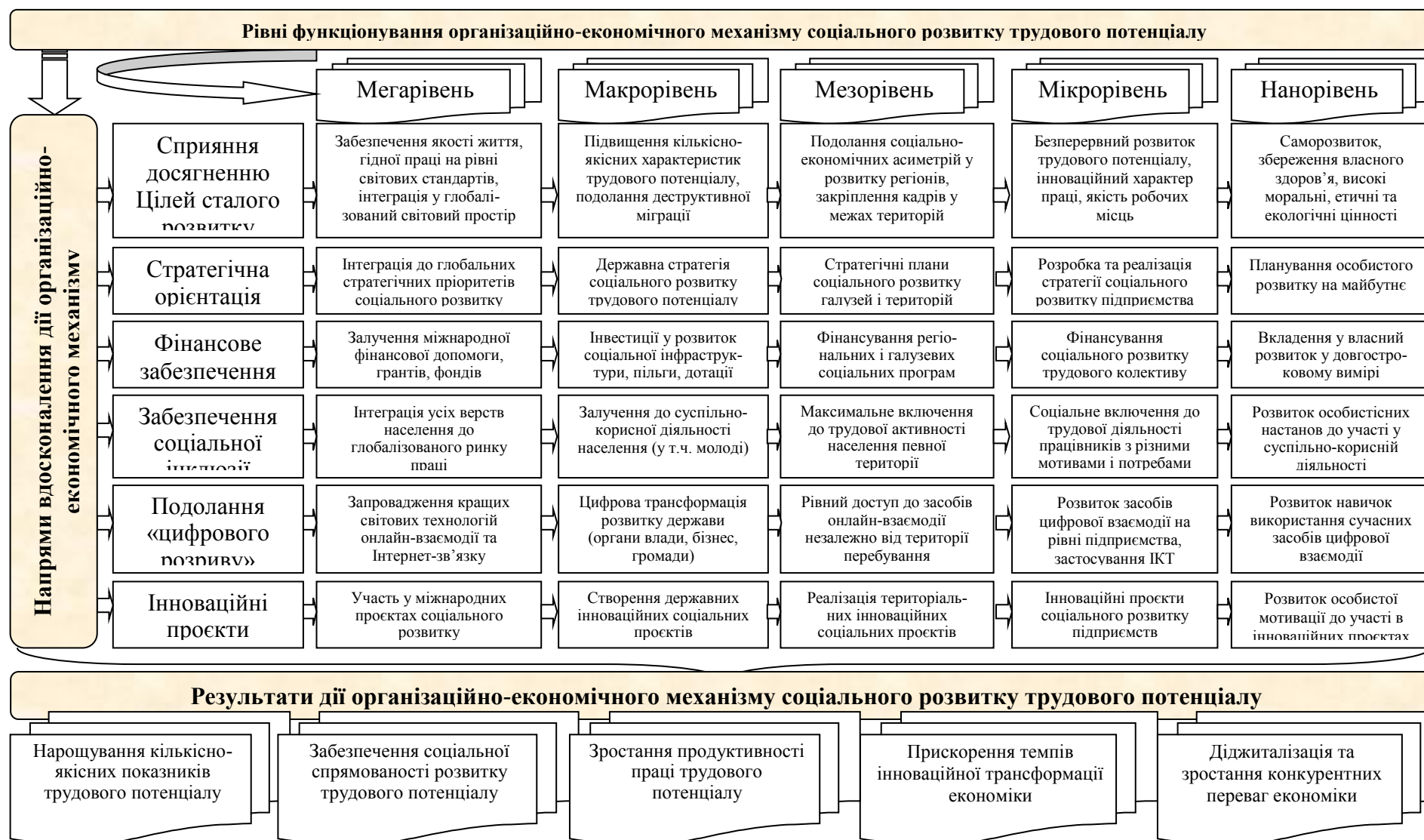


Рис. 3.4. Концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій

Джерело: авторська розробка.

За результатами національного огляду стану реалізації Цілей сталого розвитку в Україні до 2030 року було констатовано ймовірність їх досягнення (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Ймовірність досягнення Цілей сталого розвитку в Україні
на період до 2030 року**

Темп зростання	Тренд	Цілі сталого розвитку
80% і вище	Висока ймовірність реалізації	Ціль 1 «Подолання бідності»; Ціль 3 «Міцне здоров'я та благополуччя»; Ціль 4 «Якісна освіта»; Ціль 5 «Гендерна рівність»
60-80%	Середня ймовірність реалізації	Ціль 2 «Подолання голоду, розвиток сільського господарства»; Ціль 6 «Чиста вода та належні санітарні умови»; Ціль 8 «Гідна праця та економічне зростання»; Ціль 16 «Мир, справедливість та сильні інститути»
20-60%	Низька ймовірність реалізації	Ціль 7 «Доступна та чиста енергія»; Ціль 11 «Сталий розвиток міст і громад»; Ціль 12 «Відповідальне споживання та виробництво»; Ціль 17 «Партнерство заради сталого розвитку»
Менше 20%	Не можливо досягнути	Ціль 9 «Промисловість, інновації та інфраструктура»; Ціль 10 «Скорочення нерівності»; Ціль 13 «Пом'якшення наслідків зміни клімату»; Ціль 14 «Збереження морських ресурсів»; Ціль 15 «Захист та відновлення екосистем суші»

Джерело: складено на основі [262].

Як бачимо з табл. 3.3, на період до 2030 року в Україні найбільш ймовірним є досягнення Цілей сталого розвитку, пов'язаних із подоланням бідності, поліпшенням систем охорони здоров'я та освіти, досягненням гендерного паритету. У той же час ймовірність реалізації цілей у сфері гідної праці та економічного зростання є середньою, а в сфері забезпечення партнерських відносин – низькою. На жаль, за умов сучасної соціально-економічної динаміки досягнення цілей щодо розвитку інновацій та інфраструктури, рівномірного розподілу доходів, а також позитивної екологічної динаміки є малоімовірною.

У розрізі окремих індикаторів Цілей сталого розвитку до 2030 року (за даними Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України) найбільш проблемним вбачається досягнення оптимальних значень таких показників [267]:

- співвідношення рівнів бідності домогосподарств з дітьми та без дітей, що має негативний вплив на демографічну ситуацію та процеси природного відтворення населення;
- рівень захворюваність на ВІЛ/СНІД, що створює суттєву загрозу життю та здоров'я населення;
- імовірність смертності чоловіків у віці 20-64 роки, що призводить до значного гендерного дисбалансу, особливо у складі старших поколінь;
- питома вага витрат населення у складі видатків на охорону здоров'я, що свідчить про низький рівень державного фінансування медичної галузі та перекладання тягарю фінансових витрат на громадян;
- рівень участі населення в системі професійного розвитку та підвищення кваліфікації (формальні та неформальні види), що уповільнює темпи зростання якісного рівня трудових ресурсів;
- питома вага експорту товарів високого і середнього технологічного рівня виробництва та рівень віддачі основних фондів, що є свідченням вкрай низької якості робочих місць та сировинної орієнтації економіки;
- рівень зайнятості у високо- та середньотехнологічних секторах переробної промисловості, що обумовлено низьким попитом на фахівців в інноваційній сфері;
- чисельність загиблих від нещасних випадків на виробництві, що підтверджує неналежну увагу до забезпечення гідних умов праці;
- питома вага витрат на виконання наукових досліджень і розробок (% до ВВП), що призводить до стагнації розвитку наукового й інтелектуального потенціалу країни;
- питома вага реалізованої інноваційної продукції промисловості, що є свідченням низьких темпів впровадження інновацій в державі;
- частка дослідників молодшої вікової групи (до 40 років), що унеможливорює створення кадрового резерву у науково-дослідній сфері;
- забезпечення справедливого розподілу доходів та темпів їх зростання, що підтверджує вкрай високу соціально-економічну

стратифікацію суспільства, неможливість формування потужного середнього класу та є причиною загострення соціальних конфліктів;

– відсутність медичної і транспортної інфраструктури у сільській місцевості, що зумовлює відтік трудового потенціалу із сільських територій.

Таким чином, конкретні заходи механізму соціального розвитку трудового потенціалу в контексті досягнення Цілей сталого розвитку до 2030 року можуть бути згруповані наступним чином (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Заходи механізму соціального розвитку трудового потенціалу України в контексті забезпечення Цілей сталого розвитку до 2030 року

Джерело: авторська розробка.

Щодо інструментів організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в цілому, то до їх складу вважаємо за

доцільне включити державні стратегії і програми соціально-економічного розвитку (мають узгоджуватися та деталізуватися на територіальному рівні з урахуванням його специфіки); розвиток різноманітних соціальних програм і проєктів (інноваційні проєкти, програми соціального захисту молоді та інших категорій населення); запровадження фінансових та економічних стимулів для усіх учасників у сфері забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу (пільги, кредити, дотації тощо); розбудова соціальної інфраструктури (має бути максимально доступною та зручною для всіх верств населення); розвиток та ефективне використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій і соціальних мереж (із дотриманням принципів доступності та етичності).

В контексті інтеграції до глобальних стратегічних пріоритетів соціального розвитку відзначимо, що до їх складу належать: подолання глобалізаційних викликів (політичних, соціально-економічних, екологічних); підвищення глобальної конкурентоспроможності вітчизняної економіки та трудового потенціалу; сприяння участі у світових ринках товарів, послуг, фінансів, праці та освіти у якості рівноправних партнерів; інтенсифікація міжнародної діяльності та зовнішньоекономічних відносин; здійснення структурно-секторальної трансформації економіки та ринку праці; розвиток громадянського суспільства та громадської самосвідомості; захист прав, свобод на інтересів громадян та суб'єктів господарювання та ін.

Специфіка імплементації визначених стратегічних пріоритетів на регіональному рівні обумовлюється доцільністю врахування процесів децентралізації та розвитку територіальних громад, рівнем спроможності останніх до автономного функціонування, що в кінцевому випадку й визначає потреби у соціальному розвитку трудового потенціалу певної області, району, населеного пункту.

У сфері фінансового забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу варто враховувати тенденції фінансової глобалізації, які чинять безпрецедентний вплив на фінансово-бюджетну систему країн (рис. 3.6).



Рис. 3.6. Заходи фінансового забезпечення механізму соціального розвитку трудового потенціалу в контексті фінансової глобалізації

Джерело: складено автором із використанням* [98].

Отже, у сфері фінансового забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні на сьогоднішній день існує значна кількість проблем і недоліків. Внаслідок фінансової глобалізації відбувається надмірна концентрація фінансових ресурсів на рівні країн-лідерів економічного розвитку. І хоча Україна систематично одержує фінансову допомогу від міжнародних партнерів, її обсяги залишаються недостатніми для помітного поліпшення ситуації у соціальній сфері, а ефективність цільового використання коштів – вкрай низькою. Крім того, вітчизняні суб'єкти господарювання переважно недостатньо обізнані із можливостями участі у спільних міжнародних фінансових проєктах, відсутній досвід якісного оформлення і подання грантових заявок.

Стосовно бюджетної сфери (державний та місцеві бюджети різних рівнів) доцільно відмітити, що має місце значний дефіцит бюджетних коштів на покриття витрат соціального розвитку трудового потенціалу, від чого потерпають сфери освіти, науки, медицини, соціального захисту населення, відпочинку та дозвілля, житлово-комунальна сфера та соціальна інфраструктура. Рівень фінансового забезпечення зазначених сфер суттєво варіюється між столичним регіоном та регіонами-аутсайдерами за станом соціально-економічного розвитку, що свідчить про нераціональність підходів до розподілу бюджетних коштів.

Перспективним за сучасних умов джерелом фінансування соціального розвитку трудового потенціалу є ресурси територіальних громад. Перевагою у цьому випадку є найкраща обізнаність із нагальними потребами розвитку соціальної сфери на місцях, можливості вирішення низки проблем у комплексі, значна зацікавленість мешканців у створенні високих соціальних умов і стандартів життя. Проте, на сьогодні далеко не всі територіальні громади володіють достатніми обсягами фінансових ресурсів, а також знаннями щодо їх ефективного розподілу й використання.

В контексті розвитку соціальної згуртованості та відносин соціального партнерства актуальним напрямом поліпшення фінансування соціального

розвитку трудового потенціалу виступають різноманітні змішані форми фінансової участі, у яких би брали участь державні та міжнародні інституції, підприємства, організації та установи різних форм власності, громадяни та громадські об'єднання.

Поліпшенню організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій безсумнівно сприятиме вдосконалення відповідної законодавчо-нормативної бази з питань регулювання ринку праці, соціально-трудоких відносин, інноваційної та інтелектуальної діяльності, приведення її у відповідність до кращих світових аналогів, імплементація норм, вимог і стандартів міжнародного права. Відповідно, заходи щодо поліпшення законодавчого забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу відображено нами у табл. 3.4.

До складу проблемних аспектів чинної законодавчої бази слід віднести застарілість багатьох нормативно-правових актів. Зокрема, Кодекс законів про працю України було прийнято ще у 1971 році за радянських часів та, незважаючи на його постійне оновлення й доповнення, на сьогодні він не може вважатися таким, що у повній мірі відповідає реаліям сьогодення. Чинне законодавство у сфері соціально-трудоких відносин зорієнтоване, у першу чергу, на регулювання типових відносин зайнятості (традиційна зайнятість на постійній основі). Водночас, існує низка прогалин у сфері регулювання зайнятості у неформальній сфері, тимчасової та дистанційної зайнятості, які в умовах експансії цифрових технологій та поширення пандемії коронавірусу у світі набирають стрімких темпів поширення.

Проте, найбільш вагомим системним недоліком законодавчого забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні є його декларативний характер, тобто, визначені у вітчизняних законах та нормативних актах положення, принципи та настанови не мають подальшого продовження у конкретних механізмах їх практичної реалізації, відсутнє закріплення належного їх ресурсного та організаційного забезпечення.

**Заходи щодо вдосконалення законодавчого забезпечення
соціального розвитку трудового потенціалу**

Законодавчо-нормативний акт	Пропозиції щодо вдосконалення
Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII, зі змінами та доповненнями [92]	– врегулювання відносин нестандартної зайнятості та соціального захисту таких працівників; – забезпечення гнучкого підходу до регулювання відносин тимчасової зайнятості
Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, зі змінами та доповненнями [192]	– поступове приведення розміру мінімальної заробітної плати до рівня країн Європейського Союзу; – забезпечення дієвої системи диференціації в оплаті праці за освітньо-кваліфікаційним рівнем та результатами трудової діяльності
Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. №1533-III, зі змінами та доповненнями [188]	– розробка механізмів соціального захисту трудових мігрантів, зайнятих у неформальному секторі; – спрямування дії переважно на ефективне працевлаштування, а не виплату мінімальних допомог з безробіття; – поліпшення системи професійного навчання безробітних
Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. №5067-VI, зі змінами та доповненнями [189]	– обов’язковість коротко- та довгострокових прогнозів кадрових потреб з метою збалансованості ринків праці та освітніх послуг, попиту і пропозиції робочої сили у розрізі територій
Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. №4312-VI, зі змінами та доповненнями [193]	– розширення можливостей визнання результатів неформального та інформального навчання; – унормування процедур професійного розвитку із використанням онлайн-технологій; – передбачення податкових пільг і компенсацій витрат на професійний розвиток працівників
Закон України «Про інноваційну діяльність» від 4.07.2002 р. №40-IV, зі змінами та доповненнями [191]	– унормування на законодавчому рівні видів інновацій та інноваційних проєктів, включаючи соціальні інновації; – включення соціальних інноваційних проєктів до складу пріоритетних
Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: Розпорядження КМУ від 22.07.2009 р. № 851-р [103]	– оновлення концепції розвитку трудового потенціалу з урахуванням специфіки цифрової економіки та новітніх інноваційних трансформацій; – закріплення положень концепції у відповідних нормативних актах, які б регулювали конкретні механізми її реалізації, з метою уникнення її декларативного характеру
Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. №2862-VI, зі змінами та доповненнями [194]	– конкретизація прав та обов’язків сторін соціального діалогу у сфері професійного та соціального розвитку трудового потенціалу, впровадження соціальних інновацій, реалізації соціальних інноваційних проєктів
Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. № 67-р [196]	– запровадження механізмів реалізації на практиці прав усіх громадян щодо рівного доступу до цифрових та інформаційно-комунікативних технологій; – розробка комплексного підходу та впровадження дієвих заходів щодо розвитку цифрових компетенцій і навичок громадян, віртуальних робочих місць та онлайн-послуг в усіх сферах життєдіяльності суспільства

Джерело: авторська розробка.

Комплексний підхід до соціального розвитку трудового потенціалу передбачає обов'язкову наявність якісної соціальної інфраструктури (рис. 3.7). У загальному вигляді така інфраструктура включає низку галузей, які забезпечують належні умови для відтворення людських ресурсів та життєдіяльності населення, включаючи освітню, медичну та культурну галузі, житлово-комунальне господарство (ЖКГ), транспорт і зв'язок, сферу інформатизації.

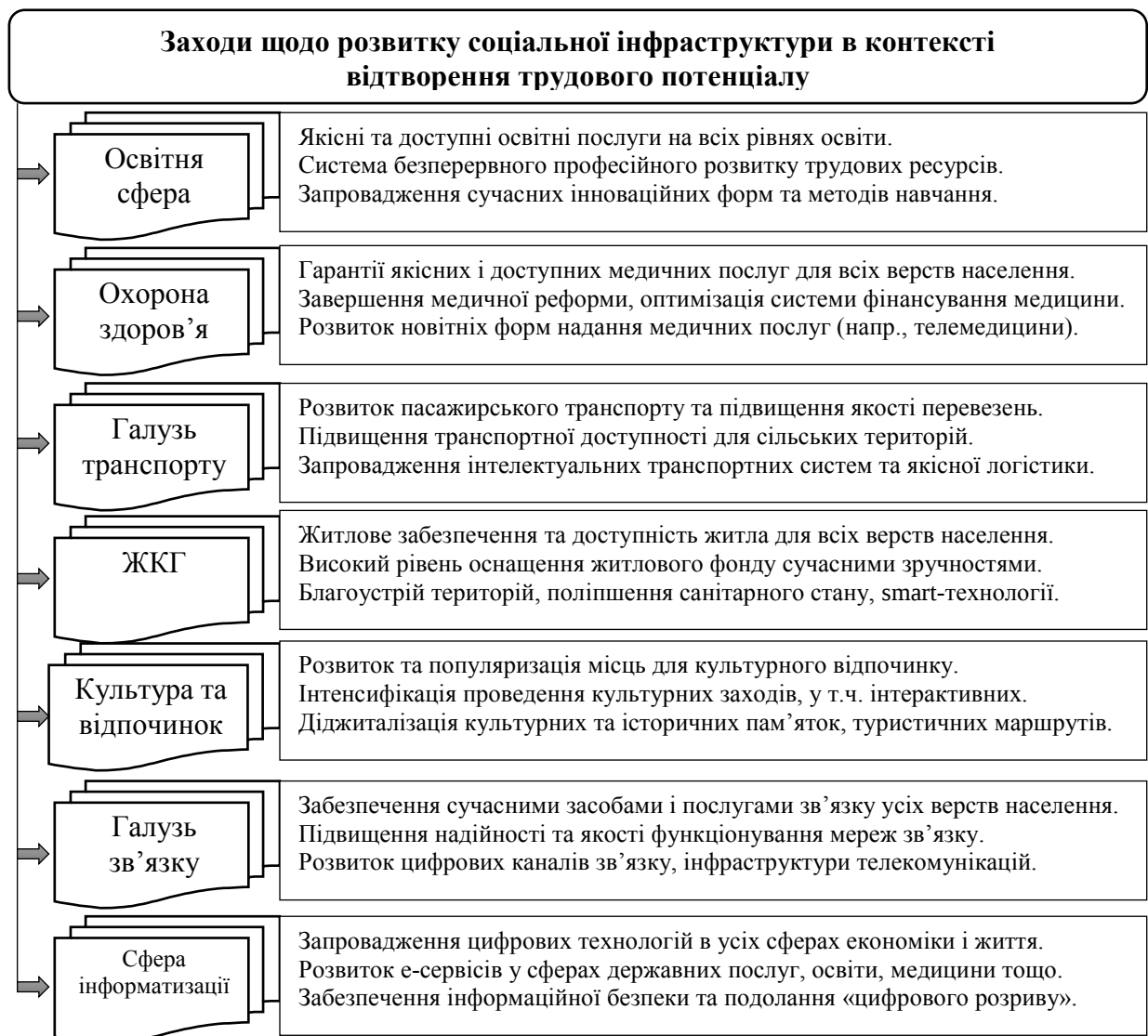


Рис. 3.7. Заходи щодо розвитку соціальної інфраструктури в контексті відтворення трудового потенціалу

Джерело: авторська розробка.

За сучасних умов для забезпечення відтворення та соціального розвитку трудового потенціалу вже недостатньо лише економічних та

організаційних важелів впливу (рівень оплати праці, умови праці, система матеріального стимулювання тощо). Соціалізація та гуманізація еволюційного поступу суспільства призводять до зростання значущості соціально-економічних умов, наявності, доступності та якості житлового забезпечення, можливості одержання необхідних соціальних послуг, організації дозвілля у межах конкретних територій.

Особливої вагомості питання наявності розвиненої соціальної інфраструктури набувають для представників молодого покоління, зважаючи на його цінності і пріоритети. Сучасна молодь обирає не лише конкретний заклад для одержання професійної освіти й місце з найкращими можливостями працевлаштування, а саме ту територію, яка є привабливою з точки зору задоволення як економічних і побутових, так і соціально-культурних потреб.

Зокрема, Дороніна О. А., Сомик О. М. у своєму дослідженні відзначають найбільшу значущість для молодих фахівців як низки матеріальних (високий рівень доходу та матеріальної забезпеченості, добробут близьких та житлове забезпечення) та життєво-побутових цінностей (сімейне благополуччя, незалежність, спілкування з друзями), так і соціально-економічних (стабільність доходу, можливості підвищення професійного рівня, сприятливий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі) [61]. При цьому добробут варто розглядати не лише як сукупність фінансових та матеріальних атрибутів, а в якості комплексного відчуття якості й повноти людського життя, включаючи спроможність долати життєві негаразди, загальний емоційний стан та наявність можливостей для особистісного та професійного розвитку [126].

З-поміж новітніх заходів щодо розвитку соціальної інфраструктури особливо вагомими вважаємо запровадження smart-підходів в усіх сферах життєдіяльності людини, а також прискорений розвиток сфери інформатизації. У класичному розумінні smart-підхід ґрунтується на п'яти основних критеріях: конкретності, вимірності, досяжності, реалістичності та наявності часових рамок. Варто відзначити, що smart-підхід на сьогодні

набув значного поширення у багатьох різноспрямованих сферах. Зокрема, в контексті створення цифрових робочих місць цей підхід означає:

- однозначність (конкретність) мети цифровізації, яка лежить у площині зростання продуктивності конкретного робочого місця шляхом зменшення обсягів часу та витрат на виконання певних трудових функцій за рахунок застосування цифрових технологій взаємодії;
- можливість виміру таких показників, як тривалість виконання конкретних завдань і трудових функцій, величина витрат на придбання та обслуговування певного програмного забезпечення, цифрових пристроїв;
- досяжність мети визначається наявністю фахівців відповідної кваліфікації, відповідної нормативної документації, що регулює їх діяльність, фінансових та інших ресурсів;
- реалістичність застосування сучасних цифрових технологій на певних робочих місцях, що визначається рівнем їх технічної оснащеності, релевантністю вихідних даних, наявністю цифрових інструментів взаємодії;
- встановлення кінцевих термінів завершення певних видів робіт сприяє поліпшенню розуміння сутності завдань їх безпосередніми виконавцями, раціональному розподілу ресурсів та трудових функцій [282].

В останні роки в Україні було адаптовано успішний світовий досвід у сфері застосування smart-підходу та визначення smart-спеціалізацій. Причому smart-спеціалізації знайшли широке використання як на рівні країн, регіонів, територій, населених пунктів, так і суб'єктів господарювання. На рівні регіону smart-спеціалізація означає принципово нові складові розвитку, які мають на меті найбільш повну реалізацію регіонами власного потенціалу шляхом інтеграції та чіткої взаємодії із органами державної влади, бізнес-структурами, науковими та освітніми установами [268]. Таких спеціалізацій може бути визначено одну або декілька, а передусє їх формуванню ґрунтовний стратегічний аналіз, оцінювання ресурсного потенціалу та галузевий аналіз, на підставі чого визначаються напрями діяльності, які дозволять одержати найбільш значимий синергетичний ефект в умовах інноваційного розвитку.

Застосування сучасних концепцій smart-підходу та smart-спеціалізацій є орієнтованим на прискорення темпів формування цифрової економіки, у тому числі, подолання «цифрового розриву», інноватизацію та діджиталізацію соціально-економічного розвитку (рис. 3.8). У загальному вигляді smart-підхід передбачає стрімке поширення інновацій, значну увагу до розвитку освітньої і наукової сфер, створення діджиталізованого суспільства шляхом поширення цифрових технологій у всіх сферах суспільно-економічного життя. Внаслідок цього набувають подальшого розвитку система цифрового навчання та цифрової науки, активно впроваджуються різноманітні види цифрового підприємництва, відбувається становлення цифрової громадськості в цілому, включаючи цифровізацію державних послуг, освіти, медицини, культури і туризму тощо.



Рис. 3.8. Заходи щодо подолання «цифрового розриву» на засадах smart-підходу до соціального розвитку трудового потенціалу

Джерело: складено та доповнено на основі [268].

Подолання «цифрового розриву» у розрізі територій України передбачає комплексну реалізацію трьох ключових напрямів дії. Перший напрям містить заходи щодо поліпшення мережі покриття Інтернет-зв'язком населених пунктів незалежно від місця їх розташування. Задля цього

необхідна як виважена політика держави, так і реалізація спільних зусиль соціальних партнерів (бізнесу, територіальних громад тощо).

Другий напрям містить заходи щодо оснащення робочих місць, органів державної влади й місцевого самоврядування, навчальних закладів, медичних установ та інших інституцій сучасною комп'ютерною технікою, яка б дозволяла здійснювати ефективну цифрову взаємодію, а також створення місць для спільного використання новітніх ІКТ малозабезпеченими групами населення (центрів взаємодії, цифрових хабів тощо).

Третій напрям передбачає безпосереднє навчання населення навичкам роботи із сучасними ІКТ, загальне підвищення рівня цифрової грамотності та інформаційної культури громадян, здобуття навичок здійснення підприємницької діяльності із використанням електронних засобів (е-підприємництво), онлайн-закупівель, одержання соціальних, банківських, консультативних та інших видів послуг в режимі онлайн. Це сприятиме більш ефективній дистанційній зайнятості трудового потенціалу, розвитку самозайнятості та активізації підприємницької активності, зростанню продуктивності праці, знижуючи таким чином рівень безробіття та соціальної напруженості в суспільстві. Цифровізація соціальних та інших послуг сприятиме зростанню рівня та якості життя населення, роблячи процес соціальної і трудової взаємодії більш зручним та ефективним.

Цілком погоджуємося з точкою зору Лібанової Е. М., яка вбачає причини низького соціального розвитку трудового потенціалу у тіньовій зайнятості та низькому рівні офіційних зарплат. Так, низькі заробітні плати зумовлюють невеликі обсяги соціальних внесків, що веде до дефіциту бюджету, а в подальшому – до низьких соціальних виплат та хронічного недофінансування соціальної інфраструктури [122].

Аналогічної точки зору дотримується й Червінська Л. П., наголошуючи, що для України на сьогодні одним із першочергових завдань є легалізація доходів, що одержують громадяни, працевлаштовані за межами офіційного сектору зайнятості [270].

Як результат, соціальна структура ринку праці стає все більш сегментованою, оскільки поглиблюється соціальна й економічна нерівність громадян в залежності від рівня отриманих доходів, статусу зайнятості, продуктивності праці тощо. Крім того, представники різних сегментів ринку праці характеризуються абсолютно різною здатністю адаптуватися до мінливого середовища глобалізованого ринку праці, маючи різний освітньо-професійний рівень, мотиваційні й ціннісні настанови [175].

Отже, одним із важливих напрямів дії удосконаленого механізму соціального розвитку трудового потенціалу виступає застосування дієвої системи мотивів (внутрішні настанови до здійснення певних дій внаслідок необхідності задоволення певних потреб) і стимулів (заохочення до відповідної трудової і суспільно корисної діяльності із-зовні). Із розвитком суспільства відбувається переоцінка основних мотивів і стимулів людини, зростає пріоритетність нематеріальної і статусної мотивації. Стрімке поширення дистанційної та нестандартної зайнятості призводить до підвищення ролі самомотивації, оскільки людина досить часто має можливість самостійно регулювати тривалість і графік роботи, обсяг виконаних завдань, продуктивність трудової діяльності.

Проте, слід відмітити, що зважаючи на низький рівень доходів значних прошарків зайнятого населення в Україні, значущість матеріальних мотивів і стимулів залишається доволі високою. Рівень оплати праці виступає дієвим інструментом матеріальної винагороди, а справедлива диференціація у сфері оплати праці – запорукою уникнення соціальних конфліктів та досягнення соціальної стабільності у суспільстві.

Одним із можливих варіантів справедливого розподілу трудових доходів є застосування системи грейдів – встановлення фіксованого окладу, зважаючи на цінність відповідної посади, що в подальшому визначає розмір премій і заохочень, а також соціальний пакет працівника [36].

В умовах інноваційних трансформацій вітчизняної економіки важливе значення мають наступні мотивуючі і стимулюючі засоби:

- зростання соціальних стандартів і розмірів мінімально встановленої заробітної плати, поступове доведення її до рівня країн ЄС [126];
- запровадження справедливої системи оцінки результатів праці та оплати її результатів, беручи до уваги трудовий внесок конкретного працівника, його рівень освіти і кваліфікації, продуктивність праці;
- оплата або спільне фінансування витрат на отримання освіти та професійний розвиток працівників;
- відшкодування повного обсягу або частини витрат на транспорт, житлове забезпечення, харчування, оздоровлення, відпочинок працівників;
- придбання або пільгове кредитування витрат працівників на одержання власного житла;
- створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, розвиток емоційного інтелекту, відчуття соціальної згуртованості і соціальної інклюзії;
- заохочення громадян до суспільно корисної діяльності (допомога соціально незахищеним верствам населення, волонтерська діяльність, діяльність у сфері захисту екології та ощадливого використання ресурсів), що в цілому сприятиме розвитку відчуття власної соціальної значимості для суспільства;
- формування комплексної системи медичного і соціального обслуговування, оздоровлення та культурного відпочинку;
- розбудова системи безперервного професійного розвитку трудового потенціалу із широким застосуванням сучасних дистанційних та інноваційних технологій навчання та ін.

Обов'язковою складовою організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу виступає реалізація соціальних інноваційних проєктів і програм. Зосередження уваги на пріоритетних інноваційних проєктах, спроможних покращити якість життя громадян, мінімізувати негативний вплив корупційної та тіньової складових, поліпшити систему соціального захисту населення, тощо є невід'ємною умовою соціального розвитку суспільства [141].

Соціальні інноваційні проєкти мають фокусуватися на врахуванні й забезпеченні потреб та інтересів найменш соціально захищених верств населення, у тому числі:

- молоді в цілому та випускників закладів професійної освіти – стосовно надання першого робочого місця, створення системи закріплення молодих фахівців на робочих місцях певних територій, соціальної адаптації, уникнення випадків дискримінації щодо розмірів оплати праці та її умов;

- населення старших вікових груп – задля проведення їх перенавчання й підвищення кваліфікації, опанування ними навичок використання сучасних Інтернет-технологій і засобів онлайн-взаємодії, залучення до трудової або суспільно корисної діяльності у передпенсійному та пенсійному віці, недопущення вікової дискримінації;

- учасників АТО/ООС, членів їх сімей, внутрішньо переміщених осіб – в контексті соціальної адаптації та реабілітації, державних гарантій збереження робочого місця та працевлаштування, отримання безкоштовної освіти та професійної підготовки, самозайнятості;

- жінок – з метою недопущення гендерної дискримінації в оплаті й умовах праці, суттєвої розбіжності у рівнях оплати праці працівників жіночої та чоловічої статей, створення гідних умов для материнства та перебування у декретній відпустці, фізичного та морального насильства в сім'ї та суспільстві;

- малозабезпечених верст населення – задля забезпечення дієвої системи соціального захисту та соціальної допомоги, доступу до сучасних матеріальних благ та досягнень цифрової економіки;

- зневірених у пошуку роботи та осіб, що перебувають у несприятливих життєвих і соціальних обставинах, – щодо активного включення їх до трудового й соціального життя, надання соціальної підтримки й допомоги, подолання явища соціальної ексклюзії;

- усіх категорій населення – з метою поліпшення житлового забезпечення, розвитку соціальної інфраструктури, поліпшення якості медичного обслуговування, забезпечення якості та доступності освітніх

послуг, мінімізації трудової міграції за межі держави шляхом створення сприятливих умов для праці, побуту й відпочинку, соціального захисту трудових мігрантів, підвищення продуктивності та результативності праці, зростання якості та технічної оснащеності робочих місць, сприяння розвитку підприємницької ініціативи.

Забезпеченню соціального розвитку трудового потенціалу в Україні сприятиме застосування позитивного світового досвіду у сфері розвитку інноваційної діяльності та формування інноваційних екосистем (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Зарубіжний досвід соціального розвитку трудового потенціалу в контексті формування інноваційних екосистем

Країна / група країн	Досвід, що може бути використаний в Україні
Фінляндія	Наявність розвиненої системи державної підтримки та допомоги у сфері інноваційної діяльності, широкого спектру інструментів її стимулювання та багатофункціональної системи інституційної підтримки, консультування та інформування фірм у сфері впровадження інноваційних проєктів, формування кластерного підходу до соціально-економічного розвитку.
Німеччина	Здійснення конкурсного відбору інноваційних проєктів з метою їх фінансування за рахунок бюджетних коштів, застосування низки методів розвитку наукової активності, включаючи ефективну податкову, кредитну й амортизаційну політику, захист прав інтелектуальної власності, стимулювання розвитку малих та середніх інноваційних фірм.
США	Сприяння розвитку технологічних інновацій та підтримка приватних компаній у сфері комерціалізації наукових розробок, всебічне сприяння залученню талановитих і креативних фахівців до інноваційного сектору економіки, цілеспрямований розвиток інноваційних кластерних об'єднань та їх значна поширеність.
Японія	Підвищення ролі освітніх установ у виконанні наукових досліджень і розробок, забезпечення тісного взаємозв'язку програм професійної освіти і підготовки фахівців з реальними потребами економіки та бізнесу.
Франція	Розвиток технопарків та технополісів, малих венчурних фірм, науково-дослідних об'єднань за широкого впровадження з боку держави податкових кредитів, пільг, гарантій, субсидій та дотацій задля стимулювання інноваційної активності.
Великобританія	Надання можливості включення витрат на науково-дослідні роботи до складу собівартості продукції, система податкових субсидій і пільг, кредитування, розвиток різноманітних інноваційних кластерних об'єднань.
Країни ЄС	Формування можливостей для розширеної реалізації інноваційного потенціалу шляхом спрямування наявних ресурсів у розвиток освіти, науки та інфраструктури, інтеграція зусиль регіональної та промислової взаємодії, запровадження концепції smart-спеціалізацій, координація територіальних стратегій розвитку із ключовими пріоритетами соціально-економічної, інноваційної та підприємницької діяльності.

Джерело: складено автором на основі [27, 98, 123, 164].

Відзначимо, що інструменти сприяння розвитку інноваційної діяльності можуть бути прямої та непрямої дії. До першої групи можуть бути віднесені: фінансування за рахунок коштів бюджету, державне замовлення на виконання науково-дослідних робіт, фінансування діяльності наукових інституцій. Друга ж група включає систему податкових пільг, вкладення у розвиток інноваційної інфраструктури, захист прав інтелектуальної власності, сприяння формуванню інноваційних об'єднань [274].

Отже, ключовими особливостями розвинених країн світу у сфері інноваційного зростання, що можуть бути використані у якості орієнтирів для поліпшення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні, виступають: суттєва державна підтримка інноваційної діяльності за рахунок застосування низки фінансово-економічних, податкових, кредитних та інших важелів і стимулів; високий рівень сформованості інноваційно-інтегрованих структур та інноваційних екосистем; запровадження концепції smart-спеціалізацій при формуванні стратегій, планів і програм соціально-економічного розвитку держав і територій; високий рівень співпраці на рівні «державна – бізнес – освіта і наука – громада» з питань інноваційного розвитку; приділення надзвичайно високої уваги розвитку людського фактору в контексті інтенсифікації інноваційної і творчої діяльності.

Запровадження зазначених напрямів удосконалення має на меті прискорення інтеграції України у глобалізований світовий соціально-економічний простір, сприяння соціальному розвитку трудового потенціалу на рівні кращих світових стандартів, поліпшення його кількісно-якісної структури, вирішення проблем міграції, залучення молодих фахівців до продуктивної трудової діяльності, забезпечення соціального включення усіх верств населення до трудової активності, підвищення рівня продуктивності праці робочої сили. У свою чергу, це дозволить підвищити рівень та якість життя населення, активізувати процеси інноваційної трансформації та діджиталізації економіки і суспільства.

Отже, реалізація запропонованих підходів щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в Україні сприятиме зростанню конкурентоспроможності людських ресурсів в умовах глобалізованого ринку праці, підвищенню соціальної захищеності населення, рівня та якості життя, забезпеченню синергійного поєднання соціальної та економічної складових суспільного зростання на інноваційних засадах.

3.3. Розробка методики проведення моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу під час інноваційних перетворень

В контексті вдосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу винятково важливе значення має запровадження та реалізація дієвої системи моніторингових процедур. У загальному вигляді моніторинг являє собою комплекс засобів систематичного спостереження за наявним станом, перебігом та динамікою змін певних соціально-економічних явищ і процесів, на результатах якого ґрунтується подальша реалізація заходів регулюючого та коригуючого впливу.

Модель проведення моніторингових процедур передбачає ідентифікацію мети та завдань, суб'єктів, які його безпосередньо реалізують та інформаційні потреби яких мають бути враховані при його здійсненні, об'єктів, на вивчення яких спрямовані спостереження (стан та динаміка соціального розвитку трудового потенціалу), методичної бази (методів, засобів, прийомів моніторингу, їх переваг та недоліків) та інформаційної бази моніторингу (сукупності показників чи їх блоків). По відношенню до конкретного об'єкта оцінки моніторинг може бути внутрішнім (наприклад, проводиться на рівні підприємства чи території за допомогою внутрішніх засобів оцінки) та зовнішнім (оцінювання здійснюється незалежною стороною).

Послідовність моніторингу результативності функціонування механізму соціального розвитку трудового потенціалу відображено за допомогою табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Послідовність моніторингу функціонування механізму соціального розвитку трудового потенціалу

№ етапу	Зміст етапу	Очікувані результати
1.	Визначення мети та завдань моніторингу	Встановити цілі проведення моніторингу, обґрунтувати завдання щодо його реалізації в залежності від основної мети
2.	Ідентифікація інформаційних потреб основних груп стейкхолдерів	Визначити, яка саме інформація щодо результатів моніторингу є цінною для тієї чи іншої групи зацікавлених сторін та з якою метою вона може ними бути використана
3.	Систематизація методів моніторингу, їх переваг та недоліків	Визначити, які методи моніторингу можуть бути застосовані в цілому, в якій сфері (на якому рівні) їх застосування є найбільш доцільним, які сильні і слабкі сторони має кожен з розглянутих методичних підходів
4.	Формування інформаційно-аналітичної бази показників моніторингу	Розробити систему показників для проведення моніторингу на кожному з рівнів, за можливості згрупувати їх у блоки, оцінити їх доступність та інформативність показників / блоків моніторингу
5.	Апробація елементів запропонованої системи моніторингових процедур	Застосувати окремі методичні прийоми проведення моніторингу на практиці, визначити їх адекватність, доцільність та інформативність
6.	Ідентифікація проблем і недоліків у сфері соціального розвитку трудового потенціалу	Встановити, які проблеми у сфері соціального розвитку трудового потенціалу є найбільш гострими для умов сьогодення (за результатами 5 етапу)
7.	Обґрунтування заходів щодо коригування механізму за результатами моніторингу	Визначити конкретні напрями коригування механізму соціального розвитку трудового потенціалу, базуючись на одержаних результатах моніторингу

Джерело: авторська розробка.

Метою проведення моніторингу механізму соціального розвитку трудового потенціалу є спостереження в режимі реального часу та оцінювання наявних трендів його функціонування. До складу основних

завдань моніторингу вважаємо за доцільне віднести: забезпечення інформаційних потреб користувачів у своєчасній, релевантній та достовірній інформації, проведення моніторингових процедур із застосуванням найбільш прийнятних методів та засобів оцінювання, наявність обґрунтованих висновків за результатами моніторингу та їх практичної цінності для потреб економіки і суспільства.

З метою визначення інформаційних потреб моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу нами було виокремлено вісім основних груп стейкхолдерів: міжнародні користувачі інформації, користувачі національного рівня, користувачі регіонального рівня, користувачі зі складу територіальних громад, представники бізнес-середовища, представники освітніх і наукових установ, населення (домогосподарства) та представники громадськості (табл. 3.7). Як бачимо, інформаційні потреби різних стейкхолдерів, з одного боку, можуть здаватися дещо суперечливими, оскільки кожен з них має свої специфічні інтереси, а з іншого боку – досить взаємопов'язаними, маючи на меті загальне підвищення рівня добробуту та прискорення темпів соціально-економічного розвитку.

Таблиця 3.7

Систематизація інформаційних потреб моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу основних груп стейкхолдерів

Група стейкхолдерів	Інформаційні потреби
1	2
Міжнародні інституції	Ідентифікація пріоритетів, можливостей і перспектив міжнародної співпраці з Україною у сфері інноваційної та цифрової діяльності, її участі у міжнародному глобалізованому ринку праці та ринку освітніх послуг, шляхи надання міжнародної фінансової, технічної, консультативної та іншої допомоги, перспективи інтеграції України до світових об'єднань і союзів
Органи державної влади	Оцінювання стану і тенденцій розвитку вітчизняного трудового потенціалу, демографічної ситуації, ситуації на ринку праці, можливостей і перспектив задоволення кадрових потреб національної економіки у розрізі професій і спеціальностей, динаміки інноваційного розвитку та цифрової трансформації, соціального стану суспільства, рівня розвитку соціальної інфраструктури, міграційних потоків, наявних і потенційних соціально-економічних викликів і загроз

Продовження табл. 3.7

1	2
Місцеві органи державної влади та місцевого самоврядування	Порівняльна характеристика стану й асиметрій соціально-економічного та інноваційного розвитку по відношенню до інших регіонів країни, рівень кадрового забезпечення регіону, закріплення кадрів у межах регіону, внутрішня та зовнішня міграція, ресурсне забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу регіону, рівень його достатності
Територіальні громади	Соціально-економічні, житлово-побутові, освітні, медико-оздоровчі, культурно-рекреаційні умови конкретної територіальної громади, їх привабливість для населення, наявність фахівців відповідної кількості і якості для реалізації інноваційних проєктів, забезпечення кадрових потреб діючих суб'єктів господарювання, соціальна привабливість території для осіб молодшої й середньої вікових груп
Бізнес-структури	Спроможність задовольнити власні кадрові потреби у фахівцях певних професій і спеціальностей, можливості заміщення вакантних посад, плинність кадрів та стабільність трудового колективу, рівень продуктивності та результативності праці, рівень прибутку та рентабельності власної діяльності, можливості інноваційного розвитку та запровадження цифрових технологій задля підвищення власної конкурентоспроможності, соціально-психологічний клімат у колективі, наявність інтелектуального потенціалу, умови праці та їх вплив на результуючі показники трудової діяльності, можливості соціального діалогу
Наукові та освітні інституції	Наявність контингенту абітурієнтів у поточній і довгостроковій перспективі, якість знань абітурієнтів, можливості кадрового забезпечення власних потреб, включаючи підготовку фахівців вищої кваліфікації, рівень фінансування навчальної, наукової та інноваційної діяльності, наявність власної матеріально-ресурсної бази, можливості співпраці в контексті реалізації інноваційних проєктів, грантів і програм
Домогосподарства	Рівень доходу та заробітної плати, наявність високопродуктивних робочих місць, умови праці, наявність системи соціального захисту та соціальних гарантій, наявність та доступність соціальної інфраструктури, можливості задовольнити базові та вищі потреби, включаючи потреби у гідній праці, реалізації підприємницької ініціативи, освіти, медичному обслуговуванні, житлі та транспортному забезпеченні, реалізації культурних потреб та якісного відпочинку
Громадські організації	Забезпечення соціальних потреб громадян, що потребують особливого соціального захисту та піклування, розвиток суспільно корисної та волонтерської діяльності, підвищення рівня громадської самосвідомості, у тому числі у сфері дотримання прав і свобод людини, захисту екологічних інтересів, сталого розвитку територій та активної взаємодії із громадами інших територій і держав

Джерело: авторська розробка.

Наступним важливим елементом ефективної системи моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу виступає обрання та застосування раціональних методів оціночних процедур. Переваги та недоліки найбільш поширених методів узагальнено в табл. 3.8. До таких методів нами було віднесено методи екстраполяції, експертних оцінок, соціологічних опитувань, індексні, табличні і графічні методи, методи рейтингових оцінок, інтегрального оцінювання та кластерного аналізу.

Таблиця 3.8

**Систематизація методів моніторингу соціального розвитку
трудового потенціалу, їх переваг та недоліків**

Метод	Переваги	Недоліки
1	2	3
Метод екстраполяції	За умов наявності відповідної бази даних надає можливість перенести існуючі тренди на майбутнє та оцінити їх у кількісному вимірі	Не враховує потенційні зміни чинників впливу, новітні фактори та умови, потребує значної бази ретроспективних даних
Метод експертних оцінок	Надає змогу оцінити існуючі явища чи тенденції за умов дефіциту чи відсутності кількісних даних, базується на врахуванні думок кваліфікованих експертів, зручний у застосуванні та обробці результатів	Характеризується певною мірою суб'єктивності оцінок, його достовірність залежить від обізнаності експертів з певного питання, якості опитування та міри узгодженості думок експертів
Метод соціологічних опитувань	Надає можливість одержати унікальну інформацію, визначити причини та наслідки розвитку певних явищ і процесів, отримати кількісну оцінку у разі відсутності офіційних даних у відповідній сфері, нові ідеї та думки у разі застосування відкритих питань	Потребує значних витрат ресурсів часу і праці, вибірка має бути доволі об'ємною для забезпечення її репрезентативності, інколи існує проблема небажання респондентів брати участь в опитуванні
Індексний метод	Заснований на використанні відносних показників, що порівнюють між собою: стан розвитку явища між різними об'єктами, фактом і планом, поточним і базовим періодом та ін.	Відносні показники не завжди враховують розбіжності конкретних фактичних складових у разі застосування індексів, що складаються з багатьох компараторів
Табличний і графічний методи	Простота, зручність та наочність використання та відображення результатів, можливість відображення трендів, питомої ваги показників	Можуть ускладнювати процедуру загальної оцінки та висновків, оскільки відображають різноспрямовані показники

1	2	3
Метод рейтингових оцінок	Відображає позицію певного об'єкта по відношенню до інших, є зручним для порівнянь об'єктів один з одним	Не відображає конкретне значення оцінюваного показника та його диференціацію поміж об'єктами оцінки
Метод інтегрального оцінювання	Надає змогу розрахувати інтегроване значення за низкою показників та одержати комплексну кількісну оцінку, що є зручною для порівняння	Потребує витрат часу, приведення показників до співставного вигляду, може не висвітлювати значні відмінності щодо конкретних складових
Метод кластерного аналізу	Дозволяє об'єднати найбільш подібні між собою об'єкти у групи, визначити відстані між різними кластерами, оцінити середні значення та існуючі розбіжності між кластерами	Може не відображати значні відмінності щодо конкретних складових, потребує виваженого підходу до визначення кількості кластерів та показників для оцінки

Джерело: складено та доповнено із використанням [116].

Зважаючи на викладене, показники моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу вважаємо за доцільне згрупувати за рівнями, включаючи мега-, макро-, мезо-, мікроекономічний рівні та нанорівень (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Групування показників моніторингу соціального розвитку трудоного потенціалу за рівнями

Рівень	Приклади показників моніторингу
1	2
Мегарівень	Індекс глобальної конкурентоспроможності та його складові Глобальний інноваційний індекс та його складові Індекс людського розвитку Індекс людського капіталу Індекс суспільного прогресу Індекс глобального цифрового огляду Індекс якості життя Індекс процвітання Індекс глобальної конкурентоспроможності талантів Рівень дефіциту бюджету та обсяг зовнішнього державного боргу Валовий внутрішній продукт на душу населення Рівень доходів на душу населення та оплати праці Рівень прогресу у досягненні Цілей сталого розвитку Рівень інноваційної активності

Продовження табл. 3.9

1	2
Макро- та мезорівні	Чисельність наявного населення, його кількісно-якісна структура Середня очікувана тривалість життя при народженні, рівень демографічного навантаження Чисельність робочої сили, зайнятість та безробіття населення Перерозподіл чисельності зайнятих за видами економічної діяльності Динаміка внутрішньої та зовнішньої міграції Рівень руху робочої сили, попит та пропозиція на ринку праці Показники стану розвитку соціальної інфраструктури Стан умов праці та його динаміка Рівень колективно-договірного регулювання відносин праці Рівень соціального захисту населення Рівень оплати праці, її регіональна та галузева диференціація Рівень цифровізації економічних і соціальних відносин Рівень конкурентоспроможності національної / регіональної економіки
Мікрокрівень	Продуктивність та результативність праці Середньооблікова кількість штатних працівників Рівень середньомісячної заробітної плати Структура витрат на робочу силу Обсяги соціальних відрахувань Рух робочої сили та стабільність трудового колективу Рівень інтелектуалізації праці, наявність креативного потенціалу Рівень конкурентоспроможності підприємства
Нанорівень	Розмір особистих доходів та заробітної плати Обсяги соціальної допомоги Структура витрат на різні потреби Якість та доступність соціальної інфраструктури Можливості професійного розвитку та кар'єрного зростання Наявність особистих та професійних навичок, цифрова грамотність Рівень конкурентоспроможності на ринку праці

Джерело: авторська розробка.

Апробацію запропонованого методичного інструментарію моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу проведемо із застосуванням методів екстраполяції та експертних оцінок. Так, розрахований прогноз чисельності наявного населення, яке виступає основою для формування трудового потенціалу країни, наведено на рис. 3.9. Як бачимо, за умови незмінності існуючих чинників і процесів, чисельність наявного населення держави на період до 2025 року може скоротитися приблизно до 41,8 млн. осіб, що становить суттєву загрозу національній демографічній і кадровій безпеці та, безсумнівно, відтворенню трудового потенціалу.



Рис. 3.9. Прогноз чисельності наявного населення України на період до 2025 року, млн. осіб (тип лінії тренду – логарифмічний)

Джерело: складено та розраховано автором за даними [172].

Іншою важливою складовою формування трудового потенціалу виступає наявність робочої сили. За отриманим прогнозом (рис. 3.10), на період до 2025 року її чисельність в Україні може скоротитися до менш, ніж 17 млн. осіб.

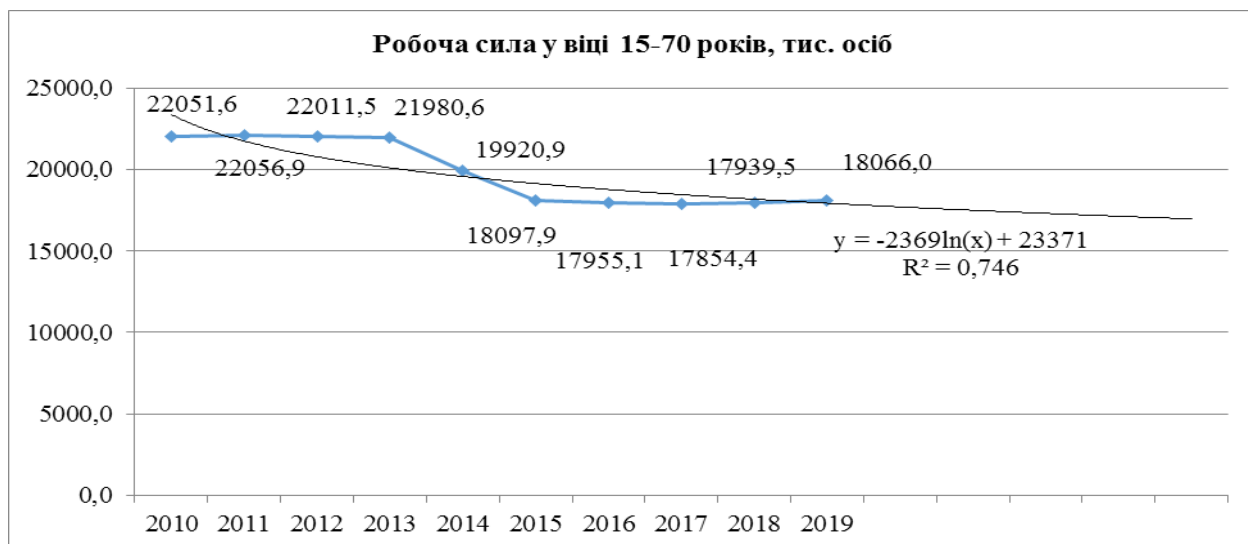


Рис. 3.10. Прогноз чисельності робочої сили в Україні на період до 2025 року, тис. осіб (тип лінії тренду – логарифмічний)

Джерело: складено та розраховано автором за даними [172].

Стосовно чисельності зайнятих у віці 15-70 років, можемо констатувати, що їх кількість також у перспективі може зменшитися і в 2025 році складати трохи більше 15,0 млн. осіб (рис. 3.11).

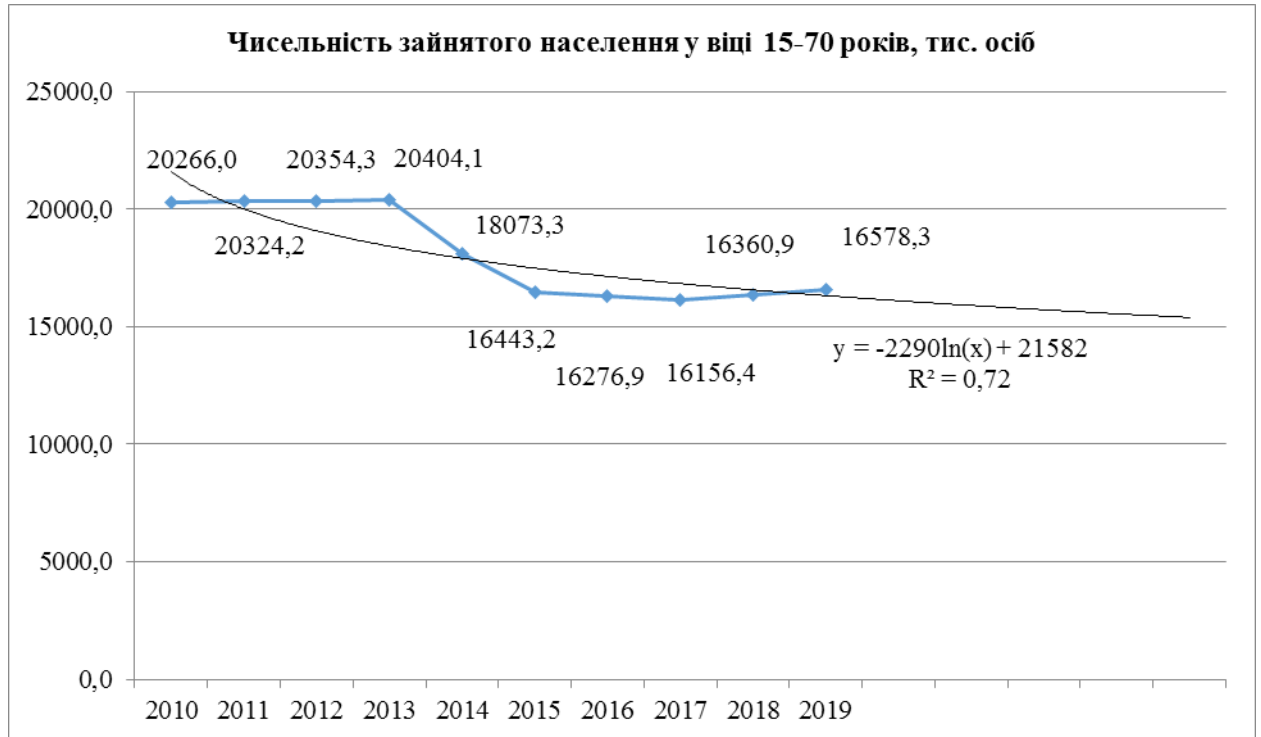


Рис. 3.11. Прогноз чисельності зайнятого населення в Україні на період до 2025 року, тис. осіб (тип лінії тренду – логарифмічний)

Джерело: складено та розраховано автором за даними [172].

Отже, прогностні розрахунки чисельності наявного населення України в цілому, робочої сили та кількості зайнятих у віці 15-70 років свідчать про доцільність вжиття нагальних заходів у сфері поліпшення демографічної ситуації, створення належних умов для розширеного відтворення населення.

Аналогічний прогноз динаміки середньомісячної заробітної плати в Україні дозволяє стверджувати, що до 2025 року вона може збільшитися приблизно до 22,5 тис. грн, що є в цілому позитивним явищем. Проте порівняння її розмірів із розвиненими країнами Європи та найближчими сусідами свідчить про надто низький рівень в Україні. Так, за останніми доступними статистичними даними за 2017 рік, середньомісячна заробітна

плата в Україні складала 267,1 дол. США, тоді як у Литві – 948,3 дол. США, Латвії – 1046,1 дол. США, Польщі – 1122,5 дол. США, Чехії – 1285,6 дол. США. Наявність значних відмінностей в оплаті праці є причиною нарощування міграційних настроїв, призводячи до значної втрати трудового потенціалу України.

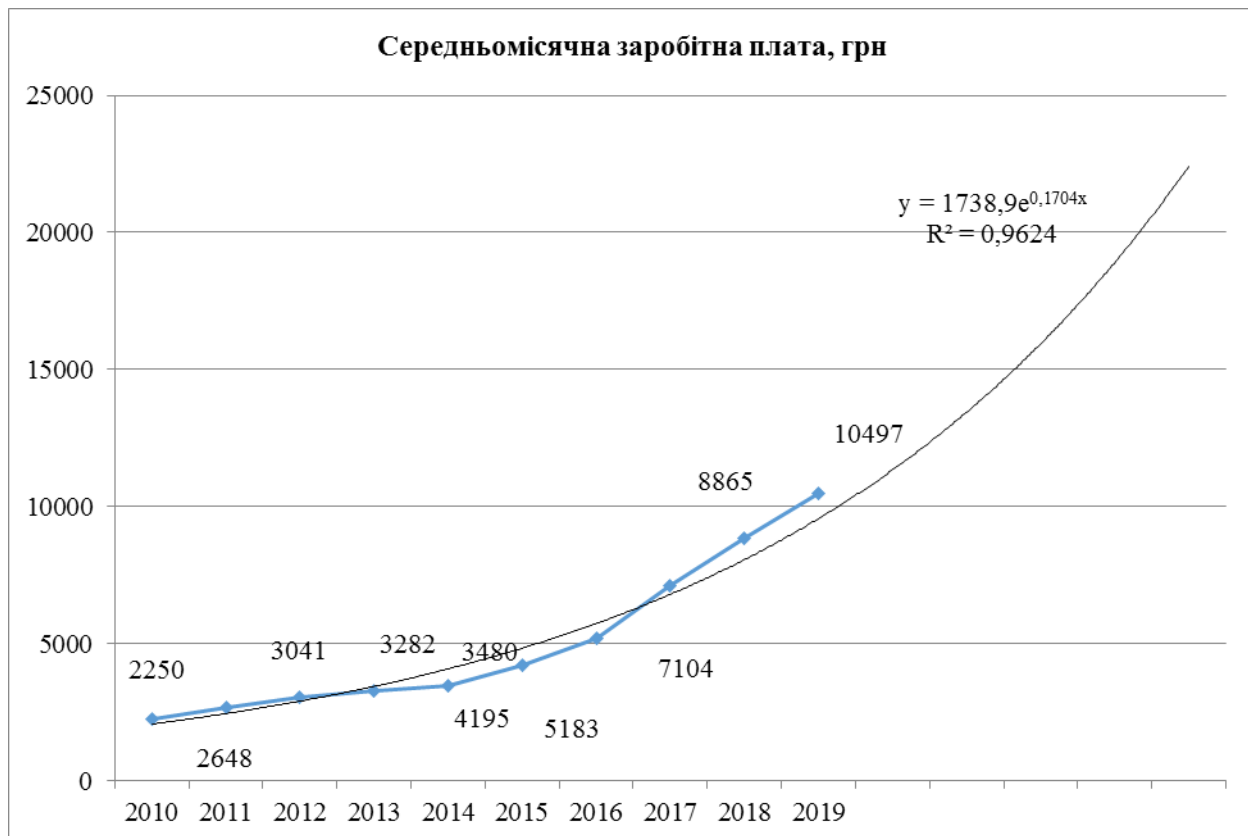


Рис. 3.12. Прогноз середньомісячної заробітної плати в Україні на період до 2025 року, грн (тип лінії тренду - експоненційний)

Джерело: складено та розраховано автором за даними [172].

Відзначимо, що здійснення подібних прогностичних розрахунків у сфері соціального розвитку трудового потенціалу має відбуватися на систематичній основі й охоплювати сукупність показників як на загальнодержавному, так і на регіональному та локальному рівнях. Зокрема, важливе значення має прогнозування кількісних та якісних потреб ринку праці у розрізі процесій і спеціальностей, демографічних процесів,

показників економічної та інноваційної діяльності. Це дозволить вчасно реагувати на існуючі негативні тренди і виклики сьогодення, запобігати поширенню деструктивних явищ у соціально-економічній сфері у середньо- і довгостроковій перспективах.

Вагомий практичний інтерес становить оцінювання стану соціального розвитку трудового потенціалу не лише на основі офіційних даних статистики, але й із застосуванням методу експертних оцінок. Для проведення такої оцінки за матеріалами Кіровоградської області нами була сформована група із 10-ти експертів, що є фахівцями у сфері соціально-економічного та інноваційного розвитку регіону та мають значний досвід роботи на посадах керівників та провідних фахівців обласної державної адміністрації, міської ради, агенції регіонального розвитку, громадських організацій та інших установ області. Узагальнені результати оцінки представлено в табл. 3.10.

З наведених даних можемо зробити висновок, що найвищі значення за результатами експертної оцінки соціального розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області одержали такі його складові (рис. 3.13): якість та доступність освітніх послуг (середня оцінка 6,2 бали із 10-ти максимальних), освітньо-професійний рівень трудового потенціалу (6,0 бали), рівень впровадження цифрових технологій (5,9 бали) та наявність системи безперервного професійного розвитку (5,8 бали).

Середні значення оцінки отримали наступні складові: доступність сучасних ІКТ та розвиток громадянської активності (по 5,1 бали), рівень соціального захисту населення (4,6 бали) та рівень соціальної згуртованості (4,5 бали). Нижчими за середні є значення експертної оцінки таких складових, як: якість та доступність медичних послуг (4,0 бали), можливості дозвілля та культурного відпочинку (3,8 бали), рівень соціальної інклюзії (3,8 бали), розвиток житлового забезпечення (3,7 бали) та розвиток транспортної інфраструктури (3,5 бали). І, зрештою, найгіршою є ситуація у сфері

забезпечення екологічних пріоритетів розвитку регіону, оскільки за показником екологічності середня оцінка склала лише 2,5 бали із 10-ти.

Таблиця 3.10

Результати експертної оцінки соціального розвитку трудового потенціалу (за матеріалами Кіровоградської області)

Складові	Оцінка кожного з 10-ти експертів (1 – мінімальна, 10 – максимальна)										Середнє значення
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Освітньо-професійний рівень трудового потенціалу	5	7	6	6	5	7	8	5	5	6	6,0
Рівень соціального захисту населення	5	4	4	5	3	6	6	5	4	4	4,6
Якість та доступність освітніх послуг	7	6	5	7	6	6	7	6	5	7	6,2
Якість та доступність медичних послуг	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4,0
Доступність сучасних ІКТ	5	4	6	6	5	5	4	6	6	4	5,1
Розвиток житлового забезпечення	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3,7
Розвиток транспортної інфраструктури	2	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3,5
Рівень впровадження цифрових технологій	6	6	5	7	6	6	7	5	5	6	5,9
Можливості дозвілля та культурного відпочинку	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	3,8
Безперервний професійний розвиток	6	6	5	6	4	5	5	6	7	8	5,8
Рівень соціальної згуртованості	3	4	5	5	4	6	6	3	4	5	4,5
Розвиток громадянської активності	4	4	5	5	4	3	6	7	5	8	5,1
Рівень соціальної інклюзії	3	2	2	3	4	4	6	5	5	4	3,8
Екологічність	2	2	3	1	2	4	5	3	2	1	2,5

Джерело: складено та розраховано автором за результатами експертної оцінки.

Тому, для Кіровоградської області найбільш нагальними проблемами у сфері соціального розвитку трудового потенціалу на сьогодні виступають

необхідність поліпшення екологічної ситуації, розвиток транспортного й житлово-комунального забезпечення, створення сприятливого середовища для відпочинку, підвищення якості та доступності медичних послуг.



Рис. 3.13. Рейтинг складових соціального розвитку трудового потенціалу (за матеріалами Кіровоградської області)

Джерело: побудовано автором за результатами експертної оцінки.

В умовах децентралізації підвищується значущість здійснення моніторингових процедур на рівні територіальних громад. Система цих показників чітко окреслена на законодавчому рівні та включає у загальному вигляді: аналіз демографічної ситуації, визначення показників економічної ефективності, розрахунок фінансової самодостатності громади, оцінювання якості та доступності публічних послуг, забезпечення умов, комфортних для життя мешканців. Водночас, фахівці наголошують на необхідності існуючої системи комплексного моніторингу стану соціально-економічного розвитку територіальних громад, зокрема, за рахунок доповнення її показниками макроекономічної ефективності, кількісного і якісного складу населення громад у статичній і динамічній, соціальної та інфраструктурної ефективності, забезпечення інклюзивного розвитку [116].

На сьогодні територіальні громади виступають ключовими суб'єктами соціально-економічного та інноваційного розвитку, саме тому моніторинг та оцінка їх діяльності є ваговою складовою соціального розвитку трудового потенціалу конкретних територій. Надання територіальним громадам все більшої фінансової автономії, повноважень самостійно розподіляти й використовувати наявні ресурси потребує посилення дії сучасних методів, важелів та інструментів контролю ефективності цих процесів. Маючи високий рівень обізнаності щодо проблем, перспектив і пріоритетів соціально-економічного розвитку на місцевому рівні, територіальні громади здатні створювати сприятливе соціальне середовище, гідні умови праці і відпочинку для населення, диференційовано та виважено підходити до розвитку соціальної інфраструктури.

Отже, у роботі обґрунтовано методичний підхід до здійснення моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу, наведено послідовність його виконання за різними рівнями управління, згруповано блоки оціночних показників. Практичну апробацію відповідного методичного інструментарію проведено із застосуванням методу експертних оцінок та екстраполяції існуючих трендів соціально-економічних передумов розвитку трудового потенціалу.

Таким чином, впровадження обґрунтованих у дослідженні стратегічних пріоритетів соціального розвитку трудового потенціалу, шляхів вдосконалення механізму та підходу до проведення моніторингу в умовах інноваційних трансформацій дозволить підвищити соціальну стабільність у суспільстві, рівень та якість життя громадян.

Висновки до розділу 3

1. Розроблено загальний алгоритм удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, який передбачає послідовну реалізацію низки етапів: проведення стратегічного

аналізу стану і тенденцій соціального розвитку трудового потенціалу із використанням сучасного інструментарію, ідентифікацію стратегічних альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу, визначення стратегічних пріоритетів соціального розвитку трудового потенціалу та шляхів поліпшення ресурсного забезпечення даного процесу, розробку напрямів удосконалення основних інструментів соціального розвитку трудового потенціалу, обґрунтування та практичну апробацію моніторингу діючого механізму.

2. За результатами проведеного SWOT-аналізу забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні було ідентифіковано сильні і слабкі сторони, загрози та можливості у даній сфері. Проведення STEEPLE-аналізу забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні дозволило визначити соціальні, технологічні, економічні, екологічні, політичні, правові та етичні групи факторів ризику.

3. Було сформовано матрицю стратегічних альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу України, яка включає альтернативи соціальної деградації, соціальної стагнації, соціальної трансформації і сталого соціального розвитку та базується на досягненнях у сфері активізації інноваційної діяльності і поліпшення регулювання соціально-трудової сфери.

4. Запропоновано напрями поліпшення механізму соціального розвитку трудового потенціалу, які було розподілено за рівнями (мега-, макро-, мезо-, мікро- та нанорівні) і складовими дії, включаючи досягнення Цілей сталого розвитку, застосування стратегічно орієнтованого підходу, вдосконалення фінансового забезпечення соціального розвитку та інноваційної діяльності, розвиток соціальної інклюзії, подолання «цифрового розриву», запровадження інноваційних соціальних проєктів і програм.

5. На підставі аналізу ймовірності досягнення Цілей сталого розвитку в Україні на період до 2030 року запропоновано першочергові заходи у зазначеній сфері, у тому числі соціально-демографічні, фінансово-

економічні, науково-технологічні, медико-організаційні, освітньо-професійні та організаційно-фізіологічні.

6. Запропоновані заходи фінансового забезпечення механізму соціального розвитку трудового потенціалу враховують наслідки впливу фінансової глобалізації та містять систематизацію джерел фінансових ресурсів для цілей соціального розвитку, особливостей і проблем їх використання. Вони передбачають: активізацію участі у міжнародних фінансових проєктах і грантах, підвищення довіри до України з боку міжнародних фінансових партнерів, раціоналізацію розподілу фінансових ресурсів, запровадження системи пільг, стимулів, кредитів, дотацій на цілі соціального розвитку, підвищення ефективності витрат фінансових ресурсів на соціальні цілі та контроль за їх витрачанням, вдосконалення системи фінансування територіальних громад, подолання крайніх асиметрій у рівні доходів, змішані форми фінансування.

7. Визначено заходи щодо вдосконалення законодавчого забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу по відношенню до чинних нормативно-правових актів у сфері регулювання ринку праці і соціально-трудових відносин, інноваційної діяльності та цифровізації. Заходи щодо розвитку соціальної інфраструктури в контексті відтворення трудового потенціалу деталізовано за такими складовими: освітня сфера, охорона здоров'я, галузь транспорту, житлово-комунальне господарство, культура та відпочинок, галузь зв'язку, сфера інформатизації.

8. Аналіз досвіду розвинених країн світу дозволив встановити наступні позитивні практики і тенденції, що є доцільними для запровадження в Україні: всебічна державна підтримка інноваційної діяльності, запровадження комплексу фінансово-економічних, податкових, кредитних та інших важелів і стимулів сприяння інноваційній активності, розвиненість інноваційно-інтегрованих структур різних типів (інноваційних кластерів, технопарків, технополісів, венчурних фірм тощо) та інноваційних екосистем, запровадження smart-підходу та smart-спеціалізацій в процесі формування

стратегічних і програмних документів соціально-економічного розвитку, розвиненість різних форм співпраці соціальних партнерів у сфері інноваційної взаємодії, надання пріоритету розвитку людських ресурсів та їх інтелектуального потенціалу в процесі інноваційних трансформацій.

9. Розробка методичного інструментарію моніторингу функціонування механізму соціального розвитку трудового потенціалу дозволила ідентифікувати його мету та завдання, інформаційні потреби основних груп стейкхолдерів (міжнародні інституції, органи державної влади, регіональні владні інституції та місцеве самоврядування, територіальні громади, бізнес-структури, наукові та освітні інституції, домогосподарства, громадські організації), систематизувати найбільш поширені методи моніторингу, їх переваги й недоліки, сформувати систему оціночних показників за рівнями (мега-, макро-, мезо-, мікро- та нанорівні) та провести практичну апробацію із застосуванням методів прогнозування та експертних оцінок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айвазян С., Мхитарян В. Прикладная статистика. Основы эконометрики. Том 1: Теория вероятностей и прикладная статистика : учеб. для вузов : в 2 т. [2-е изд., испр.]. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 656 с.
2. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
3. Алиева П. Р. Факторы развития национального трудового потенциала URL: <http://www.science-educanon.ru/pdf/2014/5/556.pdf> (дата звернення: 20.05.2019)
4. Антонюк В. П. Аналіз трудового потенціалу Придніпровського і Донецького економічних районів у контексті формування регіональних інноваційних екосистем. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 1. С. 4-14.
5. Атаєва О. А. Теоретико-соціальні підвалини формування трудового потенціалу в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2016. № 12. С. 84-88.
6. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: монографія/ Донецьк: Юго-восток, 2006. 144 с.
7. Бандур С. І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 5-9.
8. Бараник З. П., Карабанова О. В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. *Статистика України*. 2016. № 1. С. 42-49.
9. Бачевський Б. Є., Заблудська І. В., Решетняк О. О. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 400 с.
10. Бегма П. О. Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2015. № 2. С. 130-137.

11. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. *Регіональна економіка*. 2010. № 1. С. 172—177.
12. Білорус Т. Трудовий потенціал України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2012. Вип. 137. С. 42-45.
13. Білосорочка С. І. Соціально-психологічні методи державного управління: узагальнення основних понять. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 4. С. 23-29
14. Бобух І. Соціальний потенціал як новітня складова національного багатства. *Економіст*. 2011. №4. С. 68-74.
15. Богиня Д. П. Науково-практичні засади конкурентоспроможності людського потенціалу України: стан та шляхи формування в контексті інтеграційних процесів. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2007. № 5.Т.1. С. 7-13.
16. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посібник. Київ. Знання-Прес, 2001. 313 с.
17. Брайловський І. А. Інвестиційна діяльність і економічний розвиток: методологічний аспект: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.01/ Донецький національний університет. Донецьк, 2010. 16 с.
18. Булавинець В. М. Теоретичні засади соціального розвитку та роль держави у його фінансовому забезпеченні. *Фінансова система України. Наукові записки. Серія «Економіка»*. 2010. Вип. 13. С. 177-184.
19. Буренніков Ю. Ю. Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств (на прикладі машинобудування): автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Хмельниц. нац. ун-т. Хмельницький, 2009. 20 с.
20. Ванієва А. Р. Соціально-економічна сутність та складники формування галузевих трансформаційних процесів. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 1. С. 69-73
21. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 403 с.

22. Васин С. М. Трансформация социально-экономической системы региона: автореф. дис. ... д-ра экон. наук:08.00.01.; 08.00.05 / Санкт-Петербургский государственный университет. Санкт-Петербург, 2007. 37 с.

23. Вебер М. Хозяйство и общество / пер. с нем.; под научн. ред. Л.Г. Ионина. Москва: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2016. 448 с.

24. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

25. Верхоглядова Н. І., Русинко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал*. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf (дата звернення: 17.03.2019)

26. Висоцька І. Б. Інноваційний чинник розвитку промисловості: автореф. дис. ... к. е. н.: спец. 08.07.01 / НАН України. Об'єдн. ін-т економіки. Київ, 2005. 19 с.

27. Водянка Л. Д., Підгірна В. С., Сироїшко К. В. Зарубіжний досвід державного регулювання інноваційної діяльності. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 9. С. 77-82.

28. Врублевский В. К. Развитой социализм: труд и НТР (очерки теории труда). Москва: Наука, 1984. 240 с.

29. Гавриленко І. М., Мельник П. В., Недюха М. П. Соціальний розвиток: Навчальний посібник. Київ, 2001. 484 с.

30. Гавриленко Я. В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*. 2019. Вип. 52. С. 30-38.

31. Галан О. Є. Оптимізація методики оцінки трудового потенціалу машинобудівного підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип.9. С. 368–374

32. Гальків Л. І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення. *Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць*. Львів: НЛТУ України, 2008. Вип. 18.9. С.187-191.

33. Ганас Л. М., Дорош І. М., Петрова Я. Ю. Характеристика та типологія інновацій як економічної категорії. *Економіка та держава*. 2020. № 4. С. 201-205.
34. Ганіч Л. В. Організаційно-економічні основи формування системи управління трудовим потенціалом. *Інноваційна економіка: всеукр. наук.-вироб. журн.* 2013. №5(43). С. 161-163.
35. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. 7-е изд., доп. Москва: Норма, 2007. 448 с.
36. Герасименко О. О., Герасименко Г. В. Грейдування як інноваційний підхід в оплаті праці: науково-прикладний сценарій для високотехнологічних підприємств. *Проблеми економіки*. 2019. №3. С. 91-99.
37. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2000. 360 с.
38. Гідний рівень та якість життя населення в контексті формування соціального потенціалу сталого розвитку: наук. доповідь / В. П. Антонюк, С. М. Гріневська, О. Д. Прогнімак та ін.; НЛН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк. 2012. 80 с.
39. Гірман О. Соціальний капітал як ресурс регіонального розвитку. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 4. С. 62-69.
40. Глуха Г. Я. Національна економіка: фактори зростання: монографія. Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, 2014. 312 с.
41. Гончар О. І., Руденко Т. В. Методи управління трудовим потенціалом сучасного підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 3. Т. 3. с. 91-94
42. Гончаренко О. В. Еволюція теоретико-методологічних підходів до дослідження категоріального змісту інновацій. *Агросвіт*. 2012. №24. С. 46-48.
43. Гражевська Н. І. Відображення трансформаційних процесів у системі категорій соціально-економічної динаміки. *Економічна теорія*. 2007. № 4. С. 19–29.

44. Гринкевич С. С. Мегафактори і мезофактори формування і використання трудового потенціалу в умовах активізації глобалізаційних процесів. *Сталий розвиток економіки*. № 1. 2012. С. 104-106.

45. Гринкевич С. С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 1. С. 158-162.

46. Гриньова В. М., Шульга Г. Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2010. 310 с.

47. Грицай О. І. Економічна сутність терміну «інноваційний процес». *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі*. 2010. № 3. С. 126–136.

48. Грищенко В. Ф., Коваленко Л. Ю. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. № 2. С. 231-237.

49. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2004. 535 с.

50. Гуторов А. О. Теоретико-методологічні засади інклюзивного розвитку національної економіки. *Бізнес Інформ*. 2018. № 11. С. 48-54.

51. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник ЖДТУ. Серія: Екон. науки*. 2009. № 1 (47). С. 32-35

52. Данилюк І. О. Теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства. *Вісник економічної науки України*. 2009. № 1. С. 50–52.

53. Демко І. І., Рисін М. В. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу підприємства: методологічні засади. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2014. Вип. 1. С. 440-449.

54. Державне регулювання економіки України: методологія, напрями, тенденції, проблеми / За ред.. д-ра екон. наук М. М. Якубовського. Київ: НДЕІ Міністерства економіки України, 2005. 410 с.

55. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала: монография. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. 250 с.

56. Додонов О. В. Механізм регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження: автореф. дис. ... канд. екон. наук / Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2008. 22 с.
57. Долгушкин Н. К., Новиков В. Г. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» – сущность и содержание. *Аграрная наука*. 2001. №4. С. 11-12.
58. Долішній М. І., Злупко С. М., Бандур С. І. Соціально–трудовий потенціал: теорія і практика. В 2 ч. / Під ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупка. Київ: Наукова думка, 1994. Ч.1. 264 с.; Ч. 2. 210 с.
59. Доповідь про стан людського розвитку за 2019 рік. URL: <http://hdr.undp.org/> (дата звернення: 15.12.2020).
60. Дороніна М. С., Сатушева К. В. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. 231 с.
61. Дороніна О. А., Сомик О. М. Регулювання економічної активності з урахуванням ціннісної складової поведінки молоді. *Ефективна економіка*. 2020. №4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2020_4_25. (дата звернення: 30.12.2020).
62. Драгомірова Є. С. Формування соціального капіталу на державному і регіональному рівнях: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / Донец. держ. ун-т упр. Донецьк, 2010. 20 с.
63. Дроботюк О. В. Сталий розвиток китайської народної республіки: інклюзивні інновації. *Китаєзнавчі дослідження*. 2018. №2. С. 127-132.
64. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу *Коммунальное хозяйство городов*. Випуск 61. 2005. С. 273–277.
65. Дунаєв І. В. Оцінка результативності державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні. *Державне будівництво*: Електронне наук. видання. 2007. № 1. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeBu/2007-1/doc/2/15.pdf> (дата звернення: 14.04.2018)
66. Дюран Б., Оделл П. Кластерный анализ / под ред. А. Я. Боярского; пер. с англ. Е. З. Демиденко. Москва: «Статистика», 1977. 128 с.

67. Економічна енциклопедія. Т1. / Редкол.: С. В. Мочерний та ін. Київ: Видавничий центр «Академія», 2000. 864 с.
68. Електронний підручник по статистиці. StatSoft, Inc. 2001. URL: <http://www.statsoft.ru/home/textbook/default.htm>. (дата звернення: 15.12.2020).
69. Єрохін С. А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект): монографія. Київ: Світ знань, 2002. 528 с.
70. Єсінова Н. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2006. 432 с.
71. Залужний А. Л. Інформаційно-мережеві виміри сучасної економіки. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 50(1). С. 59-63.
72. Замрига А. В. Сутність понять «інноваційний процес» та «інноваційна діяльність» у теорії аграрної економіки. *Економіка АПК*. 2014. № 9. С. 92–96.
73. Заславська Т. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Київ: Вища школа, 1999. 248 с.
74. Звіт про науково-аналітичне дослідження «Аналіз і прогноз демографічної ситуації в Кіровоградській області на період до 2030 року» /Левченко О. М. та ін. Кропивницький, 2019. 60 с.
75. Звітність Державної казначейської служби України. URL: <https://www.treasury.gov.ua/ua/file-storage/vikonannya-derzhavnogo-byudzhetu> (дата звернення: 22.05.2020)
76. Зінченко, О. А., Даріюш П. Н., Зінченко Д. С. Інформаційна економіка: концепція, сутність та розвиток. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»: збірник наукових праць*. 2019. № 16. С. 3-13.
77. Івашина О. Ф. Інституалізація економічного розвитку: монографія. Дніпропетровськ: Наука та освіта, 2009. 284 с.
78. Ілляшенко С. М. Інноваційний менеджмент: Підручник. Суми: ВТД Університетська книга, 2010. 334с.
79. Ільч Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Державний комітет статистики України. Київ, 2006. 223 с.
80. Кабай В. О. Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 /

Центральноукраїнський національний технічний університет.
Кропивницький. 241 с.

81. Калитич Г. І., Коржавін К. М. Науково-технологічний та інноваційний розвиток: концепції, моделі, рішення. Київ: УкрІНТЕІ, 2008. 268 с.

82. Калініченко Л. Л. Людський потенціал в формуванні гуманістичного типу економічного розвитку держави. *Актуальні проблеми та напрями розвитку потенціалу соціально-економічних систем в умовах конкуренції*: монографія / За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. Л. Калініченко. Харків: ФОП Панов А. М., Видав. ТОВ «В справі», 2017. С. 15-23.

83. Каминський П. Д. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Торгівля і ринок України*. 2018. № 2. С. 78-87.

84. Карлюка Д. О. Удосконалення управління інноваційним розвитком підприємства льнопереробної галузі: автореф. дис. ... канд. екон., наук: 08.06.01 / Національний н-т харчових технологій. Київ, 2006. 24 с.

85. Касимовский Е. В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР. *Экономические науки*. 1973. № 7. С. 12-18.

86. Качан Є., Кошіль А. Забезпечення зайнятості населення – запорука збереження трудового потенціалу України. *Суспільна географія: наукові традиції і сучасні виклики*. Львів, 2018. С. 111-115.

87. Квасницька Р. С., Джерелейко С. О. Організаційно-економічний механізм забезпечення бюджетування діяльності промислових підприємств України. *Вісник ХмНУ*. 2012. № 5, Т. 1. С. 66–70.

88. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учеб.-практ. пособие. Москва: Проспект, 2013. 64 с.

89. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. 250 с.

90. Клименко Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу: сутність та основні функції. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2000. № 9. С. 144-148.

91. Ковальчук Т. Т. Глобальна інформаційно-мережева економіка: цивілізаційні перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. № 12. С. 15-23.

92. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 30.11.2020).

93. Козак К. Б. Особливості структури трудового потенціалу персоналу сучасних підприємств. *Зернові продукти і комбікорми*. 2012. № 3. С. 5-9.

94. Козар В. В. Методологічні засади формування та використання трудового потенціалу регіону. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 14(1). С. 128-134.

95. Козловська М. В. Інноваційні складові трансформацій туристичних підприємств. *Економіка і управління*. 2011. № 4. С. 50-56.

96. Колосова Р. П. Аналіз живого труда. *Вопросы экономики*. 2002. №3. С.12-17.

97. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.

98. Конкурентні стратегії безпеки розвитку України у глобальному середовищі: монографія / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України»; за заг. ред. А.І. Мокія. Львів, 2019. 872 с.

99. Коновал Ю. В. Економічна сутність поняття "інновація". *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2014. Вип. 1(1). С. 336-341.

100. Коноваленко А. С. Концептуальні підходи до визначення сутності поняття «Маркетинговий механізм». *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія Економічні науки*. 2019. № 4 (137). С. 73-82.

101. Коноваленко М. К. Модель формування якісних змін трудового потенціалу в інноваційній моделі зростання. *Державне будівництво*. 2008. №1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_54 (дата звернення: 15.12.2020).

102. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 р. № 851-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/230430428> (дата звернення: 04.12.2018)

103. Корбут К. Є. Управління трудовим потенціалом підприємства: мета, функції та методи. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/121.pdf> (дата звернення: 24.09.2018).

104. Костаков В. Г., Попов А. А. Интенсификация использования трудового потенциала. *Социалистический труд*. 1982. № 7. С. 61–69.

105. Коцур А. С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України НАН України. Київ, 2010. 20 с.

106. Кочума І. Ю. Соціальний капітал як чинник підвищення ефективності використання економічного потенціалу. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*. 2014. Вип. 40. С. 146-154.

107. Краус Н. М. Інноваційна економіка: дефініція поняття та інституціональний базис розвитку. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер. : Економіка*. 2015. Вип. 2(1). С. 36-42.

108. Краус Н. М. Інноваційний процес як основа формування механізму інноваційної інфраструктури: інституціональний аспект. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2013. № 4. С. 15-20.

109. Криклій А. С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу. Київ: «Репро–Графика», 2005. 473 с.

110. Крюкова І. О. Соціальні інновації як стратегічний напрям розвитку інноваційної діяльності в Україні та фінансовий механізм їх реалізації. *Інноваційна економіка*. 2020. №1-2. С. 15-24.

111. Кузьмак О. І. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу. URL: nuwm.rv.ua/metods/asp/vd/v39ek21.doc (дата звернення: 20.05.2018)

112. Кушнірецька О. В. Моніторинг соціально-економічного забезпечення розвитку ОТГ: організаційно-економічне забезпечення. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2018. Вип. 5. С. 70-75.

113. Левченко О. М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 375 с.

114. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону: монографія. Кіровоград: «КОД», 2002 р. 136 с.

115. Левченко О. М., Немченко Т. А. Формування механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах активізації інноваційних процесів: теоретико-методичний аспект. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.практ. конф.; 11-12 лист. 2020 р. Київ: КНЕУ, 2021. С. 352-354.

116. Левченко О. М., Ткачук О. В. Методичні підходи до оцінювання інноваційного потенціалу регіонів в контексті формування інноваційно-інтегрованих структур. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки*. Кропивницький: ЦНТУ, 2017. Вип. 31. С. 28-38.

117. Лепейко Т. І., Коюда В. О., Лукашов С. В. Інноваційний менеджмент : навчальний посібник. Харків: ВД «Інжек», 2005. 440 с.

118. Линенко А. В., Шевченко О. Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво*. 2008. № 4. С. 111-116.

119. Литвиненко Н. І. Інституціональні складові соціально-економічного розвитку країни: монографія. Дніпропетровськ: НГУ, 2015. 310 с.

120. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: монографія. Київ: Науковий світ, 2003. 313 с.

121. Личук Л. І. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 /

Національний університет біоресурсів і природокористування. Київ, 2017. 213 с.

122. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. №2. С. 41-46.

123. Лігузова В. О., Баклаженко Ю. В., Гиря Р. М. Світовий досвід державної підтримки інновацій. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 18. С. 36-41.

124. Лук'янихін В. О. Потенціал системи управління та персонал сучасної організації. *Вісник Сумського державного університету*. 2004. №9 (68). С. 42-50.

125. Лукінов І. Пріоритетна політика держави в технологічних перетвореннях. *Економіка України*. 1997. №2. С. 4-19.

126. Лучик С. Д., Лучик М. В. Якість життя молоді: питання добробуту. *Бізнес Інформ*. 2019. №1. С. 8-14.

127. Магопець О. А. Теоретико-методологічні основи мотивації і стимулювання трудової діяльності. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. Вип. 20. Ч. II. Кіровоград: КНТУ, 2011. С. 15-21.

128. Малик І. П. Тенденції розвитку інформаційної економіки в Україні. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. 2013. Вип. 1 (14). С. 25-34

129. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т1. Москва: Политиздат, 1973. 907 с.

130. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. Т.1, Соч. 2—е изд. Т. 23. Москва: Прогресс, 1969. 780 с.

131. Мартинюк Я. Сутність поняття "інновація" в контексті розвитку транскордонного співробітництва України. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Міжнародні відносини*. 2012. № 20. С. 135-140.

132. Мартынов А. Об обновленной концепции экономической трансформации. *Общество и экономика*. 2011. № 04-05. С. 5–36.

133. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие/ под ред. П. В. Шеметова. Москва: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2001. 312 с.

134. Маслова Я. Ю. Совершенствование оценки персонала на основе ситуационного подхода. *Вестник ПАГС*. 2012. С. 108–112.

135. Мельничук Д. П. Форми людського капіталу: властивості та роль у забезпеченні сталого економічного розвитку. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2013. Вип. 1. С. 181-195.

136. Мельничук О. Розвиток електронної комерції у структурі інформаційної економіки України. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія „Економіка”*. 2014. № 8 (161). С. 93-97.

137. Мельничук О. П. Трудовий потенціал як наукова категорія та соціально-економічний феномен: зміст, складові та фактори впливу. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2012. №2(60). С. 237-244.

138. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 400 с.

139. Микитюк П. П., Сенів Б. Г. Інноваційна діяльність: Навч. пос. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 392 с.

140. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навчальний посібник. Суми: Козацький вал, 2003. 256 с.

141. Міхно І. С., Коваль В. В., Трохимець О. І. Регулювання інвестиційно-інноваційного розвитку національної економіки в контексті діджиталізації. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. №2. С. 183-190.

142. Мішин Ю. Р. Соціальний капітал в сучасній економічній системі: автореф. дис.... канд. екон. наук: 08.00.01 / Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. Київ, 2010. 18 с.

143. Моніторинг соціально-економічного розвитку регіонів за 2019 рік. URL:<https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/05/rejtyngova-oczinka-za-2019-rik-prezentacijni-materialy-2.pdf> (дата звернення: 15.12.2020).

144. Мочерний С. В. Економічна теорія: підручник. Київ: Видавничий центр «Академія», 2004. 856 с.
145. Навольська Н. В. Чинники впливу на формування і використання трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Випуск 7. С. 426-431
146. Немченко Т. А. Деякі питання щодо сутності трудового потенціалу галузі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2013. Вип. 23. С. 169-175.
147. Немченко Т. А. Деякі пропозиції щодо розвитку трудового потенціалу підприємств сільськогосподарського машинобудування України. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. Вип. 22. Ч.2. Кіровоград: КНТУ. 2013. С. 310-315.
148. 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 (117). С. 158-164.
149. Немченко Т. А. Організаційно-економічні передумови соціального розвитку трудового потенціалу в Україні. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. вип. 37. С.155-168.
150. Немченко Т. А. Особливості механізму формування трудового потенціалу галузі. *Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційна культура суспільства: механізми формування та розвитку» 27 лютого – 2 березня 2013 р.* Тези доповідей. Сімферополь: Центр розвитку освіти, науки та інновацій. 2013. С. 50-53.
151. Немченко Т. А. Передумови забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу України: міжнародний аспект. *Стратегії, моделі та технології управління економічними системами: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (8-9 жовтня 2020 р., м. Хмельницький)*. Хмельницький: ХНУ, 2020. С. 98-102.
152. Немченко Т. А. Поліпшення використання трудового потенціалу підприємств машинобудування. *Наукові праці Кіровоградського*

національного технічного університету. *Економічні науки*. Вип. 22. Ч.1. Кіровоград: КНТУ. 2012. С.130-140.

153. Немченко Т. А. Развитие интеллектуального капитала машиностроительного сектора экономики Украины. *«Украина – България-Европейски Съюз: съвременно състояние и перспективи»*. Сборник с доклади от международна научна конференция 11-17 септември 2014 г. Том 1. Варна – Херсон: Издателство «Наука и икономика», 2014. С.166-169.

154. Немченко Т. А. Соціальний розвиток трудового потенціалу як ключовий фактор забезпечення розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції. *Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції*: матеріали VII Міжнародної науково-практичної Інтернет конференції, 29 жовтня 2020 р. Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2020. С. 92-93.

155. Немченко Т. А. Стан та перспективи підвищення інноваційної активності трудового потенціалу підприємств машинобудування України. *V Міжнародна науково-практична конференція 16-18 квітня 2014 р. «Інноваційна економіка, інтелектуальна власність та трансфер технологій»*. Дніпропетровськ: НГУ. 2014. С. 241-244.

156. Немченко Т. А. Сучасні підходи до формування механізму мотивації трудового потенціалу підприємств машинобудування України. *Міжнародна науково-практична конференція «Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку» 17 квітня 2014 р.* Тези доповідей. Кіровоград: КОД. 2014. С. 156-157.

157. Немченко Т. А. Сучасні теоретичні підходи до визначення поняття «трудова потенція». *Міжнародна науково-практична конференція «Теорія і практика сучасної економіки»*: тези доповідей. Черкаси: ЧДТУ. 2012. с. 160-162.

158. Немченко Т. А., Сторожук О. В. Інноваційна складова розвитку трудового потенціалу машинобудівної галузі України. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. Вип. 24. Кіровоград: КНТУ. 2013. С.106-117.

159. Немченко Т. Б., Немченко Т. А. Складові механізми державного регулювання трудового потенціалу промисловості України. *Молодий вчений*. 2019. №7. С. 343-349.

160. Немченко Т. Б., Немченко Т. А. Соціальна відповідальність як детермінанта подолання сучасної системної кризи суспільного розвитку України. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 14 квіт. 2020 р./М–во освіти і науки України, Центральноукраїн.нац. техн. ун–т. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. С. 291-294.

161. Немченко Т. Б., Немченко Т. А. Соціально-економічні суперечності результатів моніторингу корпоративної соціальної відповідальності бізнес-організацій. *Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, фінансів, обліку та права*: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 14 листопада 2019 р.): у 10 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2019. Ч. 9. 59. С. 14-16.

162. Непрядкіна Н. В. Формування людського потенціалу в сучасних умовах розвитку держав. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм*. 2019. Вип. 10. С. 160-166.

163. Немець Л. М., Заволока Ю. Ю. Фактори та рівні формування трудового потенціалу (суспільно-географічний підхід). *Регіональні проблеми України: Географічний аналіз та пошук шляхів вирішення: зб. наук. праць*. Херсон: ПП Вишемирский, 2007. 360 с.

164. Нікітін Ю. О., Мельник М. В. Рекомендації щодо підходів до формування національної та регіональної інноваційних екосистем, в т.ч. з врахуванням можливостей СхП для співпраці у сфері інновацій. ГО «Агенція Європейських Інновацій». 2018. 21 с.

165. Новікова М. М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств: автореф. дис... д-ра. екон. наук: 08.00.04 / Харківський національний економічний університет. Харків, 2010. 29 с.

166. Нуреев Р. М. Экономика развития: модели становления и модернизации рыночной экономики: учебник. Москва: Норма, 2008. 640 с.

167. Обіход С. В., Мельничук О. П. Чинники впливу на людський капітал в умовах трансформації соціально-трудових відносин. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 3(1). С. 68-75.

168. Одягайло Б. М., Москаленко О. М. Інтелектуальна сутність інноваційно-інформаційної економіки. *Вчені записки університету "КРОК". Серія : Економіка*. 2013. Вип. 33. С. 48-55.

169. Олійник Є. О. Характеристика понять «робоча сила» і «трудові ресурси» в економіці. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. №3(19). 2012. С. 102-105.

170. Онікієнко В. В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону. *Зайнятість та ринок праці*. 1994. Вип. 2. С. 3–7.

171. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. Київ: Кондор, 2003. 224 с.

172. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.12.2020).

173. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала. Москва: Изд-во МГУ, 1988. 279 с.

174. Пасєка С. Р. Чинники впливу на розвиток соціально-трудового потенціалу регіону. *Економіка и управление*. 2012. №3. С. 22-29.

175. Петрова І. Л. Зміни на ринку праці як фактор формування середнього класу в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. №2. С. 42-48.

176. Петрович Й. М., Прокопишин-Рашкевич Л. М. Економіка і фінанси підприємства: підручник. Львів: Магнолія 2006, 2014. 406 с.

177. Петрушина Т. Социальный потенциал инновационного экономического развития: анатомия определения понятий. *Соціальні виміри суспільства*. Київ: Ін-т соціології НАН України, 2012. С. 168-180.

178. Петти В., Смит А., Рикардо Д., Кейнс Дж., Фридмен М. Классика экономической мысли: Сочинения. Москва: Издательство Эксмо-Пресс, 2000. 896 с.

179. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 1999. 287 с.

180. Пилипенко Ю. І., Алексеєнко Д. Д. Соціальний капітал як чинник економічного розвитку суспільства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 1. С. 24-34.
181. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. Київ: Наукова думка, 1992. 179 с.
182. Пирожков С. І. Вибрані наукові праці: у 2 т. Т. 1. Демографічний і трудовий потенціал. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. С. 943.
183. Погорелов Ю. С. Розвиток підприємства: поняття та види. *Культура народів Причорномор'я*. 2006. № 88. С. 75-81.
184. Подра О. Інвестиції в людський капітал як чинник підвищення якості життя. *Економічний аналіз*. 2012. Т. 10(2). С. 59-62.
185. Полегенька М. А. Етимологія терміну «інновації» як економічної категорії. *Агросвіт*. 2016. № 21. С. 57-61
186. Полозова Т. В., Кривцун Д. Ю. Інноваційна діяльність підприємства та економічна сутність інноваційного процесу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2015. Вип. 12. С. 108-113.
187. Полоус О. В. Управління формуванням та розвитком трудового потенціалу аеропортів: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Національний авіаційний університет. Київ. 2015. 251 с.
188. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. №1533-III, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 05.12.2020).
189. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 05.12.2020).
190. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. №1396-р. Офіційний сайт Верховної Ради

України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text>.
(дата звернення: 28.11.2020).

191. Про інноваційну діяльність: закон України від 04.07.2002 р. №40-IV, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text> (дата звернення: 27.06.2020).

192. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.12.2020).

193. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. №4312-VI, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 05.12.2020).

194. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. №2862-VI, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 05.12.2020).

195. Про стан охорони праці в Україні. Статистичні матеріали Державної служби зайнятості. URL: <https://dsp.gov.ua/pro-stan-okhorony-pratsi-v-ukraini/> (дата звернення: 10.04.2020)

196. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р, зі змінами та доповненнями. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.12.2020).

197. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 р. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення: 15.12.2020).

198. Прохоровська С. А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Терноп. нац. екон. ун-т. Тернопіль, 2011. 274 с.
199. Птащенко О. В. Рейтингування трудового потенціалу в умовах глобалізації. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки*. 2018. № 5(126). С. 111–119.
200. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления. *Управление риском*. 2006. №1. С. 55-62.
201. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш. Учебный экономический словарь. Москва: Рольф: Айрис-пресс, 1999. 416 с.
202. Райко Д. В. Визначення розвитку промислового підприємства. *Економіка і право*. 2007. № 3(19). С. 110–114.
203. Рафикова Л. А. Взаимодействие экономического развития и экономического роста в современной экономической системе: авто реф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.01/ Казан. гос. тех. ун-т им. А.Н. Туполева. Казань, 2007. 18 с.
204. Результати національних щорічних моніторингових досліджень 1992–2019 рр. *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Збірник наукових праць*. Київ: Інститут соціології НАН України, 2019. Вип. 6(20). С. 413-571.
205. Реслер М. В., Ліба Н. С. Теоретичні аспекти інновації як економічної категорії та об'єкта бухгалтерського обліку. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2017. № 12. С. 44-49.
206. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в Україні: 2010–2018 / укладачі: Зінченко А., Саприкіна М. Київ: Видавництво «Юстон», 2017. 52 с.
207. Россет Э. Процесс старения населения. Демографическое исследование / пер. с польск. Н. Н. Малютиной и Э. Н. Фарберовой; под ред. А. Г. Волкова. Москва: Статистика, 1968. 509 с.
208. Сайт з пошуку роботи. URL: <http://www.rabota.ua> (дата звернення: 20.01.2021)
209. Сайт з пошуку роботи. URL: <http://www.trud.com>. (дата звернення: 20.01.2021)

210. Сайт з пошуку роботи. URL: <http://www.work.ua> (дата звернення: 20.01.2021)

211. Салун М. М. Відтворення та модернізація трудового потенціалу підприємства (території): монографія. Харків: Вид. ХПЕУ, 2011. 262 с.

212. Сембер С. В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки (на матеріалах міста Ужгорода): автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т регіон. дослідж. Львів, 2000. 19 с.

213. Семикіна М. В. Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища. *Чернігівський науковий часопис Чернігівського державного інституту економіки і управління. Сер. 1: Економіка і управління*. 2011. № 2. С. 117-124.

214. Семикіна М. В. Регіональні проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу в умовах глобальної кризи. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр.* Кіровоград: КНТУ, 2009. Вип. 16, ч. 1. С. 3-10.

215. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір: монографія. Львів: ІРД НАН України, 2004. 392 с.

216. Сенів Б. Г., Паранюк Я. Д. Економічна сутність інновацій. *Економічний простір*. 2017. № 120. С. 69-79.

217. Сергеева Г. П., Чижова Л. С. Эффективное использование трудового потенциала. *Новое в жизни, науке, технике*. Москва: Знание, 1987. № 7. С. 43-47.

218. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68#node-2098> (дата звернення: 20.01.2021)

219. Сімахова А. О. Теоретичне обґрунтування підходів до сутності категорії «інновація» *Європейський вектор економічного розвитку. Економічні науки*. 2013. № 1. С. 159-165.

220. Скаржинский М. И., Баландин И. Ю., Тяжов А. И. Трудовой потенциал социалистического общества. Москва: Экономика, 1987. 102с.

221. Слівінська Н. М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону: дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / Тернопільська академія народного господарства. Тернопіль. 2003. 178 с.
222. Смолюк В. Л. Методичний підхід щодо формування механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства. *Економіка розвитку*. 2007. №1 (41). С. 63-65.
223. Смутчак З. В. Соціально-трудові відносини: принципи гармонізації. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2011. Вип. 7. С. 35-37.
224. Смутчак З. В., Ситник О. Ю. Неврегульовані міграційні потоки як чинник зниження трудового потенціалу України. *Науковий вісник Львівської академії. Серія : Економіка, менеджмент та право*. 2019. Вип. 1. С. 139-147.
225. Смутчак З. В., Ситник О. Ю., Легінькова Н. І. Інноваційний розвиток персоналу в контексті впровадження стандарту. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2015. Т. 20, Вип. 3. С. 212-217.
226. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / Колот А. М. та ін.; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2015. 519 с.
227. Соціальні послуги в громаді: новели законодавства. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/socposlugi.html> (дата звернення: 15.12.2020).
228. Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації: монографія / О. Ф. Новікова та ін. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 464 с.
229. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практика: у двох частинах. Ч. 1 / За ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупка. Київ: Наукова думка, 1994. 210 с.
230. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. Київ: КНЕУ, 2015. 295 с.
231. Статистичний збірник «Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2017 році». Державна служба статистики України. Київ, 2018. 109 с.

232. Статистичний збірник «Праця України у 2015 році». Державна служба статистики України. Київ, 2016. 312 с.

233. Статистичний збірник «Праця України у 2019 році». Державна служба статистики України. Київ, 2020. 267 с.

234. Статистичний збірник «Соціальний захист населення у 2013 році». Державна служба статистики України. Київ, 2014. 130 с.

235. Статистичний збірник «Соціальний захист населення у 2015 році». Державна служба статистики України. Київ, 2016. 124 с.

236. Статистичний збірник «Соціальний захист населення у 2017 році». Державна служба статистики України. Київ, 2018. 122 с.

237. Статистичний збірник «Соціальний захист населення у 2019 році». Державна служба статистики України. Київ, 2020. 116 с.

238. Статистичний збірник «Статистичний щорічник України у 2019 році». Державна служба статистики України. Київ, 2020. 464 с.

239. Стеблякова Л. П. Трансформация экономических систем: теория и практика: автореф. дис. ... д-ра экон. Наук: 08.00.01 / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. Москва, 2010. 54 с.

240. Сторожук О. В., Немченко Т. А. Оцінка відповідності людського потенціалу потребам розвитку регіону. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький: ХНУ. №3, Т.1. 2015. С. 72-76.

241. Структурные трансформации старопромышленных регионов Украины: монография / В. И. Ляшенко и др.; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. Донецк, 2013. 412 с.

242. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями: сокр. пер. с англ. Москва: Экономика, 1989. 271 с.

243. Тесля А. І. Організаційно-економічний механізм стимулювання розвитку інтелектуального капіталу за умов трансформації в економіці України: дис. ...канд. экон. наук: 08.00.03 / Львівський торговельно-економічний університет. Львів, 2019. 261 с.

244. Ткаченко А. М., Бакута А. В. Управління трудовим потенціалом підприємства та підвищення ефективності його використання. *Вісник економічної науки України*. 2017. № 1. С. 99-102.

245. Тодаро М. П. Экономическое развитие: учебник/ пер с англ. под ред. С. М. Яковлева, Л. З. Зевина. Москва : ЮНИТИ, 1997. 671 с.
246. Третяк А. М. Калганова І. Г. До питання про економічну сутність поняття інновацій та інноваційної діяльності у сфері землеустрою. *Землеустрій, кадастр і моніторинг земель*. 2016. № 3. С. 54-64.
247. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах ринкової трансформації економіки: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.01.01 / Львівський держ. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2000. 41 с.
248. Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ/ Под ред. В. Г. Костакова. Москва: Экономика, 1976. 320 с.
249. Трудовые ресурсы: эффективность использования: колл. монография/ И. С. Маслова, В. М. Москвич, А. Г. Косаев и др. Москва: Наука, 1988. 264 с.
250. Турило А. М., Корнух О. В. Теоретико-методичні підходи щодо визначення сутності категорії «економічна трансформація». *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2014. Т. 19, Вип. 2(1). С. 53-56.
251. Убейволк О. О. Соціальний капітал: сутність, генеза, сучасні форми: автореф. дис... канд. філософ. наук: 09.00.03/ Запорізь. нац. ун-т. Запоріжжя, 2008. 16 с.
252. Україна-2020: невинуватені очікування, неочікувані виклики. Підсумки року у дзеркалі громадської думки (грудень 2020р.). URL: <https://cutt.ly/Qbn7DbZ> (дата звернення: 26.12.2020)
253. Управление персоналом организации: учебник / под. ред. А. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 2010. 695 с.
254. Урсу И. В. Прогрессивное инновационное развитие как безальтернативный тип развития экономики России. *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. 2012. No 1. С. 460–464.
255. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: учебник для вузов. 6-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 448 с
256. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 316 с.

257. Федулова Л. І. Інклюзивні інновації в системі соціально-економічного розвитку. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2016. № 3 (25). С. 56-65.

258. Федулова Л. І. Марченко О. С. Інноваційні екосистеми: сутність та методологічні засади формування. *Економічна теорія та право*. 2015. № 2 (21). С. 21–33.

259. Филипенко А. С. Экономическое развитие: цивилизационный подход. Москва: Экономика, 2001. 260 с

260. Формування соціального капіталу в інституційному механізмі аграрного ринку / М. Й. Малік та ін. Київ.: ННЦ «ІАЕ», 2017. 86 с.

261. Хандій О. О. Державне регулювання використання державних соціальних ресурсів розвитку національної економіки: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03 / Інститут економіки промисловості НАН України, Київ, 2020. 540 с.

262. Харун О. А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10(2). С. 121-125.

263. Харун О. А. Фактори впливу на трудовий потенціал промислового підприємства. *Економічний простір*. 2017. № 117. С. 225-236.

264. Харченко Г., Боровий Ю. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства*. 2013. № 53 (1026). С. 178-181.

265. Хомра О. У. Демографічна криза в Україні : теоретичні постулати і реалії. *Розбудова держави*. 1999. № 1-6. С . 130-140

266. Цифрова грамотність населення України 2019. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf (дата звернення: 15.06.2021).

267. Цілі сталого розвитку: Україна. Добровільний національний огляд. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства

України. К., 2020. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Download?id=4819b04d-99d6-47d3-a0db-fd4a4215f13d> (дата звернення: 27.12.2020).

268. Чайкіна А. О., Устенко О. С. Європейський досвід впровадження smart-підходу на підприємстві. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 42. С. 211-216.

269. Чала О. В. Сутнісні аспекти інформаційної економіки. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2012. №40. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sutnisni-aspekti-informatsiynoyi-ekonomiki> (дата звернення: 13.10.2020).

270. Червінська Л. П. Тіньові доходи та нелегальна зайнятість: причини, наслідки, шляхи подолання. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2017. №2. С. 161-167.

271. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. №1(9). С. 245-254

272. Чиждова Е. Н., Урсу І. В., Аркатов А. Я. Инновационное развитие: проблема единства понимания. *Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова*. 2012. № 2. С. 85–88.

273. Шаблій О. І., Касянчук З. О. Нові підходи до категорії «рекреаційний потенціал». *Економічна та соціальна географія*. Київ, 1995. Вип.47. С. 38-47.

274. Шалімова Н. С., Магопєць О. А. Державна фінансова підтримка розвитку інноваційної діяльності в Україні. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2018. Вип. 1. С. 161-172.

275. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника Москва: Юнити-Дана, 2003. 339 с.

276. Шатіло О. В. Наукові підходи до визначення поняття «інноваційний процес». *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 4(1). С. 30-35.

277. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія. Ін-т економіки пром-сті НАН України. Донецьк, 2005. 502 с.

278. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : дис. докт. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут економіки промисловості. Донецьк, 2006. 460 с.

279. Шаульська Л. В., Лаушкін О. М. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип.1-2. С. 13-18 .

280. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України. Ін-т регіон. досліджень. Львів, 2005. 46 с.

281. Шкарлет С. М., Дубина М. В. Ідентифікація сутності інформаційної економіки. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 1 (9). С. 99-105.

282. Шпиґа П. С. Smart-підхід до визначення завдань цифровізації робочих місць публічних службовців. *Вісник НАДУ. Серія «Державне управління»*. 2020. №4. С. 77-83.

283. Штырбул С. А. Социальный капитал и социальный потенциал: субъекты и функции: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.01./ Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Москва., 2010. 28 с.

284. Шумпетер Й. Теория экономического развития / пер. с англ. Москва: Прогресс, 1992. 456 с.

285. Щербак В. Г. Рейтингування трудового потенціалу як інтерактивний інструментарій стимулювання інноваційної діяльності. *Вісник КНУТД. Серія: економічні науки*. 2018. № 5 (127). С. 90-101.

286. Щербак В. Г. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.07 / Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. Харків, 2009. 36 с.

287. Югас Е. Ф., Олексик О. І. Економічна сутність та види капіталу підприємств. *Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Економіка*/ ред. кол.: В. П. Мікловда, В. І. Ярема, В. О. Приходько та ін. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2014. Вип. 2 (43). С. 63-67.

288. Яковенко Р. В. Людський потенціал: економічний зміст, структура та характеристика. *Зовнішня торгівля: право та економіка*. 2008. №5(40). – С. 126-130.

289. Янишівський В. М. Вплив соціального капіталу на соціально-економічний розвиток і якість життя населення регіону. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2009. № 14. С. 100-106.
290. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 9. С. 200 - 203.
291. Янковська О. І. Економічна сутність інновацій. *Економіка. Наука. Інновації*. 2009. №1. URL: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/eui/2009_1/zmist.html (дата звернення: 24.09.2018).
292. 2020 Global Talent Competitiveness Index. URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/> (дата звернення: 15.12.2020).
293. 2020 HCI: Country Briefs and Data. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital> (дата звернення: 15.12.2020).
294. 2020 Social Progress Index. Executive Summary. URL: <https://www.socialprogress.org/static/37348b3ecb088518a945fa4c83d9b9f4/2020-social-progress-index-executive-summary.pdf> (дата звернення: 15.12.2020).
295. Chataway J., Hanlina R., Kaplinsky R. Inclusive innovation: an architecture for policy development. *Innovation and Development*. 2014. Vol. 4. Pp. 33-54.
296. Digital 2020 Global Digital Overview (January 2020). URL: <https://www.slideshare.net/DataReportal/digital-2020-global-digital-overview-january-2020-v01-226017535/5> (дата звернення: 15.12.2020).
297. Doré J.& Clar, G. Bedeutung von Humankapital. Berlin: Springer Berlin Heidelberg, 1997. 174 p.
298. Drucker P. F. The practice of management. New York: Harper and Brothers. 1954. 461 p.
299. Edvinsson L. Human Capital in Transformation. Stockholm: Skandia, 1998. 23 p.
300. ESPAD Report 2019. URL: <http://www.espad.org/espad-report-2019> (дата звернення: 15.07.2020)

301. George G., McGahan A., Prabhu J. Innovation for Inclusive Growth: Towards a Theoretical Framework and a Research Agenda. *Journal of Management Studies*. 2012. № 49. Pp. 661 - 683.

302. Global Innovation Index 2020. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf (дата звернення: 15.12.2020).

303. Goal 10: Reduce inequality within and among countries. *Sustainable development*. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/inequality/> (дата звернення: 15.12.2020).

304. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. *Sustainable development*. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality> (дата звернення: 15.12.2020).

305. Goal 9: Build resilient infrastructure, promote sustainable industrialization and foster innovation. *Sustainable development*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/infrastructure-industrialization/> (дата звернення: 15.12.2020).

306. Häfliger M. Humankapital. Betriebswirtschaft: Institut für Betriebswirtschaft, 2000. 105 p.

307. Hicks D. Grand Challenges in US Science Policy Attempt Policy Innovation. *International Journal of Foresight and Innovation Policy*. 2016. №11(1-3). Pp. 22–42.

308. Human Development Index (HDI) Ranking. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking> (дата звернення: 15.12.2020).

309. Inclusive Innovation for Inclusive Growth. URL: <https://cutt.ly/6bn7ozu> (дата звернення: 20.07.2019)

310. Information economy. *Cambridge Dictionary*. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/information-economy> (дата звернення: 17.06.2020)

311. Innovation Policies for Inclusive Growth. Paris : OECD Publishing, 2015. 101 p. URL: <https://cutt.ly/4bn7KOt> (дата звернення: 20.07.2019)
312. Internet audience in Ukraine in 2019. URL: <https://cutt.ly/Ybn5Fog> (дата звернення: 15.12.2020).
313. Labour force. *Cambridge Dictionary*. URL: <https://cutt.ly/5bn4Cle> (дата звернення: 12.06.2019)
314. Labour force. *OECD*. URL: <https://data.oecd.org/emp/labour-force.htm> (дата звернення: 12.06.2019)
315. Labour force. *The World Bank*. URL: <https://datacatalog.worldbank.org/labor-force-total-4> (дата звернення: 12.06.2019)
316. Labour force. *U.S. Bureau of Labor Statistics*. URL: <https://www.bls.gov/bls/glossary.htm#L> (дата звернення: 12.06.2019)
317. Levchenko A., Nemchenko T. Development of human resources in Ukraine: key challenges and prospects in dimension of international comparisons. *Economics & Education*. Volume 5, Issue 2. 2020. Pp.56-64.
318. Levchenko O., Nemchenko T., Nemchenko T. Prospects for development of labour potential of industrial cluster on the basis of social responsibility Strategies for sustainable socio-economic development and mechanisms their implementation in the global dimension: collective monograph: in 3 Vol. / ed. M. Bezpartochnyi. Sofia: St. Grigorii Bogoslov, 2019. Vol. 3. P. 89-98.
319. Levchenko O. M., Levchenko A. O., Horpynchenko O. V., Tsarenko I. O. The impact of lifelong learning on the country's development in dimension of innovative oriented economy: comparative analysis. *Journal of Applied Economic Sciences*. Craiova, 2018. Volume XIII, Winter, Issue 7(61). P. 2076-2083.
320. Papaioannou T. How inclusive can innovation and development be in the twenty-first century? *Innovation and Development*. 2014. Vol. 4. Iss. 2. Pp. 187-202.

321. Piketty T. Le capital au XXI^e siècle, éditions du Seuil. 2013. URL: <http://piketty.pse.ens.fr/files/Piketty2013IntroChap1.pdf> (дата звернення: 15.12.2020).

322. Pizam A. The state of travel and tourism human resources in Latin America. *Tourism Management*/ 1999. №20(5). Pp. 575-586.

323. Quality of Life Index by Country 2020. URL: https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp?title=2020 (дата звернення: 15.12.2020).

324. Schultz T. W. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*. 1960. Vol. 68. P. 571- 583.

325. Sparrow P, Brewster Ch, Harris H. Globalizing human resource management. London: Routledge. 2004. 224 p.

326. Stewart T. A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. London: Doubleday. Currency, 1997. 278 p.

327. Sustainable development goals. *Sustainable development*. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/> (дата звернення: 15.12.2020).

328. The Economy in the Time of Covid-19. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33555> (дата звернення: 15.12.2020).

329. The Future of Jobs Report 2020. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020> (дата звернення: 15.12.2020).

330. The Global Competitiveness Report 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата звернення: 15.12.2020).

331. The Legatum Prosperity Index™ 2020. URL: https://docs.prosperity.com/2916/0568/0539/The_Legatum_Pro Prosperity_Index_2020.pdf. (дата звернення: 15.12.2020).

332. The Value of People. OECD Insights: Human Capital. URL: <https://www.oecd.org/insights/37967294.pdf> (Last accessed: 23.06.2019)

333. Tokarčíková E. Aspects of Teaching Economics for Students of Informatics. Procedia – Social and Behavioral Sciences [online], 2013. Vol. 106. Pp. 495-502

334. Towards an Inclusive Economy. Treasury Working Paper 01/15. Wellington : The Treasury, 2001. 89 p.

335. Tracey W. The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners 3rd ed. Boca Raton, Fla.: Saint Lucie Pr. 2004. 840 p.

336. World Development Report 2018. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2018> (дата звернення: 15.12.2020).

337. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. URL: https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019__ (дата звернення: 15.12.2020).

338. World Social Capital Monitor 2019. URL: <https://cutt.ly/5bn5fY9> (дата звернення: 15.12.2020).

ДОДАТКИ

Додаток А
Таблиця А.1

Динаміка кількості медичних закладів за період 1990-2019 рр.

	Кількість лікарняних закладів, ¹ тис.	Кількість лікарняних ліжок ¹		Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів, ¹ тис.	Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів	
		усього, тис.	на 10 000 населення		кількість відвідувань за зміну, тис.	на 10 000 населення
1	2	3	4	5	6	7
1990	3,9	700	135,5	6,9	895	173,1
1991	3,9	700	135,2	7,0	922	178,0
1992	3,9	689	132,6	7,1	939	180,5
1993	3,9	679	130,9	7,2	952	183,5
1994	3,9	665	129,3	7,2	959	186,4
1995	3,9	639	125,1	7,2	966	189,0
1996	3,7	580	114,6	7,1	960	189,7
1997	3,4	503	100,2	7,1	964	191,9
1998	3,3	483	97,0	7,2	966	193,7
1999	3,3	477	96,5	7,3	973	196,6
2000	3,3	466	95,0	7,4	973	198,4
2001	3,2	466	96,6	7,4	980	203,4
2002	3,1	465	97,3	7,4	980	205,0
2003	3,0	458	96,6	7,6	981	206,8
2004	2,9	451	95,7	7,7	987	209,6
2005	2,9	445	95,2	7,8	990	211,7
2006 ²	2,9	444	95,6	7,9	998	214,8
2007	2,8	440	95,2	8,0	992	214,7
2008	2,9	437	95,1	8,8	987	214,8
2009	2,8	431	94,2	8,8	1000	218,3
2010	2,8	429	94,0	9,0	993	217,7
2011	2,5	412	90,6	8,2	999	219,8
2012	2,4	404	89,1	8,3	1023	225,4
2013	2,2	398	88,0	10,8	1037	229,2
2014 ³	1,8	336	78,5	9,8	912	213,4
2015 ³	1,8	332	78,1	10,0	912	214,2
2016 ³	1,7	315	74,3	10,2	915	215,6
2017 ³	1,7	309	73,1	10,4	923	218,6
2018 ^{2,3}	1,7	302	71,6	10,5	926	219,7
2019 ^{2,3}	1,6	295	70,4	10,6	920	219,6

1. На кінець 1990, 1991, ..., 2019 року.

2. Дані розрахункові.

3. Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: сформовано автором на основі [172].

**Динаміка кількості закладів ЗСО та охоплення дітей середньою освітою
за період 2010-2020 рр.**

Роки	Кількість закладів загальної середньої освіти	Кількість учнів у закладах загальної середньої освіти	Кількість вчителів у закладах загальної середньої освіти	Кількість учнів у розрахунку на 10000 населення	Охоплення дітей середньою освітою у закладах ЗСО			
					у % до чисельності постійного населення віком від 6 до 17 р.	кількість учнів до 9 р. включно у чисельності постійного населення віком 6-9 р.	кількість учнів 10-14 р. включно у чисельності постійного населення віком 10-14 р.	кількість учнів 15 р. і старше у чисельності постійного населення віком 15-17 р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2010/2011	20,3	4299	515	939	79,8	95,2	94,6	44,8
2011/2012	19,9	4292	509	941	82	94,5	95	51,1
2012/2013	19,7	4222	510	927	82,5	94,3	97,1	49
2013/2014	19,3	4204	508	923	83	93,2	99,1	47,8
2014/2015	17,6	3757	454	874	78,4	86,7	94,4	43,8
2015/2016	17,3	3783	444	885	78,5	86,2	92,9	44
2016/2017	16,9	3846	438	903	78,7	83,9	94,3	43,8
2017/2018	16,2	3922	440	925	79,1	83,4	93,7	45
2018/2019	15,5	4042	441	959	79,9	83,4	93,9	47,4
2019/2020	15,2	4138	440	988	79,9	82,9	92,8	49,7

* Дані, починаючи з 2014 р. без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: сформовано автором на основі [172].

**Професії, за якими кількість вакансій в Державній службі зайнятості в
2020 році була найбільшою (ТОП-50)**

№	Назва професії	2020 рік			
		Кількість вакансій, одиниць	Чисельність безробітних, осіб	Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)	Навантаження на 1 вакансію
1	2	3	4	5	6
1	водій автотранспортних засобів	49 158	55 093	-5 935	1,12
2	підсобний робітник	40 638	57 078	-16 440	1,40
3	продавець продовольчих товарів	29 829	39 413	-9 584	1,32
4	тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва	29 286	46 374	-17 088	1,58
5	оператор котельні	18 038	14 595	3 443	0,81
6	кухар	17 363	28 083	-10 720	1,62
7	прибиральник службових приміщень	16 102	17 888	-1 786	1,11
8	машиніст (кочегар) котельної	15 230	11 689	3 541	0,77
9	бухгалтер	14 695	24 323	-9 628	1,66
10	продавець-консультант	14 156	22 954	-8 798	1,62
11	охоронник	13 058	23 264	-10 206	1,78
12	продавець непродовольчих товарів	12 976	30 214	-17 238	2,33
13	швачка	10 731	8 839	1 892	0,82
14	сестра медична (брат медичний)	10 500	10 575	-75	1,01
15	вантажник	10 456	8 282	2 174	0,79
16	слюсар-ремонтник	10 391	10 744	-353	1,03
17	тракторист	10 380	17 641	-7 261	1,70
18	сторож	9 160	11 944	-2 784	1,30
19	фахівець	7 940	11 696	-3 756	1,47
20	двірник	7 156	3 653	3 503	0,51
21	вчитель закладу загальної середньої освіти	7 136	6 392	744	0,90
22	робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	7 017	13 877	-6 860	1,98
23	укладальник-пакувальник	6 364	8 463	-2 099	1,33
24	електрогазоварник	6 274	6 126	148	0,98

Продовження таблиці В.1

1	2	3	4	5	6
25	електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	6 221	3 290	2 931	0,53
26	молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця, санітар, санітар-прибиральник, санітар-буфетник та ін.)	6 199	11 670	-5 471	1,88
27	касир торговельного залу	6 099	8 221	-2 122	1,35
28	спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	5 493	11 809	-6 316	2,15
29	менеджер (управитель) із збуту	4 905	10 829	-5 924	2,21
30	комірник	4 802	9 083	-4 281	1,89
31	робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями	4 584	752	3 832	0,16
32	офіціант	4 472	5 452	-980	1,22
33	помічник вихователя	4 420	4 308	112	0,97
34	дорожній робітник	4 240	3 975	265	0,94
35	вихователь	4 194	4 131	63	0,98
36	адміністратор	4 170	9 309	-5 139	2,23
37	кухонний робітник	3 951	5 537	-1 586	1,40
38	слюсар-сантехнік	3 793	2 002	1 791	0,53
39	опалювач	3 767	3 528	239	0,94
40	оператор заправних станцій	3 620	6 606	-2 986	1,82
41	бармен	3 568	5 420	-1 852	1,52
42	робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	3 497	4 735	-1 238	1,35
43	слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	3 465	2 685	780	0,77
44	прибиральник територій	3 442	2 275	1 167	0,66
45	робітник з благоустрою	3 224	3 584	-360	1,11
46	економіст	3 179	7 120	-3 941	2,24
47	пекар	3 068	3 408	-340	1,11
48	інженер	3 051	3 731	-680	1,22
49	листоноша (поштар)	3 038	4 958	-1 920	1,63
50	прибиральник виробничих приміщень	3 033	3 363	-330	1,11

Джерело: сформовано автором на основі [218].

**Професії, за якими чисельність безробітних є найбільшою
в 2020 році (ТОП -50)**

№	Назва професії	2020 рік			
		Чисельність безробітних, осіб	Кількість вакансій, одиниць	Дефіцит вакансій (- , дефіцит кадрів (+)	Навантаження на 1 вакансію
1	2	3	4	5	6
1	підсобний робітник	57 078	40 638	-16 440	1,40
2	водій автотранспортних засобів	55 093	49 158	-5 935	1,12
3	тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	46 374	29 286	-17 088	1,58
4	продавець продовольчих товарів	39 413	29 829	-9 584	1,32
5	продавець непродовольчих товарів	30 214	12 976	-17 238	2,33
6	кухар	28 083	17 363	-10 720	1,62
7	бухгалтер	24 323	14 695	-9 628	1,66
8	охоронник	23 264	13 058	-10 206	1,78
9	продавець-консультант	22 954	14 156	-8 798	1,62
10	прибиральник службових приміщень	17 888	16 102	-1 786	1,11
11	тракторист	17 641	10 380	-7 261	1,70
12	оператор котельні	14 595	18 038	3 443	0,81
13	робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	13 877	7 017	-6 860	1,98
14	сторож	11 944	9 160	-2 784	1,30
15	директор (начальник, інший керівник) підприємства	11 886	747	-11 139	15,91
16	спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	11 809	5 493	-6 316	2,15
17	фахівець	11 696	7 940	-3 756	1,47
18	машиніст (кочегар) котельної	11 689	15 230	3 541	0,77

Продовження таблиці В.2

1	2	3	4	5	6
19	молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця, санітар, санітар-прибиральник, санітар-буфетник та ін.)	11 670	6 199	-5 471	1,88
20	менеджер (управитель) із збуту	10 829	4 905	-5 924	2,21
21	слюсар-ремонтник	10 744	10 391	-353	1,03
22	сестра медична (брат медичний)	10 575	10 500	-75	1,01
23	адміністратор	9 309	4 170	-5 139	2,23
24	комірник	9 083	4 802	-4 281	1,89
25	швачка	8 839	10 731	1 892	0,82
26	укладальник-пакувальник	8 463	6 364	-2 099	1,33
27	вантажник	8 282	10 456	2 174	0,79
28	касир торговельного залу	8 221	6 099	-2 122	1,35
29	менеджер (управитель)	7 310	2 418	-4 892	3,02
30	економіст	7 120	3 179	-3 941	2,24
31	оператор заправних станцій	6 606	3 620	-2 986	1,82
32	вчитель закладу загальної середньої освіти	6 392	7 136	744	0,90
33	головний бухгалтер	6 149	2 960	-3 189	2,08
34	електрогазозварник	6 126	6 274	148	0,98
35	кухонний робітник	5 537	3 951	-1 586	1,40
36	офіціант	5 452	4 472	-980	1,22
37	бармен	5 420	3 568	-1 852	1,52
38	заступник директора	4 999	1 437	-3 562	3,48
39	листоноша (поштар)	4 958	3 038	-1 920	1,63
40	начальник відділу	4 885	1 377	-3 508	3,55
41	робітник на лісокультурних (лісогосподарських) роботах	4 834	2 269	-2 565	2,13
42	робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	4 735	3 497	-1 238	1,35
43	директор (керівник) малої торговельної фірми	4 487	12	-4 475	373,92

Продовження таблиці В.2

1	2	3	4	5	6
44	оператор комп'ютерного набору	4 426	1 585	-2 841	2,79
45	помічник вихователя	4 308	4 420	112	0,97
46	завідувач складу	4 204	1 460	-2 744	2,88
47	вихователь	4 131	4 194	63	0,98
48	дорожній робітник	3 975	4 240	265	0,94
49	робітник фермерського господарства	3 827	2 095	-1 732	1,83
50	обліковець	3 775	1 757	-2 018	2,15

Джерело: сформовано автором на основі [218].

Додаток Д
Таблиця Д.1

Порівняння ТОП-50 професій, за кількістю вакансій ДСЗУ* та сайтів з пошуку роботи**

№	Державна служба зайнятості	К-сть вакансій	Work.ua	К-сть вакансій	Rabota.ua	К-сть вакансій	Trud.com	К-сть вакансій
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	водій автотранспортних засобів	1 984	менеджер з продажу	5120	клієнт-менеджер	12 538	менеджер з продажу	11 698
2	продавець продовольчих товарів	1 363	менеджер інтернет-магазину	4776	менеджер по роботі з клієнтами	12 459	технолог	9 837
3	швачка	1 090	консультант в шоу-рум	2891	менеджер з продажу	11 920	няня	8878
4	підсобний робітник	955	консультант по продукції	2706	менеджер з розвитку	10 499	маркетолог	8 216
5	робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями	854	директор	2641	бізнес-консультант	10170	менеджер по роботі з клієнтами	7 840
6	сестра медична (брат медичний)	828	менеджер-консультант в салон	2602	технолог	9960	водій	6 933
7	двірник	769	продавець-консультант	2571	менеджер по роботі з замовниками	8 483	адміністратор	6 235
8	прибиральник службових приміщень	666	бухгалтер	2177	ІТ-фахівець	6 677	бухгалтер	4509
9	електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування	665	водій	1863	адміністратор	6088	менеджер з розвитку	3973
10	кухар	556	адміністратор	1778	директор	4247	логіст	3 942
11	бухгалтер	546	клієнт-менеджер	1573	продавець-консультант	4 045	директор	3 428
12	касир торговельного залу	529	менеджер на вхідну лінію	1456	менеджер торгового залу	3 730	фармацевт	3 368
13	слюсар-ремонтник	495	менеджер по роботі з замовниками	1325	консультант по продукції	3672	слюсар	3 339
14	вантажник	468	торговий представник	1272	різноробочий	3391	менеджер з реклами	3100
15	охоронець	448	менеджер по роботі з клієнтами	1264	менеджер з маркетингу	3 297	кухар	2 644

Продовження таблиці Д.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	електрогазоварник	419	торговий агент	1187	менеджер з реклами	3284	менеджер інтернет-магазину	2 476
17	спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	391	адміністратор на ресепшн	1045	спеціаліст по будівництву	3 263	різноробочий	2 156
18	слюсар-сантехнік	375	менеджер з маркетингу	1016	аналітик	2885	охоронець	2107
19	слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	353	кулінар	1003	торговий агент	2 788	прибиральниця	1 998
20	продавець-консультант	349	кухар	1000	консультант в шоу-рум	2 786	перекладач	1922
21	вчитель закладу загальної середньої освіти	347	касир	914	менеджер-консультант в салон	2715	менеджер з персоналу	1902
22	фахівець	314	маркетолог	825	завідувач	2345	дизайнер	1 853
23	помічник вихователя	251	продавець-консультант на телефон	811	водій	2300	монтажник	1647
24	продавець непродовольчих товарів	250	спеціаліст з безпеки	803	складальник	2162	вантажник	1603
25	прибиральник територій	246	комірник	782	слюсар	2135	касир	1440
26	оператор заправних станцій	245	оператор call-центру	771	монтажник	1886	менеджер по продукту	1384
27	листоноша (поштар)	238	директор департаменту	768	економіст	1769	ІТ-фахівець	1257
28	тракторист	234	охоронець	759	інженер з ремонту	1754	фінансовий менеджер	1185
29	вихователь	213	вантажник	755	бухгалтер	1753	кондитер	1160
30	молодша медична сестра (молодший медичний брат) (санітарка, санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця, санітар, ванітар-прибиральник, санітар-буфетник та ін.)	209	HR-менеджер	727	касир	1 694	викладач англійської	1034
31	інженер	202	менеджер з персоналу	700	фінансовий менеджер	1667	аналітик	980
32	сторож	179	інженер-проектувальник	690	торговий представник	1 416	складальник	976

Продовження таблиці Д.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
33	менеджер (управитель) із збуту	175	менеджер торгового залу	662	маркетолог	1 396	зварювальник	956
34	комірник	167	менеджер по закупці	630	менеджер на вхідну лінію	1 307	продавець-консультант	906
35	укладальник-пакувальник	151	аналітик	617	оператор call-центру	1307	комірник	882
36	робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	147	регіональний менеджер	613	HR-менеджер	1237	інтернет маркетолог	868
37	адміністратор	145	дизайнер	607	менеджер з персоналу	1234	швачка	850
38	прибиральник виробничих приміщень	138	регіональний представник	589	директор департаменту	1200	електрик	820
39	пекар	134	фармацевт	543	інженер технічної підтримки	1073	торговий представник	807
40	оператор котельні	132	медсестра	538	керівник відділу продажу	1026	механік	746
41	кухонний робітник	129	Project-менеджер	536	інтернет маркетолог	994	офіціант	701
42	офіціант	121	слюсар	534	електрик	929	медсестра	692
43	робітник з благоустрою	111	SMM-менеджер	526	кухар	894	кур'єр	667
44	бармен	110	прибиральниця	505	кулінар	891	керівник відділу продажу	653
45	економіст	109	інженер-конструктор	492	регіональний менеджер	859	експедитор	631
46	машиніст (кочегар) котельної	75	електрик	492	дизайнер	822	автослюсар	620
47	тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва	68	офіціант	459	начальник виробництва	807	інженер з ремонту	615
48	дорожній робітник	60	координатор проєктів	439	начальник дільниці	806	завідувач	614
49	робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	37	бариста	439	ремонтник	787	менеджер з продажу нерухомості	608
50	опалювач	34	логіст	430	менеджер по закупці	771	економіст	585

* - станом на 01.01. 2021

** - станом на 20.01.2021

Джерело: сформовано автором на основі [208, 209, 210, 2011].

Додаток Ж
Таблиця Ж.1

Динаміка видатків Міністерства соціальної політики за період 2011-2019 рр.

Роки	План/Факт	Загальний фонд			Спеціальний фонд			Разом
		Усього	Видатки споживання	Видатки розвитку	Усього	Видатки споживання	Видатки розвитку	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2011 рік	Затверджено ВР	58 913 055 000,00	58 790 277 100,00	111 186 800,00	3 858 609 900,00	3 660 720 200,00	197 889 700,00	62 771 664 900,00
	Виконано	59 082 762 271,06	59 022 593 860,45	112 886 194,06	3 962 114 736,63	3 693 818 291,50	268 296 445,13	63 044 877 007,69
2012 рік	Затверджено ВР	66 054 969 300,00	65 804 716 400,00	250 252 900,00	4 029 458 500,00	3 913 669 600,00	115 788 900,00	70 084 427 800,00
	Виконано	65 937 860 537,10	65 711 314 129,63	226 546 407,56	3 995 132 220,80	3 874 061 583,28	121 070 637,52	69 932 992 757,90
2013 рік	Затверджено ВР	88 420 780 300,00	88 200 927 100,00	219 853 200,00	218 408 300,00	108 604 000,00	109 804 300,00	88 639 188 600,00
	Виконано	88 175 251 128,07	88 027 648 091,87	147 603 036,20	197 441 766,99	120 484 643,86	76 957 123,13	88 372 692 895,06
2014 рік	Затверджено ВР	77 231 355 800,00	77 185 944 000,00	45 411 800,00	9 307 243 600,00	9 208 476 700,00	98 766 900,00	86 538 599 400,00
	Виконано	73 859 705 897,51	73 810 695 289,25	49 010 608,26	6 799 407 148,58	6 758 933 817,38	40 473 331,20	80 659 113 046,09
2015 рік	Затверджено ВР	104 881 550 800,00	104 747 225 800,00	134 325 000,00	462 828 100,00	166 240 000,00	296 588 100,00	105 344 378 900,00
	Виконано	104 596 227 317,75	104 465 598 881,63	130 628 436,12	234 863 225,41	143 381 903,25	91 481 322,16	104 831 090 543,16
2016 рік	Затверджено ВР	150 882 790 700,00	150 740 387 100,00	142 403 600,00	423 498 900,00	213 301 900,00	210 197 000,00	151 306 289 600,00
	Виконано	150 836 033 012,88	150 751 201 679,69	84 831 333,19	326 084 258,13	233 113 406,86	92 970 851,27	151 162 117 271,01
2017 рік	Затверджено ВР	143 733 956 900,00	143 571 336 200,00	162 620 700,00	634 868 200,00	293 677 500,00	341 190 700,00	144 368 825 100,00
	Виконано	143 706 229 611,85	143 626 743 235,50	79 486 376,35	333 960 724,43	251 650 443,48	82 310 280,95	144 040 190 336,28
2018 рік	Затверджено ВР	160 720 424 600,00	160 520 597 200,00	199 827 400,00	456 701 200,00	345 947 600,00	110 753 600,00	161 177 125 800,00
	Виконано	160 525 734 660,19	160 306 299 075,44	219 435 584,75	678 008 840,85	541 954 960,56	136 053 880,29	161 203 743 501,04
2019 рік	Затверджено ВР	197 865 192 100,00	197 733 999 600,00	131 192 500,00	1 749 334 900,00	1 294 530 700,00	454 804 200,00	199 614 527 000,00
	Виконано	209 098 927 928,72	208 927 009 715,79	171 918 212,93	8 379 320 525,74	8 246 727 053,91	132 593 471,83	217 478 248 454,46

Джерело: сформовано автором на основі [75].

Вихідні дані для регіонального кластерного аналізу соціального розвитку трудового потенціалу

Назва адміністративної одиниці	Робоча сила працездатного віку, тис. осіб	Міграційний приріст, скорочення, осіб	Безробітне населення, осіб	Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років, тис. осіб	Фонд оплати праці усіх працівників, (млн. грн)	Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь	Захворюваність населення на злоякісні новоутвореннями, осіб	Планова санація населення, % до кількості населення	Число осіб, госпіталізованих в лікарнях і заклади (тис. осіб)	Кількість студентів у ЗВО	Випуск фахівців із ЗВО	Кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО	Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення, гривень	Наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення, гривень	Кількість суб'єктів підприємства у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	Кількість суб'єктів малого підприємства (з урахуванням мікропідприємства) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	Середня очікувана тривалість життя при народженні
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Вінницька	706,0	-2 724	68,7	179,9	29430,2	481	5 838,0	7,7	332,92	41359	10787	3676	71104	64729	3,6	434,2	72,69
Волинська	416,6	-997	45,2	100,3	17125,8	202	3 076,0	6,8	218,33	24069	6657	2059	58297	52879	3,2	375,2	71,49
Дніпропетровська	1490,6	-1 426	118,5	204,3	98683,9	7934	12 093,0	9,8	708,60	107995	26947	8227	114784	87130	4,2	431,8	70,46
Донецька	837,1	-7 680	117,4	97,7	51870,2	408	5 556,0	8,9	317,86	33390	7988	2401	45959	39141	1,2	147,3	0
Житомирська	556,4	-1 667	55,5	115,5	21387	305	3 838,0	9,8	269,54	26913	7326	1555	62911	61961	3,4	399,3	70,08
Закарпатська	544,3	-500	50,9	101,6	17134,4	548	3 114,0	17,5	226,64	21589	4520	2509	41706	47495	2,1	405,4	70,99
Запорізька	785,2	-2 155	77,5	162,6	44995,4	3892	6 375,0	4,0	333,83	66188	18963	4691	85784	75407	3,6	430,1	71,11
Івано-Франківська	583,9	268	44,5	214,5	20081,5	483	4 193,0	8,5	289,62	35323	8037	3622	57033	55537	2,5	379,9	73,67
Київська	803,1	27 343	48,3	80,6	46661,7	1724	6 404,0	7,2	338,78	24845	8078	1730	112521	75146	5,6	568,9	70,3
Кіровоградська	416,8	-3 345	47,3	69,2	17241,3	161	4 461,0	11,3	225,70	13357	3624	1128	67763	58290	3,7	380	70,83
Луганська	336,0	-4 940	48,3	85,8	10953,7	214	2 338,0	6,0	128,05	20078	5401	1200	16301	24477	1	100,2	0
Львівська	1122,5	1 099	75,1	137,8	53792,5	4155	8 866,0	13,7	542,85	115700	30371	12994	70173	65691	3,9	453,5	73,36
Миколаївська	531,5	-2 113	51,1	167,5	22719,1	1483	4 452,0	4,6	214,76	29440	8156	2058	70336	63685	3,1	479,8	71,06

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Одеська	1051,5	9 075	63,9	244,2	47239,5	2274	6 963,0	9,3	409,29	95240	23160	9639	72738	72805	3,8	548,7	70,98
Полтавська	641,5	411	70,2	67,4	35495,4	625	5 326,0	9,5	302,61	41936	11305	3178	123763	71627	4,5	430	71,76
Рівненська	497,2	-2 474	44,0	211,8	18591,7	312	3 076,0	8,1	254,04	30068	9289	2183	49044	54183	2,9	338,7	71,88
Сумська	505,8	-2 250	41,2	126,4	20228,6	913	4 542,0	9,8	236,29	31031	8981	2656	62955	65310	3,5	367,9	72,26
Тернопільська	450,6	-326	46,3	126,0	14244,1	135	3 482,0	8,8	231,15	39546	12236	3670	46833	49843	2,6	349,2	73,26
Харківська	1285,1	5 436	67,2	137,4	61125,6	12550	10 091,0	11,4	531,99	165230	42380	20352	86904	65534	4,6	568,9	73,39
Херсонська	494,4	-2 074	48,5	174,2	14933,7	557	4 328,0	6,6	208,28	24801	8054	1508	52922	57110	2,9	422,9	71,4
Хмельницька	548,9	-543	45,7	118,4	21184,9	373	4 828,0	13,0	279,21	29927	8147	2789	59583	58008	3,1	479,3	70,51
Черкаська	568,0	-2 132	48,3	90,3	22647,1	485	4 810,0	13,4	278,32	36140	10273	2768	76904	58808	4,1	445,2	72,28
Чернівецька	373,9	47	29,3	194,6	10870,7	609	2 251,0	11,4	197,03	26575	8185	2478	37441	48255	2,1	479,2	73,83
Чернігівська	466,0	-1 996	49,3	69,6	17837,4	518	4 092,0	15,9	249,77	17684	4897	1378	69725	58904	3,9	385,9	70,51
м. Київ	1368,9	17 175	84,7	182,8	226924,9	37921	11 711,0	23,6	576,72	341282	90103	33577	283097	165054	12,4	886,7	74,01

Джерело: сформовано автором на основі [172].

Таблиця 3.2

Стандартизовані значення показників для регіонального кластерного аналізу соціального розвитку трудового потенціалу

Назва адміністративної одиниці	Робоча сила працездатного віку, тис. осіб	Міграційний приріст, скорочення, осіб	Безробітне населення, осіб	Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років, тис. осіб	Фонд оплати праці усіх працівників, (млн. грн)	Кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь	Захворюваність населення на злоякісні новоутвореннями, осіб	Планова санация населення, % до кількості населення	Число осіб, госпіталізованих в лікарняні заклади (тис. осіб)	Кількість студентів у ЗВО	Випуск фахівців із ЗВО	Кількість наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО	Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу населення, гривень	Наявний дохід населення у розрахунку на одну особу населення, гривень	Кількість суб'єктів середнього підприємства у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	Кількість суб'єктів малого підприємства (з урахуванням мікропідприємства) у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення	Середня очікувана тривалість життя при народженні
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Вінницька	0,0	0	0,4	0,8	-0,20588	-0,3455693	0,1	-0,6	0,12	-0,233	-0,2521	-0,2298	-0,09602	0,034514	-0,028696	0,04678039	0,33151
Волинська	-0,9	0	-0,7	-0,7	-0,48408	-0,3814178	-0,9	-0,8	-0,71	-0,482	-0,4802	-0,4502	-0,35443	-0,44743	-0,220006	-0,366895	0,27129
Дніпропетровська	2,5	0	2,7	1,3	1,359939	0,61206118	2,5	-0,1	2,85	0,7241	0,63998	0,39077	0,785285	0,945569	0,2582678	0,02995291	0,2196
Донецька	0,4	-1	2,6	-0,8	0,301485	-0,3549490	0,0	-0,3	0,01	-0,347	-0,40668	-0,4035	-0,60336	-1,00615	-1,176553	-1,9648045	-3,31659
Житомирська	-0,4	0	-0,2	-0,4	-0,38774	-0,3681834	-0,6	-0,1	-0,34	-0,441	-0,44323	-0,5189	-0,26133	-0,07806	-0,124351	-0,1979192	0,20052
Закарпатська	-0,5	0	-0,4	-0,7	-0,48389	-0,3369605	-0,9	1,7	-0,65	-0,517	-0,59814	-0,3889	-0,68917	-0,6664	-0,746107	-0,1551494	0,2462
Запорізька	0,3	0	0,8	0,5	0,146046	0,09270757	0,3	-1,5	0,13	0,1235	0,19921	-0,0914	0,200166	0,468791	-0,028696	0,01803344	0,25222
Івано-Франківська	-0,3	0	-0,7	1,5	-0,41726	-0,3453123	-0,5	-0,4	-0,19	-0,32	-0,40398	-0,2371	-0,37992	-0,33933	-0,554797	-0,3339413	0,38071
Київська	0,3	4	-0,5	-1,1	0,18371	-0,1858571	0,4	-0,7	0,16	-0,470	-0,4017	-0,4951	0,739626	0,458176	0,9278509	0,99122265	0,21157
Кіровоградська	-0,9	-1	-0,6	-1,3	-0,48147	-0,3866859	-0,4	0,2	-0,66	-0,6354	-0,64761	-0,5772	-0,16343	-0,22736	0,0191309	-0,3332402	0,23817
Луганська	-1,1	-1	-0,5	-1,0	-0,62363	-0,379876	-1,2	-1,0	-1,37	-0,539	-0,54951	-0,5673	-1,20176	-1,60254	-1,272208	-2,2950438	-3,3166
Львівська	1,3	0	0,7	0,0	0,344948	0,12650025	1,3	0,8	1,65	0,8348	0,82901	1,04073	-0,11481	0,073639	0,1147857	0,18210136	0,36514
Миколаївська	-0,5	0	-0,4	0,6	-0,35762	-0,2168231	-0,4	-1,3	-0,74	-0,404	-0,39741	-0,4504	-0,11152	-0,00794	-0,267833	0,36650249	0,24971
Одеська	1,1	1	0,2	2,0	0,19679	-0,1151881	0,6	-0,2	0,68	0,541	0,43091	0,58329	-0,06306	0,362967	0,066958	0,84959137	0,24570

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	132	14	15	16	17	18
Полтавська	-0,2	0	0,5	-1,4	-0,06875	-0,3270669	0,0	-0,2	-0,10	-0,225	-0,22357	-0,2977	0,96645	0,315058	0,401750	0,01733230	0,28484
Рівненська	-0,6	0	-0,7	1,4	-0,45094	-0,3672840	-0,9	-0,5	-0,45	-0,395	-0,33486	-0,4333	-0,54112	-0,39439	-0,363488	-0,6228130	0,29087
Сумська	-0,6	0	-0,8	-0,2	-0,41393	-0,2900619	-0,3	-0,1	-0,58	-0,382	-0,35187	-0,3688	-0,26044	0,058144	-0,076524	-0,4180787	0,30994
Тернопільська	-0,8	0	-0,6	-0,2	-0,54924	-0,3900266	-0,7	-0,3	-0,62	-0,259	-0,17217	-0,2306	-0,58573	-0,57090	-0,506970	-0,5491928	0,36012
Харківська	1,8	1	0,4	0,0	0,51075	1,2051676	1,7	0,3	1,57	1,546	1,49199	2,0440	0,22276	0,067254	0,449577	0,99122264	0,36665
Херсонська	-0,6	0	-0,5	0,7	-0,53365	-0,3358041	-0,4	-0,9	-0,78	-0,471	-0,40304	-0,5254	-0,46287	-0,27535	-0,363488	-0,032449	0,26678
Хмельницька	-0,5	0	-0,6	-0,4	-0,39231	-0,3594461	-0,2	0,6	-0,27	-0,397	-0,39791	-0,3507	-0,32848	-0,23883	-0,267833	0,36299677	0,22211
Черкаська	-0,4	0	-0,5	-0,9	-0,35925	-0,3450553	-0,2	0,7	-0,27	-0,308	-0,28054	-0,3536	0,02100	-0,20629	0,210440	0,12390634	0,31094
Чернівецька	-1,0	0	-1,4	1,1	-0,62551	-0,3291227	-1,2	0,3	-0,87	-0,446	-0,39581	-0,3931	-0,77523	-0,63549	-0,746107	0,36229562	0,38873
Чернігівська	-0,7	0	-0,5	-1,3	-0,46799	-0,3408152	-0,5	1,3	-0,48	-0,573	-0,57733	-0,5431	-0,12385	-0,20239	0,114786	-0,2918726	0,22211
м. Київ	2,1	2	1,2	0,9	4,25946	4,4650687	2,3	3,1	1,89	4,075	4,12663	3,8472	4,18126	4,114756	4,180112	3,21946132	0,39776

Джерело: розраховано автором на основі [172].

Монографія

Левченко Олександр Миколайович

Немченко Тетяна Анатоліївна

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ
СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Монографія

Науковий редактор: О.М. Левченко

Відповідальний редактор: Т.А. Немченко

Підписано до друку
15.09. 2021р.