

Міністерство освіти і науки України
Університет митної справи та фінансів

УДК -330.34;330.35

КП

№ держреєстрації 0120U101542

Імв. №



Д. О. Бочаров

2022 р.

ЗВІТ
ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ
«ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНА ТРАЄКТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ТА
РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ
ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ»
(підсумковий)

Проректор з наукової роботи

Д. В. Приймаченко

Декан факультету
к.е.н., доц.

В. В. Дащенко

Завідувачка кафедри
к.е.н., доц.

А. Л. Бикова

Керівник НДР
професор кафедри
д.е.н., доц.

В. І. Саричев

2022

СПИСОК ВИКОНАВЦІВ

№	Посада, вчене звання, науковий ступінь	Підпис	Дата	Ініціали, прізвище
1	Керівник: професор кафедри Е та СТВ, д.е.н., доц.		11.12.23	В.І. Саричев
2	Завідувачка кафедри Е та СТВ, к.е.н., доц. (відповідальний виконавець)		11.12.23	А.Л. Бикова
3	Проф. кафедри Е та СТВ, д.е.н., доц.		11.12.23	О.М. Гапєєва
4	Професор кафедри Е та СТВ, д.я. держ. упр., проф.		11.12.23	О.Ю. Бобровська
5	Доцент кафедри Е та СТВ, к.е.н., доц.		11.12.23	К.М. Огданський
6	Ст. викл. кафедри Е та СТВ, д.ф.г.е.		11.12.23	А.В. Лобза
7	Доцент кафедри Е та СТВ, к.е.н., доц.		11.12.23	Н.Ю. Пікуліна
8	Декан факультету економіки, бізнесу та міжнародних відносин, к.е.н., доц.		11.12.23	В.В. Дащенко
9	Доцент кафедри маркетингу, к.е.н., доц.		11.12.23	В.Д. Хурдей
10	Доцент кафедри маркетингу, к.е.н., доц.		11.12.23	Л.Ю. Семенова
11	Аспірант кафедри Е та СТВ		11.12.23	В.В. Агапова
12	Аспірант кафедри Е та СТВ		11.12.23	О.І. Погорілий
13	Аспірантка кафедри Е та СТВ		11.12.23	Д.Д. Плавкова (Воронова)
14	Аспірантка кафедри Е та СТВ		11.12.23	І.А. Козлова
15	Аспірантка кафедри Е та СТВ		11.12.23	Л.І. Чабан
16	Аспірант. кафедри Е та СТВ		11.12.23	Д.В. Дзюба
17	Аспірантка кафедри публічного управління та митного адміністрування		11.12.23	Л.І. Бондаренко
18	Студентка групи УП-20-1		11.12.23	Г. Юрескул

РЕФЕРАТ

Звіт про НДР: 203 с., 25 рис., 28 табл., 9 додатків, 167 джерел.

Об'єкт дослідження – людський капітал України: його формування та використання в сучасних умовах інноваційної трансформації економіки.

Предмет дослідження – динаміка інноваційних процесів, чинники формування людського капіталу на макро- та мікрорівнях та економічні HR-інструменти у практиці діяльності суб'єктів господарювання в Україні.

Мета роботи – розробка інноваційного механізму забезпечення формування та використання людського капіталу України в умовах реалізації поточних та перспективних завдань Стратегії сталого розвитку, а також економічне обґрунтування доцільності його впровадження.

Методи дослідження – порівняльний аналіз (при дослідженні головних чинників інституційного забезпечення розвитку людського капіталу в умовах реформування економічної та соціальної політики держави); емпірико-теоретичні методи: аналіз і синтез (при дослідженні характерних рис та тенденцій модернізації національних трудових ресурсів відповідно до науково-технічних змін виробництва товарів і послуг); економіко-математичного прогнозування (при розробці інноваційного механізму забезпечення формування та використання людського капіталу України в умовах реалізації поточних та перспективних завдань Стратегії сталого розвитку); історичного підходу (при визначенні перспективи впливу на мотиваційну сферу суспільства щодо підвищення доходів населення, заробітної плати та соціальних стандартів, як чинників розвитку людського капіталу); логічного підходу (при систематизуванні методологічних підходів до розробки, удосконалення індикаторів розвитку людського капіталу, оцінюванні потреб ринку праці за допомогою сучасних методів; а також при визначенні провідних викликів з боку міграційних процесів в країні, реформуванні систем освіти та охорони здоров'я, проблем щодо підвищення якості життя, збереження довкілля тощо).

Для досягнення мети під час наукового дослідження вирішувалися такі

завдання:

- узагальнити теоретико-методологічні основи визначення динаміки інноваційних процесів у національній економіці України;
- проаналізувати інноваційну діяльність суб'єктів господарювання в Україні як провідний чинник сталого розвитку суспільства та розробити «Модель реалізації цільової підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації в системі професійного навчання керівників системи управління регіонів»;
- поглибити аналіз розвитку концептуальних засад людського капіталу в умовах інформатизації суспільства та інших технологічних змін функціонування національної економіки;
- визначити особливості трансформації маркетингових стратегій на тлі розгортання 4-ої промислової революції, враховуючи збільшення вартості частки з надання послуг у загальній структурі ВНД;
- дослідити провідні чинники формування інноваційної траєкторії реалізації людського капіталу як на макро-, так і мікрорівнях;
- узагальнити головні характерні риси інформаційної діяльності та її ролі в структурі інструментів відновлення людських ресурсів національної економіки, а також розробити «Комплексу фінансових інструментів посилення мотивації персоналу»;
- за допомогою сучасних економетричних методів оцінити продуктивність сучасної практики реалізації соціально-економічних стратегій в Україні на макро- та мікрорівнях;
- визначити основні сучасні чинники формування освітнього потенціалу як провідної складової соціально-економічного розвитку регіонів в умовах розгортання політичних та соціально-економічних загроз і викликів, пов'язаних з європейською, євроатлантичною інтеграцією України, а також розробити «Інституційний механізм державного регулювання сфери освіти України»;

- обґрунтувати дієвість основних напрямків розробки та методики впровадження економічних HR-інструментів у практиці діяльності суб'єктів господарювання усіх рівнів;
- дослідити основні шляхи вирішення проблемних питань у сфері функціонування ринку освітніх послуг та молодіжної зайнятості, а також розробити «Модель державного регулювання ринку освітніх послуг України»;
- проаналізувати вплив соціальної політики та її стандартів на вдосконалення трудового потенціалу держави.

Наукова новизна та конкретні наукові досягнення у звітному періоді:

- *удосконалено:* підходи до вдосконалення знанневого сегменту людського капіталу через можливість впровадження «Моделі реалізації цільової підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації в системі професійного навчання керівників системи управління регіонів»; на основі вивчення даних національної та світової статистики узагальнено теоретико-методологічні основи визначення динаміки інноваційних процесів у національній економіці України, а також проаналізовані результати інноваційної діяльності суб'єктів господарювання в Україні як провідного чинника сталого розвитку суспільства; напрями аналізу щодо розвитку концептуальних засад людського капіталу в умовах інформатизації суспільства та інших технологічних змін функціонування національної економіки на особливостей трансформації маркетингових стратегій на тлі розгортання 4-ої промислової революції, а також шляхи прискорення людського розвитку через пропозиції щодо впровадження «Інституційного механізму державного регулювання сфери освіти України»;

- *дістали подальшого розвитку:* провідні чинники формування інноваційної траєкторії реалізації людського капіталу як на макро-, так і мікрорівнях через пропозиції до впровадження «Комплексу фінансових інструментів посилення мотивації персоналу», а також головні характерні риси інформаційної діяльності та її роль у структурі інструментів відновлення

людських ресурсів національної економіки; на підставі сучасних економетричних методів внесені конструктивні пропозиції щодо доповнення оцінки продуктивності сучасної практики реалізації прийнятих соціально-економічних стратегій в Україні на макро- та мікрорівнях; доповнено основні напрями розробки та методики впровадження економічних HR-інструментів у практику діяльності суб'єктів господарювання усіх рівнів, а також конкретизовані основні шляхи вирішення проблемних питань у сфері функціонування ринку освітніх послуг та молодіжної зайнятості через розроблення «Моделі державного регулювання ринку освітніх послуг України».

Стислий зміст звіту. У першому розділі «Теоретико-методологічні основи визначення динаміки інноваційних процесів у національній економіці України» висвітлена інноваційна діяльність провідних суб'єктів господарювання, як провідний чинник сталого розвитку суспільства, а також подано аналіз розвитку концептуальних засад людського капіталу в умовах інформатизації усіх сфер діяльності людини. Також досліджені особливості трансформації маркетингових стратегій на тлі розгортання 4-ої промислової революції та змін світового економічного порядку.

У другому розділі «Дослідження чинників формування інноваційної траєкторії реалізації людського капіталу на макро- та мікрорівнях» надана характеристика інформаційної діяльності та її роль в структурі людських ресурсів національної економіки, а також висвітлені особливості сучасної практики реалізації соціально-економічних стратегій в Україні на макро- та мікрорівнях. Поряд з цим висвітлені результати аналізу щодо формування освітнього потенціалу як провідної складової соціально-економічного розвитку регіонів.

У третьому розділі «Основні напрями розробки та методики впровадження економічних HR-механізмів у практику діяльності суб'єктів господарювання» представлено аналіз шляхів вирішення проблемних питань у сфері функціонування ринку освітніх послуг, молодіжної зайнятості тощо, а

також впливу соціальної політики та її стандартів на вдосконалення трудового потенціалу держави.

Впровадження результатів дослідження навчальний процес в Університеті митної справи та фінансів відбулося у межах навчальних курсів «Управління людським капіталом» факультету «Економіки, бізнесу та міжнародних відносин», прочитаних Биковою А.Л. (для студентів 5-го курсу, магістрів за спеціальністю 051-Економіка), «Управління людським капіталом у цифровому суспільстві» прочитаних Биковою А.Л. (для аспірантів за спеціальністю 051-Економіка), а також «Економіки праці та соціально-трудова відносин» прочитаних Огданським К.М. (для студентів 2-3 курсів, бакалаврів за спеціальністю 051-Економіка). Поряд з цим, на основі проведених досліджень запропоновані рекомендації для Департаменту соціального захисту населення Дніпропетровської обласної адміністрації щодо врахування чинників формування інноваційної траєкторії реалізації людського капіталу як на макро-, так і макрорівнях при розробці інноваційного механізму забезпечення формування та використання людського капіталу України в умовах реалізації поточних та перспективних завдань Стратегії сталого розвитку. У подальшому результати дослідження будуть спрямовані Департаментом до Міністерства соціальної політики України для використання при визначенні різноманітних проблем ринкової трансформації економіки регіонів України (довідка Департаменту соціального захисту населення Дніпропетровської обласної державної адміністрації № 7144/0/192-22 від 15.12.2022).

Також згідно довідки Південно-східного МТУ Агентства з розшуку та менеджменту активів № 642/03-08/22 від 23.12.2022 впроваджено результати дослідження в практику діяльності органів виконавчої влади для вдосконалення знаннєвого сегменту людського капіталу на основі розробленої у межах НДР «Моделі реалізації цільової підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації в системі професійного навчання керівників системи управління регіонів».

Застосування у практичній діяльності результатів дослідження в Університеті митної справи та фінансів у подальшому планується у вигляді оновлення курсів «Ринок праці та зайнятість населення», «Мотивація персоналу», «Ризик-менеджмент» тощо. Також на основі дослідження НДР готується до друку навчальний посібник «Економіка праці та соціально-трудова відносини».

Галузь застосування – 051 Економіка.

Прогнозні припущення про розвиток об'єкта дослідження. Забезпечення сталого розвитку економіки України та суспільства в цілому сьогодні можливе виключно за умови збільшення масштабів інноваційної діяльності та прискорення змін технологічних укладів. Про це свідчить світовий досвід та результати діяльності провідних економік світу.

Проте, розвиток трудових ресурсів та якість людського капіталу суттєво відстають від динаміки науково-технічного прогресу. Ця проблема визнана на міжнародному рівні представниками наук, експертами-практиками та менеджерами всіх рівнів. Характерна вона і для функціонування національного господарства України. Руйнівні наслідки збройної агресії з боку РФ, потужна трудова міграція, демографічна криза, велика частка молодіжного безробіття та гальмування процесів підготовки кваліфікованих кадрів для потреб сучасної індустрії товарів і послуг створюють комплекс загроз і небезпек для виходу національного господарства України з кризи.

Для мінімізації негативного впливу цього комплексу загроз і небезпек та формування антикризової стратегії потрібні ґрунтовні прикладні наукові дослідження, напрацювання пропозицій щодо реалізації принципів сталого розвитку та втілення їх у практику. Тому, колектив авторів НДР прогнозує розвиток об'єкту цього дослідження у межах теми наступної роботи, яка б мала економічно-безпекове забарвлення.

Ключові слова: ринок праці, людський капітал, трудові ресурси, інноваційний розвиток, HR-технології та інструменти, сталий економічний розвиток, освітній потенціал, регіональний розвиток.

Конкретні досягнення у звітному періоді

Фахові видання

1. Бикова А.Л., Саричев В.І., Семенова Л.Ю. Реалізація соціально-економічних стратегій на макро- та мікрорівнях в Україні // Науковий погляд: економіка та управління. 2021. № 2 (72). С. 66–74.
2. Semenova L., Sarychev V. and Dacenko V. (2021), “Increasing personnel competitiveness at the enterprise in modern conditions: foreign experience”, *Ekonomika ta derzhava*, vol. 1, pp. 36–40. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.1.36 http://www.economy.in.ua/pdf/1_2021.pdf
3. Бикова А.Л., Пікуліна Н.Ю., Лобза А.В. Розбудова сміттєпереробної галузі як дієвий засіб поводження з відходами // Науковий погляд: економіка та управління. 2021. № 3 (72). С. 51–57.
4. Бобровська О. Ю., Бондаренко Д. М. Публічне управління економічним розвитком регіонів: галузевий аспект // *Аспекти публічного управління: науковий журнал*. Дніпро: Грані, 2021. Том 9. № 3. С. 22–35. DOI: <https://doi.org/10.15421/152125> (URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/issue/view/63/tet>).
5. Бобровська О. Ю. Механізм відтворення технічних ресурсів підприємств у процесі їх функціонування // *Науковий погляд: економіка та управління: науковий журнал*. Дніпро: ВД «Гельветика», 2021. № 4(74). С. 35–41. DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2021-74-5/> (URL: http://scientificview.umsf.in.ua/archive/2021/4_74_2021/7.pdf)
6. Бобровська О. Ю. Публічно-приватне партнерство як генератор економічного розвитку регіонів України // *Економіка та держава: науково-практичний журнал*. К. : ТОВ «ДКС центр», 2021. № 8. С. 17–22. DOI: [10.32702/2306-6806.2021.8.17](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.8.17) (URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4987&i=2>)
7. Бобровська О. Ю., Бондаренко Д. М. Економічна система регіонів як квазіоб’єкт публічного і галузевого управління // *Інвестиції: практика та досвід: науково-практичний журнал*. К.: ТОВ «ДКС центр», 2021. № 15. С. 77–85. DOI: [10.32702/2306-6814.2021.15.77](https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.15.77). (URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=7545&i=11>)
8. Бобровська О. Ю., Бикова А. Л. Формування знаннєвих ресурсів системи управління соціально-економічним розвитком регіонів // *Економіка і організація управління: журнал*. Вінниця, 2021. Вип. № 3(43). С. 40–54. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.3.4> (URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/11121>).
9. Бобровська О. Ю. Удосконалення системи вищої освіти України формування і розвитку людського капіталу: практичні кроки і прикладні аспекти реалізації // *Економіка та держава: наук.-практичний журнал*. К.: ТОВ «ДКС центр», 2021. № 11. С. 35–41.
10. Котко О.К. Проблеми організація та нормування праці на підприємстві, на прикладі ПАТ «Запоріжсталь» // *Вісник ОНУ, Економіка*, Том 25, Вип.1 (80). 2020, С. 120–131.
11. Kotko O., Liashenko V., Shevchenko V., Osadcha N., Kolomytsev O. Tendencies and Prospects of the Ukrainian Nuclear Industrial Complex Development // *Economic Herald of the Donbas*. No 4(58), 2020. P. 41–51.
12. Лобза А.В., Бикова А.Л., Криша В.В. Аналіз та перспективи розвитку рекрутингової діяльності у сфері ІТ // *Зб. наук. праць Національного авіаційного ун-ту. Проблеми системного підходу в економіці* // Вип.3 (77). К. 2020. С. 117–123.
13. Лобза А.В., Бикова А.Л., Пільгун А.Р. Особливості діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці // *Збірник наукових праць Національного*

авіаційного університету. Проблеми системного підходу в економіці // Вип.3 (77). К.: 2020. С. 123–131.

14. Саричев В.І., Поплавський О.О., Левін О.Н. Соціально-економічні та інформаційно-комунікаційні аспекти воєнного протистояння Азербайджану та Вірменії у «Другій карабаській війні» // Науковий вісник Дніпропетровського держ. ун-ту внутрішніх справ. 2021. Вип. 1. С. 61–71. URL:https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2021/06/21_1_ua_n/11.pdf

15. Семенова Л.Ю., Даценко В.В., Хурдей В.Д. Маркетинг 4.0. Ефективна економіка. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8322> (дата звернення: 18.02.2021). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.60 Semenova, L., Dacenko, V. and Khurdei, V. (2020), “Marketing 4.0”, Efektyvna ekonomika, [Online], vol. 11, available at: (Accessed 18 Feb 2021). DOI: [10.32702/2307-2105-2020.11.60](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.11.60)<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8322>

16. Семенова Л.Ю., Даценко В.В., Хурдей В.Д. Вплив маркетингової товарної політики на поведінку споживачів в умовах кризи // Економічний простір, (165), С. 96–100. URL:<https://doi.org/10.32782/2224-6282/165-17>

<http://prostr.dpaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/793>

17. Лобза А.В., Гапеева О.М. Система соціальної складової економічної безпеки в умовах сталого розвитку// Економіка і організація управління. 2021. № 3 (43). С. 73–81. <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/11123> DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.3.6>

18. Бикова А.Л., Лобза А.В., Пільгун А.Р. Розроблення антикризової програми управління персоналом як стратегія подолання бізнес проблем підприємства // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія «Економіка та підприємництво». 2022. № 1 (124). С. 67–71. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2022-1-11>

19. Бобровська О. Ю. Вектори «нової економіки» і умови їх ефективного досягнення. *Економіка та держава*. № 5. 2022. С.44–49. DOI: [10.32702/2306-6806.2022.5.44](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.5.44)

20. Бобровська О. Ю. Інноваційно орієнтоване управління економічним зростанням регіонів. *Інвестиції: практика та досвід*. № 9–10. 2022. С.5–10. DOI: 10.32702/2306-6814.2022.9—10.5.

21. Лобза А.В., Пікуліна Н.Ю., Криша В.В. Управління підбором і наймом персоналу на сучасному українському підприємстві. *Держава та регіони Науково-виробничий журнал №1*. 2022. С.8–14.

зарубіжне періодичне наукове видання

1. Бобровська О. Ю. Розвиток економічних систем регіонів як джерела зміцнення економічної безпеки країни // Results of modern scientific research and development: The 5 the International scientific and practical conference (July 25 – 27, 2021). – Barca Academy Publishing, Madrid, Spain. 2021. P. 261–266. URL: <https://sciconf.com.ua/v-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-results-of-modern-scientific-research-and-development-25-27-iyulya-2021-goda-madrid-ispaniyaarhiv/>.

2. Власюк В. Є. Мережеві впливи у побудові економіки майбутнього. Journal of science. № 4. 2020. Vol .1. Pp. 10–18. Lyon 37 Cours Albert Thomas, 69003, Lyon, France. (Issuu; Calameo; SlideShare; Indecs copernicus).

3. Семенова Л. Ю., Даценко В. В., Хурдей В. В. Сучасні маркетингові інструменти для підвищення конкурентоспроможності в умовах пандемії COVID-19 // Economy, finance, law: current problems and development prospects: collective monograph. Anisiia Tomanek, Prague, Czech Republic, OSVČ. 2020. 134 p. <https://www.inter-nauka.com/archive/reference-1/https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16160784832063.pdf>

4. Semenova L. Y., Motyeva A. A. Personnel development system at the enterprise (in the organization). The world of science and innovation. Abstracts of the 6th International scientific and practical conference. Cognum Publishing House. London, United Kingdom. 2021. Pp. 235-239. URL: (January 14-16, 2021) Cognum Publishing House, London, United

- Kingdom. 2021. 1289 p. ISBN 978-92-9472-197-6 <https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-the-world-of-science-and-innovation-14-16-yanvary-2021-goda-london-velikobritaniya-arhiv/> (Лондон).
5. Semenova L., Dacenko V. FEATURES OF MODERN MARKETING Pp.108-110 Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la I conférence scientifique et pratique internationale (Vol. 1), Paris, 5 février 2021. Vinnytsia-Paris: Plateforme scientifique européenne & La Fedeltà, 2021. ISBN 978-617-7991-04-4 «Plateforme scientifique européenne», Ukraine ISBN 978-617-7991-05-1 (VOLUME1) DOI 10.36074/logos-05.02.2021.v1<https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/issue/view/05.02.2021/437>
6. Pikulina N., Samoilenko D., Horiashchenko Y., Zhadko K. & Nikitchenko Y. Professional Training of Economics Students in Higher Educational Institutions through the Development of Entrepreneurial Climate. *Revista de la Universidad del Zulia*, 2021. Vol. 12, Num. 35, Pp. 63–84. URL: <https://doi.org/10.46925/rdluz.35.04>
7. Sarychev V., Bykova A. Socio-economic aspects of the fragmentation of Ukrainian society // Concepts and use of technologies in practice. Abstracts of V International Scientific and Practical Conference. London, Great Britain 2022. Pp. 33–35. URL: <https://eu-conf.com/events/concepts-and-use-of-technologies-in-practice/>
8. Bykova A., A. Lobza, J. Gavrysh, I. Soroka, Y. Karpenko The Effectiveness of Bonus Payment as a Financial Incentive for Top Management. has been published in the WSEAS Transactions on Business and Economics, ISSN / E-ISSN: 1109-9526 / 2224-2899, Volume 19, 2022, Art. #133, p.1476-1492. URL: DOI: 10.37394/23207.2022.19.133. [Web of Science]
9. Yekimov S., Antokhov A., Sarychev V., Savenko O., Bykova A. The role of investment in increasing the economic potential of agriculture. AIP Conference Proceedings 2661, 020002 (2022); URL <https://doi.org/10.1063/5.0107109>[Scopus]
10. Bobrovska O., Lysachok A., Kravchenko T., Akimova L., Akimov O. The current state of investment security in Ukraine in the context of COVID-19 and its impact on the financial and economic situation of the state // Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice, 2021, No 1(36), p. 233–243. [Web of Science]
11. Bobrovska O. Yu., Durman M. O., Kravchenko T. A., Nekriach A. I., Diegtiar O. A. Management decisions to support and maintain the socio-economic development of the territories // Special Issue: Innovative Development and Economic Growth in the CIS Countries, 2021, Vol. 39 No. 6. Doi: 10.25115/eea.v39i6.5266.[Scopus]
12. Єкімов С., Саричев В., Малюга Н., Шкуліпа Л., Полторак А. Роль держави у підвищенні продуктивності праці на сільськогосподарських підприємствах України // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Фундаментальні та прикладні дослідження в біології і сільському господарстві» / 05/05/2021. Т. 254. № 10002. DOI <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125410002>[Scopus]
13. Гапеева О., Мартиненко В., Романовська Ю., Потапюк І., Чирва Н. Теоретико-методологічні аспекти стратегічного управління економічною безпекою держави в умовах пандемії Covid-19: сучасні проблеми та вектори розвитку. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 1(42), 529–536. URL: <https://doi.org/10.55643/fcaptop.1.42.2022.3753>. [Web of Science]
14. Perevozova I., Prodius Y., Selinnyi M., Lobza A. Pikulina N. (2022). Improving the Efficiency of Land use in the Agricultural Sector of Ukraine. Published under licence by IOP Publishing Ltd. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Volume 949, International Scientific and Practical Conference: Development of the Agro-Industrial Complex in the Context of Robotization and Digitalization of Production in Abroad (DAICRA 2021) 15th-16th October 2021*, doi:10.1088/1755-1315/949/1/012044. [Scopus]

Тези доповідей, матеріали конференцій

1. Лобза А.В., Бикова А.Л. Людський капітал України в умовах цифрового суспільства: стан і динаміка змін // Міжнар. наук.-практ. конф., Дніпро: УМСФ, 06 листопада 2020 р. "Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління". С. 86–88.
2. Бикова А.Л., Саричев В.І. Динаміка обсягів інвестиційної діяльності в Україні // VIII Міжнар. наук.-практ. конф. «Роль бізнес-аналітики та обліку у вирішенні енергетичних та соціально-економічних проблем України» 12-13 березня 2020 р., м. Дніпро. С. 302–306.
3. Семенова Л.Ю., Чабан Л.І. Концепція формування людського капіталу на порозі промислової революції 4.0 // Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпро : УМСФ, 2020. С. 30–32.
4. Семенова Л., Прядко А. Інноваційні підходи виробництва пакетів з альтернативних екологічних матеріалів для заміни виробів з полімерів // Всеукр. наук.-практ. on-line конф. «Вплив інноваційних змін на розвиток суспільства: економіко-правові та соціально-гуманітарні аспекти» 14 травня 2020 р., Держ. ун-т «Житомирська політехніка», 2020. С.526–527.
5. Саричев В.І., Дзюба Д.В. Інноваційна діяльність як провідний чинник сталого розвитку // XX Міжнар. наук.-практ. конф. “Статистичні методи та інформаційні технології аналізу соціально-економічного розвитку” м. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права ім. Л. Юзькова, 2020. С. 126–129.
6. Саричев В.І. Довмат Ю.С. Сучасний стан та актуальні проблеми економіки України // Всеукр. наук.-практ. on-line конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки /Держ. ун-т «Житомирська політехніка», 11-15 травня 2020 р. 2020. С. 451–452. URL:https://conf.ztu.edu.ua/konferentsiya-prysvyachena-dnyu-nauky-11-15-travnya-2020-r/?fbclid=IwAR1mHCnmY2XBGxK8mNzNHTvHjt-mfOMPuY2te_0T91hZmjrfC sJ9hUGutAM
7. Саричев В.І., Залюбовський К.М. Вплив соціальних стандартів на розвиток трудового потенціалу України // Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління: Міжнар. наук.-практ. конф. 6 лист. 2020 р. Дніпро: УМСФ, 2020. С. 59–61.
8. Пікуліна Н.Ю., Козорог Д.С. Інвестиції як основа підтримки малого та середнього бізнесу в Україні // Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління: Дніпро, УМСФ, 06.11.2020. С. 55–57.
9. Пікуліна Н.Ю., Норенко А. Бізнес-аналіз зовнішнього середовища як інструмент дослідження ринку: «Обліково-аналітичні й статистичні методи та моделі в оподаткуванні, бізнесі, економіки». Ірпень, ДПУ, 30.11-04.12.2020.
10. Власюк В.Є. Комунікативно-технологічні виклики нового світоустрою. Економічна кібернетика: дослідження, розробка і використання моделей економічної поведінки суб'єктів господарювання. Зб. наук. пр. за мат-ми Всеукр. інтернет-конф., м. Дніпро, 2-3 березня 2020 р. Дніпро: НМетАУ, 2020. С. 21–25.
11. Власюк В.Є. Цифрова економіка в українському сьогоденні. Фінанси, банківська система та страхування: стан, проблеми та перспективи розвитку в кризовій економіці України: Зб. мат. Міжнар. наук.-практ. конф., 02-03 березня 2020 р.- ДДАЕУ, 2020. С. 111–113.
12. Власюк В.Є. Проектування демографічних процесів у цифровій економіці. Управління проектами. Ефективне використання результатів наукових досліджень та об'єктів інтелектуальної власності: зб. наук. пр. за матеріалами II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (10.04.2020 р.). НМетАУ, УКРNET, НДІВ НАПрН України, Дніпро: Юрсервіс, 2020. С. 38–42.
13. Власюк В.Є. Електронні носії як складова економічної системи. Зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні питання економіки, фінансів, обліку і права в сучасних умовах». Частина 1. 16 квітня 2020 р. Центр фінансово-економічних наукових досліджень. Полтава. С. 18–20.

14. Лобза А.В., Воронова Д.Д. Дослідження змін у системі національного багатства - передумова координації економічного зростання соціального розвитку держави // II Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю 23.04.20. С. 204–207.
15. Лобза А.В., Погорілий О.І. Європейська соціальна економіка: визначення соціальної економіки, що відповідає національній системі рахунків // II Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю 23.04.20. С. 107–109.
16. Лобза А.В., Швець А.М. Окремі аспекти теорії та практики стимулювання та мотивації персоналу // II Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю 23.04.20. С. 200–203.
17. Лобза А.В., Кулешова А. Роль колективного договору в регулюванні соціально-трудова відносин // Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіка, фінанси, облік та право в умовах глобалізації» 28.05.20. Полтава, С. 19–21.
18. Бобровська О. Ю. Інтеграція систем публічного і галузевого управління як напрям підвищення соціально-економічного розвитку регіонів // World science: problems, prospects and innovations: The 12th International scientific and practical conference, (August 11-13, 2021) Perfect Publishing, Toronto, Canada. 2021. P. 202–209. URL: <https://sci-conf.com.ua/xii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-world-science-problems-prospects-and-innovations-11-13-avgusta-2021-goda-toronto-kanada-arhiv/>.
19. Бикова А.Л., Юрескул Г. Вплив зовнішнього середовища на економіку сучасного підприємства // // Мат. міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд» 05.11.2021 р., (м. Дніпро УМСФ).
20. Бикова А.Л., Книш А.І. Поповнення персоналу як важлива складова системи управління персоналом підприємства // Мат. міжнар. наук.-практ. конф. «П'ятдесят четверті економіко-правові дискусії» 24 лютого 2021 р., (м. Львів) URL: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-3691/>.
21. Гапеева О.М., Байбаков І.В. Стратегія забезпечення економічної безпеки США. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : Мат. міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 375–377.
22. Гапеева О.М., Івашина А.В., Озерян К.С. Гендерна рівність у світі та в Україні. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : Мат. міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 402–404.
23. Гапеева О.М., Лисенко В.М. Сутність бізнес-планування та призначення бізнес-плану. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 244–246.
24. Гапеева О.М., Сірант М.О., Токарик Є.С. Розв'язання проблеми якості води і санітарних умов в Україні в умовах сталого розвитку. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпро : УМСФ, 2021. С. 398–400.
25. Гапеева О.М., Михайлюк Ю.О. Фінансова складова економічної безпеки підприємства. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : Мат. міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 408–410.
26. Чабан Л.І., Бикова А.Л. Підвищення ефективності інвестування у розвиток людського капіталу Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 408–410.
27. Саричев В.І., Залюбовський К.М. Вплив інноваційного розвитку на зміни HR-стратегій в національній економіці // Матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах» / УМСФ, 16 квітня 2021 р. Д. : УМСФ, 2021. С. 139–143. URL: <https://drive.google.com/file/d/1t5AjMhYEPKn4UKIEjAbet2wfey3h4-4U/view>
28. Саричев В.І., Баранник О.О. Вплив соціальних стандартів на розвиток трудового

- потенціалу України // Інформаційно-аналітичне забезпечення прийняття управлінських рішень щодо енергетичних та соціально-економічних проблем України: Мат. ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. 25-26 березня 2021 р. Д.: ДНУ ім. О. Гончара, 2021. С. 142–145. URL: <https://www.oktanprint.cz/p/information-analytics-decision-support>.
29. Саричев В.І., Погорілий О.І. Людський потенціал та інноваційний розвиток: пріоритети змін сучасних HR-технологій / Мат. Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасний стан економіки, обліку, фінансів і права та їх основні проблеми» (Полтава, 5 жовтня 2021 р.) у 2 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2012. Ч. 2. С. 35–38.
30. Саричев В.І., Погорілий О.І. Сучасні підходи до системи управління розвитком трудових ресурсів підприємства / Мат. міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 408–410.
31. Бобровська О. Ю. Інноваційно орієнтоване управління розвитком партнерських відносин в публічному управлінні // Сучасна парадигма публічного управління: матеріали ІІІ Міжнар. наук.-практ. заочної конф., м. Львів, ЛНУ ім. І. Франка, 18 – 22 жовтня 2021 р. – Львів: 2021.
32. Бобровська О. Ю. Стратегія розвитку вищої освіти України: практичні кроки і прикладні аспекти реалізації // Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. заочної конф., м. Запоріжжя, 24 листопада 2021 р. / за заг. ред. В. М. Огаренка. Запоріжжя: КПУ, 2021.
33. Лобза А.В., Макарова К. Підходи до методів оцінювання персоналу підприємства // Лобза А.В., Макарова К. // Матер. міжнар. наук.-практ. заочної конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд» / 05 листопада 2021 р., м. Дніпро – УМСФ.
34. Бикова А.Л., Лобза А.В., Погорілий О.І. Аналіз системи винагороди персоналу на підприємстві та шляхи її вдосконалення // Молодий вчений. 2021. №1(89). Ч. 1. С. 64–68. [РІНЦ, Scholar Google, ОАІ, Cite Factor, Research Bible, Index Copernicus. Index Copernicus (IC™ Value): 4.11]
35. Лобза А.В., Бикова А.Л., Рябуха Т.В. Розробка програми адаптації для персоналу // Молодий вчений. 2021. №1(89). Ч. 2. С. 739–742. [РІНЦ, Scholar Google, ОАІ, Cite Factor, Research Bible, Index Copernicus. Index Copernicus (IC™ Value): 4.11]
36. Лобза А.В., Бикова А.Л., Стасик С.О. Вплив пандемії COVID-19 на ІТ-рекрутинг персоналу // Молодий вчений. 2021. №1(89). Ч. 2. С. 196-201. [РІНЦ, Scholar Google, ОАІ, Cite Factor, Research Bible, Index Copernicus. Index Copernicus (IC™ Value): 4.11]
37. Лобза А.В., Пікуліна Н.Ю. Побутові відходи як загроза якості життя людства // "Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах": матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (16 квітня 2021, Дніпро). Д. : Університет митної справи та фінансів, 2021. С. 739–742.
38. Семенова Л.Ю., Макарова С.О. Організаційна структура управління виробничим підприємством. Пріоритети фінансово-економічного управління: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 15 січня 2021 р). Одеса: Східноєвропейський центр наукових досліджень, 2020. С. 112–115. <https://researcheurope.org/product/book-9/>
39. Семенова Л.Ю., Даценко В.В. Соціальний маркетинг як інструмент забезпечення соціально-економічної безпеки. І Міжнародній науково-практичній конференції «ЕКОНОМІЧНІ ЧИТАННЯ», присвяченій 85-річному ювілею проф. В.Й. ШИЯНА 19 лютого 2021 р. <https://knau.kharkov.ua/3265--mnpk-ekonomchn-chitannja-prisvjachenj-85-rchnomu-juvleju-profesora-vkto-a-josipovicha-shijana.html>
40. Семенова Л.Ю., Кожерко ЄА. Підвищення конкурентоспроможності персоналу в сучасних умовах // Економіка, фінанси та управління: аспекти інноваційного розвитку: матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. м. Миколаїв 26-27 лютого 2021 р.
41. Семенова Л.Ю. Features of investment potential in Ukraine. IV Міжнар. наук.-практ.

- конф. «Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні», 12 березня 2021 р. Вінницький нац. тех. Ун-т, URL: https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/fiip/fiip_2021/paper/viewFile/11716/9807
42. Dacenko V., L. Semenova, L. Chaban. Marketing as the main factor for effective business Міжнародна науково-практична інтернет конференція «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах» 16 квітня 2021 р. С. 219-222 https://drive.google.com/file/d/1t5AjMhYEPKn4UKIEjAbet2_wfey3h4-4U/view
43. Бикова А.Л., Александрюк І.В. Причини та сутність трудової міграції. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.
44. Бикова А.Л., Чабан Л.І. Цифровізація: можливості для реалізації та розвитку людського капіталу у світі та в Україні. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.
45. Бикова А.Л., Лебідь А.І. Місце інститутів спільного інвестування в інфраструктурі ринку. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.
46. Бобровська О. Ю. Генеруючі особливості державно-приватного і публічно-приватного партнерства в регіонах. Збірник тез всеукраїнського Круглого столу до Дня державної служби України «Державно-громадське партнерство у формуванні та реалізації публічної політики: воєнний стан». 29 червня 2022 р. Дніпро: 2022. (в ред.)
47. Бобровська О. Ю. Розширення переліку основних детермінант відтворення економіки України у післявоєнний період. Збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасна парадигма публічного управління», 10–12 листопада 2022 р., Львів: 2022. (в ред.)
48. Бобровська О. Ю. Розвиток функцій державного управління економікою у воєнний і післявоєнних періоди. Матеріали X Міжнародної заочної науково-практичної конференції «Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика», 25 листопада 2022 р., Запоріжжя: КПУ, 2022. (в ред.)
49. Бобровська О. Ю. Вплив державно-приватного і публічно-приватного партнерства на розвиток партнерства. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Міське самоврядування в Україні та світі: теорія та практика», 7 грудня 2022 р., Полтава: ПДАУ, 2022.
50. Бобровська О. Ю., Мержев Д.П. Роль інноваційного відтворення у стимулюванні економічного зростання в післявоєнний період. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.
51. Гапєєва О.М., Вітюгін Є.Ю. Поняття економічної безпеки як предмету наукового пізнання. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)
52. Гапєєва О.М., Головка Р.С. Індекси економічних показників як інструменти оцінювання рівня економічної безпеки. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)
53. Гапєєва О.М., Дзюба Д.В. Ринок праці як соціальна складова економічної безпеки держави. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-

- технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (до друку)
54. Гапеева О.М., Почтамцев О.М. Фінансова безпека як складова економічної безпеки. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.
55. Гапеева О.М., Ромашко С.М. Управління ризиками лізингової діяльності. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.
56. Огданський К.М., Вітюгін Є.Ю. Економічна діяльність підприємства в умовах діджиталізації. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)
57. Огданський К.М., Галєєв О.С. Корпоративна соціальна відповідальність як основа економічного розвитку. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)
58. Саричев В.І., Плавкова Д.Д. Наукові підходи щодо формування людського капіталу в Україні. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.
59. Саричев В.І., Погорілий О.І. Інформаційні технології в системі управління трудовими ресурсами. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)
60. Бикова А.Л., Карпенко О. Економічна безпека підприємства: шляхи запобігання внутрішнім та зовнішнім загрозам. Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: Мат. II Міжнар.ї наук.-практ. інтернет-конф. : у 2 т. Т. 1. Дніпро : УМСФ, 2022. С.346–349.
61. Бикова А.Л., Чабан Л.І. Людський капітал: сучасний стан, можливості збереження та розвитку. Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: Мат. II Міжнар.ї наук.-практ. інтернет-конф. : у 2 т. Т. 1. Дніпро : УМСФ, 2022. С. 384–390.
62. Бикова А.Л., Суха А. Національна економіка в умовах воєнного стану. // Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. - Дніпро: УМСФ, 2022. С. (подано до друку)
63. Бикова А.Л., Назаренко А.О. Особливості регулювання соціально-трудова відносин у період воєнного стану. // Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. - Дніпро: УМСФ, 2022. С. (подано до друку)
64. Бобровська О. Ю. Корпоративна й організаційна культура управлінської праці та її вплив на суспільний розвиток. *Матеріали науково-практичної конференції за міжнародною участю «Інноваційні інструменти забезпечення інвестиційного та інфраструктурного розвитку території та громад»*. 4 березня 2022 р. НТУ «Дніпровська політехніка», Дніпро: 2022. С. 49–51.
65. Бобровська О. Ю. Інноваційний розвиток систем управління як чинник активізації процесів нової економіки України. *Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних*

- комунікаціях та міжнародних відносинах», у 2 т., 21 квітня 2022 р. Дніпро: УМСФ, 2022. Т.1. С. 339–343.
66. Бобровська О. Ю. Економічна політика відновлення економіки України в умовах агресивних зрушень: реалії та напрями. *Збірник тез XXII Міжнародного наукового конгресу «Публічне управління XXI століття в умовах гібридних загроз»*, 27 квітня 2022 р. Харків: 2022. (в ред.)
67. Бобровська О. Ю. Проблеми впровадження інноваційних інформаційних процесів в управлінні економікою країни. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства»*. 2 червня 2022 р. УМСФ, Дніпро: 2022. (в ред.)
68. Бобровська О. Ю. Стратегічне управління соціально-економічним розвитком країни в умовах глобалізації. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього»*. 7-8 червня 2022 р. Київ: 2022 (в ред.)
69. Бобровська О. Ю., Гусєва В. О. Сучасні технології формування колективу організації: виклики та трансформації. // *Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м. Дніпро, 2 червня 2022 р. – Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку)
70. Бобровська О. Ю. Прядко А. О. Кадрові ризики в системі управління персоналом підприємства. *Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м. Дніпро, 2 червня 2022 р. – Дніпро: УМСФ, 2022.
71. Гапєєва О.М., Юрескул Г.О. Сучасні організації роботодавців. *Матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах»*. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 404–406.
72. Гапєєва О.М., Назаренко А.О. Тенденції зайнятості населення у промисловій діяльності *Матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах»*. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 369–373.
73. Огданський К.М., Никіфоров І. Аналіз соціально-економічних трансформацій в контексті сталого розвитку. *Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* : у 2 т. – Т. 1. – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. С.58–62.
74. Огданський К.М., Порохня П. Аналіз інвестицій та їх вплив на економічний розвиток. *Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* : у 2 т. – Т. 1. – Д. : Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 373–377.
75. Огданський К.М., Акастелова Ж. Досвід функціонування системи соціально-трудова відносин та її елементів в Україні та світі. *Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку)
76. Огданський К.М., Якубін Д. Сучасні тенденції формування українського ринку праці. *INTERNATIONAL SCIENTIFIC INNOVATIONS IN HUMAN LIFE: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (16-18 лютого 2022 р)*. – Манчестер, Великобританія, 2022. С. 589–595.
77. Огданський К.М., Суха А.О. Особливості розвитку цифрової економіки в Україні в умовах війни. *Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. Дніпро: УМСФ, 2022.

78. Огданський К.М., Назаренко А.О. Краудфандинг як сучасний інструмент в бізнес-діяльності. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. (подано до друку).
79. Огданський К.М., Леонова К.О. Генезис соціального партнерства, об'єктивні передумови його виникнення та розвитку. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. - Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. (подано до друку).
80. Огданський К.М., Юрескул Г.О. Діджиталізація малого бізнесу: переваги та недоліки. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. - Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. (подано до друку)
81. Пікуліна Н.Ю., Гузь Б. Особливості організації праці в Україні в умовах воєнного стану. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 2 червня 2022 р. Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку).
82. Пікуліна Н.Ю., Сергієнко Д. Проблеми працевлаштування в умовах війни. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 2 червня 2022 р. – Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку).
83. Лобза А.В., Корнєєва К. Мотивація та стимулювання праці персоналу в умовах сучасності. II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах». Т.1. УМСФ, Дніпро 21 квітня 2022. С. 358 –361.

ЗМІСТ

Вступ	20
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ДИНАМІКИ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ	21
1.1. Інноваційна діяльність як провідний чинник сталого розвитку	21
1.2. Аналіз розвитку концептуальних засад людського капіталу в умовах інформатизації суспільства	29
1.3. Особливості трансформації маркетингових стратегій на тлі розгортання 4-ої промислової революції	41
Висновки до першого розділу	49
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАЄКТОРІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА МАКРО- ТА МІКРОРІВНЯХ	52
2.1. Характеристика інформаційної діяльності та її роль в структурі людських ресурсів національної економіки	52
2.2. Сучасна практика реалізації соціально-економічних стратегій в Україні на макро- та мікрорівнях	69
2.3. Формування освітнього потенціалу як провідної складової соціально-економічного розвитку регіонів	81
Висновки до другого розділу	95
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗРОБКИ ТА МЕТОДИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ HR-ІНСТРУМЕНТІВ У ПРАКТИКУ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	98
3.1. Шляхи вирішення проблемних питань у сфері функціонування ринку освітніх послуг та молодіжної зайнятості	98
3.2. Вплив економічного розвитку регіонів на вдосконалення трудового потенціалу держави	108
3.3. Інструменти комплексного забезпечення безпеки ринку праці та відновлення трудового потенціалу в кризових умовах	143
Висновки до третього розділу	180
Висновки	182
Список використаних джерел	188
Додатки	204

Вступ

Інноваційна діяльність сучасної епохи прискорення змін технологічних укладів та пришвидшення процесів 4-ої промислової революції розглядається представниками наук, експертами-практиками та менеджерами всіх рівнів як провідний вектор забезпечення сталого розвитку у глобальному масштабі й зміцнення конкурентоспроможності всіх суб'єктів господарювання.

Це є об'єктивною тенденцією світового та національних господарств, яка ґрунтується на таких чинниках: по-перше, необхідною умовою сучасного виробництва є максимальне зниження матеріалоемності, трудових витрат та енергоємності. Таким чином, головні переваги вчорашнього способу виробництва, які формувалися за рахунок забезпеченості ресурсами та людським капіталом (додаток А), все далі більше втрачають своє значення.

По-друге, досягнення у розробці штучного інтелекту, нано- та біотехнологій, інформаційно-комунікативних систем тощо, поряд із значними досягненнями щодо науково-технічного прогресу тягнуть за собою низку викликів і загроз цивілізаційного масштабу.

Йдеться про суттєве скорочення робочих місць, поглиблення розшарування суспільства за професійними ознаками, загострення екологічної ситуації через відставання відновлюваних можливостей природи від наслідків застосування сучасних технологій та ін. Рівень конфліктогенності цих процесів на сьогодні дуже важливо, але важко оцінити через надмірну їх динамічність.

Та, по-третє, основні важелі впливу на інноваційний розвиток на всіх рівнях знаходяться у приватних руках великого бізнесу, ТНК зокрема. Принципи ринкової економіки щодо не репресивного способу регулювання економічної діяльності з боку держави та громадських інституцій значно звужують можливості своєчасного реагування на наслідки глобальних бізнес-стратегій, ризики від застосування яких не є ще остаточно визначеними [134].

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ДИНАМІКИ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

1.1. Інноваційна діяльність як провідний чинник сталого розвитку

Динаміка інноваційної діяльності в Україні не співпадає з загальносвітовими тенденціями. З 1991 р. питома вага організацій та підприємств, що здійснюють розробку і впровадження нововведень, знизилася у середньому до 5 – 6% від загальної кількості промислових підприємств. Відкриття ринку для закордонних товарів призвело до падіння попиту на національну наукоємну продукцію, витисненню її з внутрішнього ринку [25].

Показниками результативності інноваційної діяльності в Україні є такі (табл. 1.1).

Таблиця 1.1. Показники результативності інноваційної діяльності економіки України

Рік	Питома вага підприємств, що впроваджували інновації, %	Упроваджено нових технологічних процесів, шт.	Освоєно виробництво інноваційних видів продукції, найменувань	із них: нові види техніки	Питома вага реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової, %	Обсяг реалізованої промислової продукції, млн. грн.	Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн. грн.
2015	12,6	2256	3572	743	3,5	1454526	47350
2016	12,7	2398	3681	892	3,6	1456277	45264
2017	12,9	2305	3953	905	3,7	1467389	48273
2018	13,1	2372	3822	864	3,4	1472873	49283
2019	13,2	2437	3527	898	3,5	1475251	48265

Джерело: розроблено на основі [<http://ukrstat.gov.ua/>]

За даними Держслужби статистики у 2015-2019 рр. позитивну динаміку результативності мали такі інноваційної діяльності: кількість упроваджених нових технологічних процесів та обсяг реалізованої інноваційної продукції.

Джерела фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств в Україні проаналізовано за даними табл. 1.2.

Таблиця 1.2. Джерела фінансування інноваційної діяльності промислових підприємств в Україні, млн. грн.

Рік	Загальна сума витрат	Власні кошти підприємств	Кошти держбюджету	Кошти іноземних інвесторів	Інші джерела
2015	13814	13427	55	59	273
2016	23230	22036	179	23	991
2017	9118	7704	227	108	1078
2018	10515	7678	210	110	2516
2019	11378	8855	195	56	2271

Джерело: розроблено на основі [<http://ukrstat.gov.ua/>]

Як свідчать дані табл. 1.2, основними джерелами фінансування інновацій в Україні упродовж останніх 5 років (2015 – 2019 рр.) є власні кошти підприємств, обсяг яких має незначну повільну динаміку після суттєвого скорочення у 2017 – 2018 рр. і склали у 2019 р. 8855 млн. грн., при цьому інші види джерел є доволі малими за часткою, хоча за суттю, порівняно з іноземними країнами (див. табл. 1.3) є важливими.

Таблиця 1.3. ТОП-10 компаній світу за загальною часткою витатків у 2016 – 2018 рр. на НДКР (R&D) [132]

Рейтинг	Назва компанії	Витатки на R&D (млрд. дол.)			Загальний дохід (млрд. дол.)			Інтенсивність R&D (%)		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
1	Amazon.com, Inc.	12,5	16,0	22,6	107,0	136,0	177,9	11,7	11,8	12,7
2	Alphabet Inc.	12,3	13,95	16,2	75,0	90,3	110,9	16,4	15,5	14,6
3 (2017 -5)	Volkswagen	12,5	13,8	15,8	225,2	260,9	277,0	5,6	5,3	5,7
4	Samsung	12,0	14,3	15,3	166,7	189,0	224,3	7,2	7,6	6,8
5 (2017 -3)	Intel Corporation	12,1	12,7	13,1	55,4	59,39	62,8	21,9	21,5	20,9
6	Microsoft Corporation	12,0	13,0	12,3	93,6	85,32	90	12,9	15,3	13,7
7 (2017 -9)	Apple Inc.	8,1	10,0	11,6	233,7	215,6	229,2	3,5	4,7	5,1
8 (2017 -7)	Roche Holding AG	9,4	11,8	10,8	49,6	54,0	57,2	19,0	21,9	18,9
9 2017 -12	Johnson & Johnson	9,0	9,1	10,6	70,1	71,89	76,5	12,9	12,7	13,8
10 (2017 -8)	Merck & Co., Inc.	6,7	10,1	10,2	39,5	39,8	40,1	17,0	25,4	25,4

На кількість освоєних інноваційних видів продукції має невеликий вплив лише один із напрямів науково-технічної діяльності – витрати на науково-технічні послуги. Інші витрати не приводять до збільшення виробництва освоєних інноваційних видів продукції. На кількість освоєних нових видів техніки у 2017 – 2019 рр. види витрат на наукові та науково-технічні роботи мають середній вплив. Найвагомійший зв'язок з усіма витратами на наукові та науково-технічні роботи має обсяг реалізованої інноваційної продукції[140].

Аналіз наведених даних дає підстави виділити такі характерні риси у фінансуванні науково-дослідних та конструкторських робіт (НДКР) найбільшими компаніями світу: по-перше, незалежно від галузі економіки, де зосереджені зусилля компаній (Інтернет та роздрібна торгівля, програмне забезпечення та послуги, автомобілебудування, апаратні технології та обладнання, електронна промисловість відповідно) та загальних доходів, що суттєво відрізняються, абсолютні видатки на НДКР знаходяться приблизно на однаковому рівні.

По-друге, інтенсивність видатків на НДКР (співвідношення видатків до загального доходу) суттєво розрізняється: Amazon. com, Inc. – 9,8 %, Alphabet Inc. – 15,4 %, Volkswagen – 8,1 %, Samsung – 7,2 %, Intel Corporation – 21,3 %.

По-третє, тільки великі розвинені економіки світу можуть конкурувати з ТНК в інноваційній сфері. У таблиці 1.4 наведені дані показників витрат європейських країн на НДКР у 2017 р. у порівнянні з Україною[112].

Таблиця 1.4. Рейтинг європейських країн за рівнем витрат на НДКР у 2017 р.

Показники	Внутрішні витрати на НДКР		Абсолютні витрати (млрд. дол. США у поточних цінах)
	Рейтинг	% от ВВП	
Швеція	1	3.4	18.36
Швейцарія	2	3.37	22.92
Австрія	3	3.16	13.27
Данія	4	3.05	9.76
Німеччина	5	3.02	110.8
Фінляндія	6	2.76	6.9
Бельгія	7	2.58	12.64
Франція	8	2.19	56.5
Ісландія	9	2.1	0.50
Норвегія	10	2.09	8.36
Усього ЄС-28		2.06	317.0
Україна	-	0.45	0.504

За абсолютними цифрами серед європейських держав за рівнем витрат на розробки та дослідження лідерами у 2017 р. були: Німеччина (110,8 млрд. дол. США у поточних цінах), Франція (56,5), Великобританія (43,5), Італія (26,1), Швейцарія (22,9).

Динаміка інноваційної діяльності на всіх рівнях дає підстави для визначення реальної загрози економіці України у вигляді потенційної можливості залишитися на периферії розвиненого світу у разі неприйняття екстрених та продуктивних кроків щодо розвитку та впровадження інновацій у всі сфери життя суспільства.

Динаміку витрат за напрямками інноваційної діяльності в Україні можна дослідити за даними табл. 1.5.

Таблиця 1.5 Динаміка витрат за напрямками інноваційної діяльності в Україні

Напрями витрат	Витрати, у млн. грн.			Витрати, у %			Відхилення 2019 – 2017	
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	+/-	%
Внутрішні НДР	1941	2053	2983	21,3	19,5	26,2	1042	4,9
Зовнішні НДР	228	257	367	2,5	2,4	3,2	139	0,7
Придбання основних засобів	5898	6724	6543	64,7	63,9	57,5	645	-7,2
Купівля знань, технологій	21	35	59	0,2	0,3	0,5	38	0,3
Інше	1029	1446	1426	11,3	13,8	12,5	397	1,2
Всього	9117	10515	11378	100	100	100	2261	0,0

Джерело: розроблено на основі [<http://ukrstat.gov.ua/>]

Як свідчать дані табл. 1.5, в Україні за 2017 – 2019 рр. витрати на інновації зросли на 2261 млн. грн. і становили 11378 млн. грн. на кінець аналізованого періоду. При цьому в структурі цих витрат переважають витрати на придбання основних засобів (більше половини), частка яких зменшилась з 64,7% у 2017 р. до 57,5% в 2019 р. (скорочення на 7,2%), що підтвердженням переорієнтації на інновації в нематеріальні активи, навіть незважаючи на те, що поки їх частка у витратах на інновації не перевищує на 0,5%, і водночас є доказом не продуктивності діяльності суб'єктів в технологічній сфері.

Позитивним прикладом продуктивного пошуку сфер інноваційної діяльності є

розроблення в межах НДР кафедри інноваційного підходу щодо виробництва пакетів з екологічних матеріалів для заміни виробів з полімерів [150].

Основною метою будь-якої упаковки, пакету є: реклама, збереження товару від псування, зручність при транспортуванні та зберіганні, але в сучасних умовах, крім задоволення вимог виробників та споживачів, до упаковки висувуються нові вимоги – екологічність, можливість повторного або багаторазового використання, безпечна утилізація. Такі підходи до виготовлення упаковки дають змогу не лише зберегти ресурси планети, але й зменшити навантаження від забруднення на зовнішнє середовище.

Поліетиленові пакети, як і раніше, залишаються фаворитами за своєю практичністю та простотою використання. Але поряд із цими безперечними перевагами вони мають істотний недолік – поліетилен погано розкладається в ґрунті, а під час згоряння виділяє токсичні речовини. Частина пакетів викидається відразу, решта – через деякий час. Так чи інакше, вони стають відходами, що не розкладаються і є небезпечними.

Основна небезпека поліетиленових пакетів полягає у складності їх утилізації, оскільки поліетилен отримують із нафти – не поновлювального природного джерела. У ґрунті він розкладається не менше 200 років, а під час знищення спалювання виділяє небезпечні токсичні речовини. Час від часу з'являються повідомлення про те, що міністерство екології та природних ресурсів планує заборонити використання поліетиленового упакування в роздрібній торгівлі, знайшовши їм більш безпечну альтернативу.

Так, наприклад, Європейський парламент і Рада Європейського Союзу беручи до уваги Висновки Економічного і соціального комітету прийняли Директиву № 94/62/ЄС Європейського Парламенту і Ради про упаковку і відходи від упаковки. Основна задача Директиви націлена на гармонізацію національних заходів з управління в сфері упаковки та відходів від упаковки, з одного боку, для попередження будь-якого їх впливу на навколишнє середовище в усіх державах-членах, а також і в третіх країнах або зниження ступеня такого впливу, забезпечуючи, таким чином, високий рівень захисту

навколишнього середовища і, з іншого боку, для забезпечення функціонування внутрішнього ринку, усунення торгових бар'єрів в торгівлі, можливості порушення конкуренції і обмежень конкуренції в рамках Співтовариства.

З цією метою ця Директива встановлює заходи, спрямовані в першу чергу на попередження утворення відходів від упаковки, і на підставі додаткових основних принципів заходи, спрямовані на повторне використання відходів від упаковки, переробку та інші форми відновлення від упаковки і, як наслідок, скорочення обсягу кінцевої утилізації таких відходів.

Пропонуються такі нові альтернативи використання поліетиленових виробів:

1. Еко сумки– зручні та практичні. Їх виробляють з натуральних або синтетичних матеріалів із використання відходів виробництва або вторинного сировинного матеріалу. Вони дуже міцні, їх можна легко прати й використовувати багаторазово. Завдяки цьому, в порівнянні з поліетиленовими пакетами, еко сумки викидають рідше. А під час їх утилізації виділяється набагато менше шкідливих речовин, ніж під час утилізації поліетилену.

2. Плетені сумки-сіточки знову стають популярними, завдяки тому, що відмінно підходять для перенесення продуктів і товарів. Сьогодні сіточка – не тільки екологічна альтернатива пакетам, але й модний тренд: різнокольорові, капронові або бавовняні, довгі або маленькі – у продажу є великий вибір сіточок.

3. Паперові пакети, пакети з крафт-паперу, обгортковий папір– найпростіший варіант упакування. Це екологічно чистий і безпечний продукт, він швидко перегниває на звалищі й не завдає шкоди природі. Зараз існують паперові пакети, розраховані на велику вагу, і в цьому плані вони анітрохи не гірші за поліетиленові пакети. Зрозуміло, вартість такого пакета буде виправдана тільки в тому випадку, якщо він використовується багаторазово.

4. Тканинні мішки – чудово підходять для сипучих продуктів (борошно, крупи, цукор). Вони набагато міцніші та надійніші за поліетиленові пакети та

прослужать дуже довго. Щоб у них не заводилися жучки, радять прокип'ятити мішечок у насиченому розчині кухонної солі.

Деякі тканини вже використовують бренди, а вчені і дизайнери продовжують дослідження, розробляючи міцний текстиль з додаванням графена або штучний шовк з ДНК павутини. Наприклад, тканина Nannolose виготовлена з біорозкладної целюлози. За словами творців, матеріал досить міцний для використання на текстильних фабриках, але виробництво ще не налагоджено. Тканина повинна надійти в продаж у найближчі місяці.

Німецький бренд Zvnder з 2017 р. виробляє щільний матеріал з грибів-трутовиків, по щільності і текстурі схожий на шкіру. Компанія робить з нього гаманці, сумки та головні убори. В основі технології - магістерське дослідження дизайнера Ніни Фаберт, якій і належить бренд. Матеріал виробляють в Берліні, а гриби для нього привозять із Трансільванії. Місцеві жителі збирають трутовики майже 200 років: з них роблять елементи одягу і предмети інтер'єру. Щоб виріб прослужило довго, Фаберт додає до волокон грибів латунь і пластик.

Ще одна розробка команди Bolt Threads дозволяє відтворювати природний процес плетіння павутини в лабораторії без використання живих павуків. Одержаний матеріал вчені назвали Microsilk. На відміну від виробництва натурального шовку, Microsilk чинить менший вплив на навколишнє середовище перше вимагає багато води для зрошення дерев і обробки полотна, а також токсичних добрив.

Microsilk складається з ДНК павутини, доданої в дріжджі. Дріжджі змішуються з цукром і водою, і в процесі ферментації утворюється шовковий білок, який, як шерсть, в'ється в пряжу і використовується для створення тканин. Ще одну альтернативу шкірі розробила Кармен Хійоса, іспанська дослідниця, засновниця компанії Ananas Anam. Тканина Pinatex з листя ананаса вона придумала в 1990-і рр. в Філіппінах, коли приїхала туди в якості експерта з експорту шкіри.

Вчені з лабораторії Modern Meadow в Нью-Йорку, надихаючись природними матеріалами, вирощують тканини з клітин, ДНК і білків. Процес створення текстилю складається з трьох етапів: дизайн, вирощування та збирання. На першому етапі вчені модифікують ДНК клітин і створюють мікроорганізми, які виробляють білки.

На другому етапі клітини розмножуються і перетворюються в «мільярди заводів по виробництву колагену», будівельні блоки майбутніх матеріалів. Останній етап - складання. Залежно від необхідних характеристик і дизайну, білки комбінуються з іншими натуральними або штучними матеріалами. З отриманої суміші створюється текстиль.

Nature Flex – це стійкий заміник целофану, який виготовлений з сертифікованої FSC деревної маси і сертифікований як біорозкладаний матеріал. Він поставляється без покриття, який ідеально підходить для шоколаду і кондитерських виробів, а також предметів домашнього вжитку; Напівпроникний, який можна використовувати для свіжих продуктів і молочних продуктів і бар'єр для випічки, закусок, кави, чаю, шоколаду, кондитерських виробів, а також предметів домашнього вжитку та особистої гігієни.

Сипучий наповнювач Eco Flo виготовлений з кукурудзяного крохмалю і може використовуватися так само, як звичайний полістирол розсипний наповнювач. Ця екологічна версія, яка також може бути виготовлена з сорго (культури, схожою на попкорн), є біорозкладною, не має запаху і має неабияку дешевизну.

Отже, за більш ніж 150 років з моменту появи пластика він так міцно ввійшов у наше життя, що витіснив більшість традиційних матеріалів. Сьогодні з нього роблять іграшки, меблі, посуд, пакети, зубні щітки і багато інших звичних нам речей. З одного боку, пластик зручний – він легкий і дешевий. З іншого боку, він небезпечний для нашого здоров'я, так і для планети в цілому. Пластикового сміття дуже багато – він уже давно отруєє ґрунт, воду і згубно впливає на багато живих організмів.

При нинішніх темпах виробництва цього полімеру наша планета повністю покриється пластиком, перш ніж почнеться процес його розкладання. Тому так важливо скорочувати його споживання в повсякденному житті, слідуючи двом основним принципам: використовувати багаторазові речі замість одноразових і віддавати перевагу альтернативним матеріалам, які не завдають шкоди навколишньому середовищу.

Таким чином, за матеріалами підрозділу можна підсумувати, що динаміка фінансування інновацій в Україні за останні роки характеризується нестійкими тенденціями та засвідчує спад технологічної активності. Основними причинами цього є нестабільна соціальна та воєнно-політична ситуація, структурна недосконалість економіки, низька ефективність реформ, тотальна корупція на різних рівнях державного управління, застаріла законодавча база, обтяжлива система оподаткування, нестабільність національної валюти, втрата довіри до банківського сектору тощо.

Основними причинами зниження активності інноваційної діяльності в Україні є: несприятливий інвестиційний клімат; нерозвиненість інвестиційних інструментів та інвестиційного ринку, неналежна підготовка інвестиційних проектів та програма також їх слабка дієвість; обмеженість державного централізованого фінансування; відсутність власних коштів у підприємств; недостатня, через високий ризик, привабливість довгострокових вкладень для вітчизняного банківського капіталу та іноземних інвесторів, а також населення; відсутність розвинутої інфраструктури інноваційного ринку.

1.2. Аналіз розвитку концептуальних засад людського капіталу в умовах інформатизації суспільства

В умовах сьогодення, стрімкий розвиток та поширення інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій передбачає переосмислення ролі людини в економічному просторі – від фактору виробництва до його суб'єкта. Людина – це мета економіки і одночасно її головна дійова особа. Вона виконує

різні ролі. Людина-виробник безпосередньо бере участь у створенні, виробництві товарів і послуг. Людина-споживач використовує те, що вироблено. Людина-організатор (керівник) упорядковує та узгоджує взаємодії між людьми та способи їх впливу на виробничі фактори. [137]

Розповсюдження інформації, прискорений розвиток матеріально-технічної бази виробництва, використання цифрових технологій, продуктів та послуг в усіх сферах життєдіяльності, бізнесу та суспільства створюють передумови для появи та розвитку нових якостей і здібностей людського капіталу у забезпеченні економічного зростання. Тенденції останніх років показали, що змінюються не тільки кількісні оцінки людського капіталу, а й розуміння його структури. Це пов'язано з посиленням інтелектуальної складової в капіталі людини, зміною характеру його вкладу в створення багатства нації в результаті інвестицій у знання, здоров'я, інші якості та властивості.

На сьогоднішній день, будь які суб'єкти господарювання отримують і зберігають конкурентні переваги саме за рахунок придбання та використання унікальних знань, безперервного навчання персоналу, використання об'єктів інтелектуальної власності. Отже, домінуюча роль висококваліфікованої інтелектуальної праці стає визначальним фактором розвитку нового типу суспільства з притаманною йому економікою. Відбувається формування людини з різнобічними соціальними та інтелектуальними потребами.

У XXI ст. провідні держави переконливо демонструють, що світовими лідерами стають країни, які навчилися краще ніж інші використовувати знання, вміння, компетенції людей, їх здатності до подальшого навчання, самовдосконалення у забезпеченні конкурентних переваг перед іншими країнами (додаток Б). Високотехнологічне виробництво та модернізація промисловості за допомогою інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій, потребують наявності необхідного ресурсу – робоча сила, трудовий потенціал, трудові ресурси, людські ресурси, людський фактор, суспільний капітал, – усі ці поняття можна вважати основними суміжними категоріями, які

вживаються з категорією людський капітал та є розширеним їх трактуванням. Саме людський капітал, та ефективне його використання забезпечує зростання продуктивності праці, збільшення обсягів ВВП, впровадження нових технологій, поліпшення добробуту громадян. [8]

Таким чином, відбувається поступовий перехід до визначення значущості ролі людини в розвитку економіки, з'являється необхідність вивчення поведінки людини в соціумі, як головного чинника економічного розвитку, набуває особливої важливості розуміння інвестицій в людський капітал.

У економічній літературі поняття людського капіталу розглядають в широкому та вузькому сенсі. У вузькому сенсі однією з форм капіталу є освіта. Людським його назвали тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом є внаслідок того, що є джерелом майбутніх задоволень або майбутніх заробітків, або того й іншого разом. У широкому сенсі людський капітал формується шляхом інвестицій (довгострокових капіталовкладень) в людину у вигляді витрат на освіту і підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни і доходи.

Опрацьовуючи проблематику людського капіталу, для забезпечення об'єктивності й чистоти дослідження, слід враховувати особливості цієї соціально-економічної категорії, її внутрішню структуру, функції, форми та умови існування, призначення і приналежності.

Людський капітал – це не просто комплекс навичок, знань, вмінь, здібностей, якими володіє індивід. По-перше, це накопичена, сформована чи розвинена в результаті вкладених інвестицій сукупність навичок, знань, здібностей, здоров'я, мотивацій.

По-друге, це такий запас навичок, знань, здібностей, таланту, який доцільно використовується людиною в тій або іншій сфері суспільного відтворення, і який сприяє зростанню продуктивності праці та виробництва.

По-третє, доцільне використання даного запасу у вигляді високопродуктивної діяльності закономірно призводить до зростання заробітків (доходів) працівника.

I, по-четверте, збільшення доходів мотивує, зацікавлює людину шляхом вкладень, які можуть стосуватися здоров'я, освіти та ін., збільшити, накопичити новий запас навиків, щоб і надалі його ефективно застосувати [11].

З точки зору економічного підходу, людський капітал – джерело економічного зростання, що дає його оцінку з позиції економічної ефективності через підвищення якості робочої сили та продуктивності праці. Залежить безпосередньо від потенціалу особистості (людського потенціалу) як наявних в даний момент чи в майбутньому людських можливостей, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети.

Соціологічний підхід до даної проблеми набагато ширше. Він враховує фактор соціальної результативності економічних дій індивіда. В рамках даного підходу людський капітал аналізується в зіставленні з категоріями «людський потенціал», «людський фактор», «соціальний капітал». Це дозволяє розглядати людський капітал як фактор всебічного розвитку особистості, а також виявити структурні компоненти його соціального відтворення.

Соціально і науково значущим є включення в систему поняття «людський капітал» різних соціальних джерел його формування – соціальних інститутів, таких як сім'я, держава, комерційні організації.

Людський капітал персоніфікується в особистості свого носія, може зменшуватися під впливом морального чи фізичного зношування, або зростати (накопичуватися) в залежності від інвестування (додаток В). З усіх видів інвестицій в людський капітал найбільш важливими є вкладення в здоров'я та освіту. Загальна і спеціальна освіта покращують якість, підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують об'єм і якість людського капіталу. Інвестиції ж у вищу освіту сприяють формуванню висококваліфікованих фахівців, висококваліфікована праця яких здійснює найбільший вплив на темпи економічного зростання [134].

Таким чином, можна виділити особливості людського капіталу:

- у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і

визначальним чинником економічного зростання;

- формування людського капіталу вимагає від самої людини і всього суспільства значних витрат;

- людський капітал у вигляді навиків і здібностей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним;

- людський капітал може фізично зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися;

- людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності;

- людський капітал невіддільний від його носія – живої людської особи;

- незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів контролюється самою людиною.

Підсумовуючи вищенаведене, визначимо основні функції, що притаманні людському капіталу, це:

- економічна – для країни (суспільства), будь якого суб'єкта господарювання, сім'ї, саме людський капітал є найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання і ефективності;

- стимулювальна – що впливає на зростання прибутку компанії, суб'єкта людського капіталу. Мотивація, є дуже важливим і необхідним елементом людського капіталу для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер, незалежно від джерел інвестування (держава, підприємство, сім'я чи людина особисто);

- інвестиційна – вкладення в людський капітал дають значний за обсягом, тривалий за часом і інтегральний за характером економічний та соціальний ефект на рівні окремої людини, окремого підприємства або групи підприємств і держави в цілому;

- інноваційна – підвищення економічного розвитку є, перш за все, результатом посилення безперервного вкладення людиною коштів в інновації (технічні, технологічні, організаційні) та нововведень у виробництво;

- соціальна – вкладення коштів в освіту, професійну підготовку, культуру, здоров'я, нарощуючи в такий спосіб свій людський потенціал і капітал дозволяє одержати не тільки професійний статус, але й доступ до додаткових доходів.

Перехід до інформаційної економіки та економіки знань, що спостерігається сьогодні, викликає об'єктивну необхідність створення нової концепції людського капіталу, виявлення особливостей соціально-економічних і, зокрема, соціально-трудова відносин, що трансформуються, які представниками різних напрямів економічної науки були віднесені до категорії «людський капітал» [135].

Порівняно з теоретичними основами сучасної економічної науки концепція людського капіталу є досить «молодою». До середини ХХ ст. цілісної концепції, як такої, не існувало, оскільки ще не існувало всіх необхідних передумов, які визначалися об'єктивними процесами розвитку продуктивних сил, коли в умовах глобального науково-технічного прогресу в економіці постійно зростає роль і значення людини, рівня її освіти, наукових знань, кваліфікації і досвіду.

Основними етапами розвитку теорій людського капіталу є:

- класичний період (до ХІХ ст.) – використання дедуктивного, логіко-філософського та морально-аксіологічного методів;

- інституційний період (ХІХ – початок ХХ ст.) – пов'язаний із нормативно-інституціональним та історико-порівняльним методами;

- біхевіористичний період (20 – 70 рр. ХХ ст.) – застосування психологічних методів для вивчення сутності людини;

- постбіхевіористський період (остання третина ХХ ст.) – характерним є поєднання традиційних і нових прийомів [143].

Формування теорії людського капіталу було закладено родоначальником

англійської класичної політекономії У. Петті, який ще в XVII ст. визначив людей, що володіють живими дійовими силами як головне багатство країни: «представляється розумним, щоб те, що ми називаємо багатством, майном або запасом країни і що є результатом колишньої або минулої праці, не вважалось б чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювалося б однаково». На думку У. Петті, саме людина є суб'єктом, який приводить до дії всю економіку.

А. Сміт, як і У. Петті, визначаючи сутність основного капіталу суспільства, проводив аналогію між речовим фактором і людським. Його розуміння людського капіталу засновується на чотирьох складових: корисні машини і знаряддя праці, що полегшують працю; споруди, що приносять прибуток; покращення землі та всіх витрат, понесених для цього; набуті корисні здібності громадян. Набуття таких здібностей, враховуючи також утримання їхнього власника протягом часу виховання, навчання чи учнівства, завжди потребує дійсних витрат, які становлять основний капітал. Ці здібності разом з ним стають частиною багатства всього суспільства, до якого воно належить.

А. Сміт довів, що відмінності між можливостями людей з різним рівнем освіти та професійної підготовки відображають відмінності в їхньому доході, необхідному для оплати придбання цих навичок. Пізніше Д. Рікардо розвинув наукові ідеї А. Сміта та встановив наявність прямо пропорційного тісного зв'язку між обсягом витрат на освіту людини і рівнем її заробітної плати. Він також стверджував, що зростання освітнього рівня населення створює умови для інтенсифікації економічного розвитку країни.

Теоретичні погляди А. Маршалла на природу та роль людини у суспільному розвитку є історичним джерелом концепції людського капіталу. За А. Маршаллом, розумова сила людини (знання), яка одночасно виступає творцем багатства і його складовою, є капіталом. Заробітна плата має ознаки інвестиції у забезпечення продуктивної праці людини, зокрема у накопичення та реалізацію її розумової сили [146].

А. Маршалл (1890) визначав людський капітал як такий, «... що включає в

себе всі сили, здібності та навички, які безпосередньо впливають на виробничу ефективність людей».

У своїх міркуваннях К. Маркс виходив з припущення, що рух капіталу завжди починається з грошей, хоча гроші самі по собі не є капіталом: «Кожен новий капітал при своїй першій появі на сцені, тобто на товарному ринку, ринку праці чи на грошовому ринку, незмінно з'являється у вигляді грошей - грошей, які шляхом певних процесів повинні перетворитися на капітал». Згідно висновків вченого гроші набувають ознак капіталу внаслідок їх використання для отримання додаткових грошей.

При цьому, джерелом формування додаткової вартості пропонується визнати залучення власником капіталу робочої сили, яка, як і будь-який інший товар, володіє вартістю та споживчою вартістю. У сучасній інтерпретації така теза набуватиме наступного вигляду: «...капітал є власністю, вартість якої у конкретній системі економічного базису, що визначається суспільним способом виробництва, приносить власнику додаткову вартість, що є результатом найманої праці, а не його особистої».

Історико-генетичний зв'язок з теорією людського капіталу притаманний також поглядам Дж. С. Мілля, який багатством вважав здатну до накопичення сукупність інструментів, машин і кваліфікацію робочої сили; теорії «всеосяжного капіталу». І. Фішера, який називав капіталом все, що здатне приносити дохід. Фішер підкреслював, що людський капітал, який вимірюється теперішньою вартістю потоку доходів від людських навичок і здібностей, має більше значення в порівнянні з фізичним капіталом. Він навів оцінку людського капіталу США, вартість якого виявилася в п'ять разів вищою за номінальну вартість фізичного. Фішер виступав за інвестиції в здоров'я, а також став співавтором книги про здоровий спосіб життя.

Наведений аналіз поглядів фундаторів класичної і неокласичної економічних шкіл свідчить, що вони є витокami теорії людського капіталу.

Початок новому напрямку економічної теорії було закладено вченими Т. Шульцом та Г. Беккером. Авторами, у своїх працях, знання і компетентність в

концепції людського капіталу були встановлено принципово важливими джерелами економічного зростання, і, відповідно була визначена економічна роль освіти, науки, охорони здоров'я, котрі до цього трактувалися окремо як галузі, котрі споживають, а не виробляють [28].

Ж.Б. Сей в своїх працях «Трактат політичної економії» (1803) і «Повний курс практичної політичної економії» (1828) практично єдиний з економістів, які тяжіли до класичної школи, виклав розвинену теорію виробництва і розподілу, де провідну роль відводять підприємцю. Головну функцію підприємця він бачив в координації факторів виробництва: землі, капіталу і людського фактору, що включає не тільки праця, а й наукові знання.

Більшість економістів кінця XIX – початку XX ст. (Ж. Б. Сей, Н. Сеніор, І. Фішер) вважали, що придбані людиною здатності до праці слід розглядати як капітал в його «людській» формі. Американський дослідник Дж. Грейсон зазначав, що саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є квінтесенцією конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Розвиваючи цю думку, вчений зазначає, що вже настала пора визначити вартість цього багатства.

М. Фрідмен трактував людський капітал як якийсь актив, що забезпечує своєму власнику безперервний дохід, рівний величині прогнозованих надходжень доходу в майбутньому. Він розглядав його як частку капіталу, що знаходиться у володінні людини, поряд з грошима або цінними паперами.

Дослідник Е. Долан під людським капіталом розуміє розумові здібності, отримані як через формальне навчання, так і за допомогою практичного досвіду.

Теорія розвитку людського капіталу також розвивалася в дослідженнях Л. Туроу, М. Блауг, М. Гроссмана, Д. Мінсера, С. Кузнеця, Д. Коулмана та ін. вчених.

Застосування різних тлумачень вітчизняних і зарубіжних учених щодо розуміння сутності людського капіталу представлено в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6 Інтерпретація поняття людського капіталу вітчизняними і зарубіжними вченими

	Визначення поняття «людський капітал»	Автор, джерело
1.	Усе те, що є джерелом майбутніх задовольень або заробітків, або того й іншого разом; будь-який актив — матеріальний або людський, що володіє здатністю генерувати потік майбутніх доходів.	Т. Шульц [Schultz T. Capital Formation by Education / Theodore Schultz // Journal of Political Economy. – 1960. – № 6. – Р. 571-583.]; [Schultz T. Investment in human capital / Theodore Schultz // American Economic Review. – 1961. – № 1. – Р. 1-17.]
2.	Формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію, пошук інформації про ціни й доходи"	Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избр. труды по эконом. теории / Г. С. Беккер; [пер. с англ. / сост. и науч. ред. Р. И. Капелюшников]. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – 672 с.]
3.	Являє собою їх здібність виробляти предмети й послуги	Л. Туроу [Thurow L. Investment in Human Capital / Lester Thurow. – Belmont, 1970. – 260 p.]
4.	Є мірою втіленої в людині здатності приносити дохід. Включає вроджені здібності та талант, а також освіту і придбану кваліфікацію	Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. ; пер. с англ. с 2-го изд. — М.: Дело, 1998. – 864 с.]
5.	Є поєднанням чотирьох елементів: знань та продуктивних здібностей, здоров'я, мотивації, мобільності	В. Антонюк– Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2011. – 308 с.
6.	Є складовою інтелектуального капіталу країни, головне призначення якого – створення інновацій	В. Геєць, Л. Федулова [Україна у вимірі знань / За ред. В.М. Гейця.– К.: «Основа», 2006. – 592 с.]
7.	Економічний актив, що формується в результаті інвестицій, шляхом набуття знань та видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому), а також є формою представлення останніх у ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід	[Мельничук, Д.П. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу / Д.П. Мельничук // Демографія і соціальна економіка. – 2014. – № 2(22). – С. 135-144.]
8.	Сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу	Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.].

Отже, ретроспективний аналіз розвитку теорії людського капіталу показує наявність можливостей аналізувати людський капітал з різних позицій і

робити висновки, що економічна ситуація, яка домінувала у ХХ ст. на перший план в досягненні зростання національного багатства висувала матеріальні ресурси.

І тільки з середини ХХ ст. починається вирішення проблеми економічного зростання з урахуванням нематеріальних активів, тобто придбанням людиною досвіду, знань, умінь, мотивацій. Саме ж поняття людський капітал піддавалося редагуванню в останні роки, проте його суть не змінювалася, а тільки ускладнювалося шляхом включення в опис людського капіталу більшої кількості факторів, що визначають його якісний розвиток.

На межі завершення третьої і початку четвертої промислової революції формування людського капіталу має свої особливості. Інформаційні технології, комп'ютери проникли в усі сфери нашого життя, вони змінюють виробництво і давно виступають фундаментом всієї нової цифрової економіки.

І чим далі відбувається розвиток, інформаційно-комунікаційних технологій, автоматизація та роботизація виробничих процесів тим помітніше відчуваються зміни як у виробництві так і у суспільстві.

Цифрове суспільство в сучасній цифровій економіці найбільше ресурсів витрачає не на створення кінцевого продукту, а на те, щоб його придумати, розробити. Для інноваційного інтелектуального продукту необхідні нові концепції формування людського капіталу (додаток Г).

Поняття людський капітал виникло в ринковому середовищі. Воно відображає не лише новий підхід до аналізу ролі людини в суспільно-виробничому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та неречового нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності і високої ефективності вкладень у людину.

Формування концепції розвитку людського капіталу у зарубіжному досвіді, як правило, поділяється на два етапи:

- 1) система формальної освіти підготовки людського капіталу; подальша фахова спеціалізація і перепідготовка кадрів через наукові та навчальні центри;
- 2) спеціальні курси, які фінансуються державою або організовуються у фірмах.

Прикладом ефективної політики у сфері інтелектуалізації та зайнятості населення є Швеція, у якій програма підготовки людського капіталу має антициклічний характер. Один із ключових тез теорії людського капіталу полягає в тому, що в умовах інформаційного суспільства людський капітал є найважливішим чинником відтворення національного багатства і його необхідним елементом. [29]

Національний людський капітал являє собою складну сукупність творчих продуктивних цінностей усіх громадян, кожна з яких окремо являє собою індивідуальний капіталізований запас знань, умінь і навичок, накопичений за допомогою взаємодії комплексу факторів і умов, пов'язаних з різними рівнями життєдіяльності суспільства й економічно реалізований у виробничому обороті, приносячись дохід своєму власникові й формуючи агрегований потік доходу як частина національного доходу країни.

Базуючись на такій класифікації видів людського капіталу, можна виділити основні напрямки інвестицій у людський капітал по різних рівнях.

Нано-рівень (на рівні окремої людини або домогосподарства) включає інвестування у вітальний капітал, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал. Людський капітал індивіда здатний приносити дохід носієві даного капіталу, організації, на якому даний капітал використовується, а також країні в цілому.

Мікрорівень (людський капітал організації) має на увазі вкладення коштів у визнані активи індивідуального людського капіталу, фірмові нематеріальні активи, організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал, соціальний капітал.

Макрорівень (на рівні держави в цілому) включає інвестування в соціальний капітал, інтелектуальний капітал, вітальний капітал, культурно-моральний капітал, організаційно-підприємницький капітал і трудовий капітал, представлені як національні інтелектуальні пріоритети, національні конкурентні переваги, природний потенціал.

В Україні людський капітал є найголовнішим фактором формування та розвитку інноваційної економіки тому провідна роль у формуванні та розвитку людського капіталу належить саме державі. На державному рівні необхідно:

- запроваджувати зміни в освітньому процесі, більше часу надавати вивченню комп'ютерної грамотності та новим тенденціям в інформаційно-комунікативних технологіях;
- розвивати індивідуалізацію та удосконалювати функціонування всіх основних освітніх процесів формувати інноваційні підходи в навчанні;
- створювати нові робочі місця висококваліфікованої праці;
- для збереження національного людського капіталу необхідно забезпечити відповідний рівень оплати праці за висококваліфіковану працю;
- створити умови та можливість для навчання протягом всього життя людини.

Отже, аналіз зарубіжного досвіду державного впливу на людський капітал показує, що розвиток людського капіталу багато в чому залежить від активізації таких напрямків державної політики, як поліпшення систем освіти та охорони здоров'я; підтримка аграрно-промислового комплексу; підвищення доходів населення; поліпшення платоспроможного попиту в країні; ліквідація бідності; вирішення демографічних проблем; оптимізація міграційної політики; вдосконалення соціальної та економічної інфраструктури; розвиток соціального партнерства та підприємницьких ініціатив; підтримка розвитку громадянського суспільства.

1.3 Особливості трансформації маркетингових стратегій на тлі розгортання 4-ої промислової революції

Швидкі технологічні зміни, прискорена роботизація, вплив глобальних кліматичних змін та пандемії на особисте ставлення до споживання змінює і маркетинговий вплив на споживача за допомогою новітніх маркетингових інструментів. Інтернет поступово стає одним із основних засобів комунікації та

спілкування між людьми як у бізнесі, так і в побуті. Інтенсивність цього явища постійно зростає. Нормою стало існування корпоративного сайту підприємства. Також суттєвою стає роль Інтернету як нового каналу маркетингових заходів і реклами.

В умовах загострення конкуренції, консолідації виробничих, інформаційних, фінансових, людських і особливо маркетингових ресурсів, розвиток маркетингової діяльності стає об'єктивною необхідністю для сучасного підприємства, умовою його виживання в жорстких, динамічних ринкових умовах. Світ змінюється, разом з ним змінюється бізнес і змінюється споживач, в цьому мінливому середовищі виграє той, хто постійно вивчає нові тенденції, вивчає та аналізує маркетингові дослідження, йде в ногу з новими трендами.

Теоретичні аспекти маркетингу, маркетингових інструментів, поведінку споживача досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені, маркетингологи. Зокрема, слід відзначити праці Жадька К.С., Падеріна І.Д., Даценко В.В. [149, 153], Петруні Ю. Є., Петруні В. Ю., які в своїх роботах розглядають складові маркетингової діяльності підприємства (організації) [17], Семенової Л. Ю. [154], Хурдей В.Д. [152].

Мета їх досліджень полягає в аналізі сучасних видів маркетингу, маркетингових інструментів, сфери їх застосування та який вплив вони мають в нових ринкових умовах, а також як зміниться роль маркетингу, на розвиток бізнесу та поведінку споживача, в умовах оточуючого інтелекту.

У ході дослідження виявлено, що маркетинг являє собою одну з найважливіших управлінських функцій, що дозволяє реалізувати не тільки суто маркетингові цілі і завдання, але й скоординувати діяльність підприємства для забезпечення досягнення запланованих показників виробництва. Реалізація маркетингу в управлінні підприємством має ґрунтуватися на комплексному вивченні умов її функціонування підприємства на вимоги ринку, забезпечення гнучкості у зовнішньому середовищі. Маркетинг впливає на поведінку споживача в інтересах суб'єкта пропозиції товару.

Незалежна міжнародна компанія Euromonitor International провела глобальне дослідження Top Global Consumer Trends 2019, [1155] де визначила нові споживчі тренди, які набирають обертів в поточному році. Дослідження покликане відстежити зміни в настроях, цінностях, пріоритетах, поведінці споживачів, щоб запропонувати їм нові, актуальні продукти і послуги.

Синдром упущеної вигоди (FOMO) поступився місцем перерозподілу особистого часу, коли люди знаходять радість в згаяному моменті (JOMO). Щоб захистити приватне психічне благополуччя, споживачі в пошуках JOMO хочуть бути більш вибірконими у витрачанні часу і активності. Це дає їм можливість думати і діяти вільно, зосереджуючись на тому, чого вони дійсно хочуть і від чого отримують задоволення.

Раніше покупці покладалися на певний бренд або джерело інформації, щоб отримати те, що вони хотіли. Тепер компанії повинні постійно вводити нововведення, знижувати ціни і оптимізувати пропозиції, щоб залучити покупців. В основі цього тренду лежить нав'язлива потреба людей в поглинанні і обміні інформацією, в тому числі через соціальні мережі. Від споживачів більше не можна приховати важливу інформацію про товар або послугу, все піддається сумніву і перевірці.

Оскільки інтернет-рітейл продовжує зростати в усьому світі, всі галузі повинні будуть адаптуватися до нових вимог споживачів, щоб залишатися актуальними. Такі галузі, як подорожі, краса, мода і громадське харчування, особливо залучені і сприйнятливі до цієї тенденції. Коли всі є експертами, універсальний підхід до маркетингу більше не підходить.

Розглянемо сучасні види маркетингу їх маркетингові інструменти та напрями використання (табл. 1.7) [149].

Як можна побачити з таблиці, сучасні маркетингові інструменти все більш пов'язані з використанням інтернет-ресурсів, методами впливу на поведінку споживача та її формування і охоплює для досягнення цілей увесь інформаційний простір. Споживання благ є необмеженим, людський потенціал в створенні нового продукту або послуги невичерпний.

Таблиця 1.7 Сучасні види маркетингу за напрямом використання та маркетингові інструменти

Вид маркетингу	Маркетингові інструменти	Напрямок використання
1	2	3
Нейро-маркетинг	використовує технології візуалізації, сканування та інші методи вимірювання активності мозку для відстеження реакцій людини на конкретні продукти, упаковку, рекламу або інші маркетингові інструменти. У деяких випадках мозкові реакції, виміряні цими методами, можуть не сприйматися суб'єктом усвідомлено, значить, ці дані можуть бути більш правдивими і об'єктивними, ніж дослідження посередництвом фокус-груп, глибинних інтерв'ю і т. д.	брендинг, рекламні дослідження, шопінг і магазинний маркетинг
Інтернет-маркетинг, (електронний маркетинг, е-маркетинг)	пошукова оптимізація (просування -SEO); контекстна реклама (SEA, PPC-реклама); медіа реклама; банерна реклама; інтерактивна реклама; e-mail маркетинг; віртуальний маркетинг; прихований маркетинг. сайт компанії; зовнішня активність компанії в Інтернет (поза власним сайтом(SEO, SMO); просування бренду; маркетинг співтовариств та маркетинг у соціальних медіа; віртуальні світи; експериментальні методи; пошуковий маркетинг; веб-мастерінг (створення і супровід інтернет-ресурсів); «сарафанне» радіо або вірусний інтернет-маркетинг; таємний маркетинг або маркетинг під прикриттям частіше відомий як прихований маркетинг партнерські програми більш відоме як аффіліативний маркетинг	залучення і утримання клієнтів в Інтернеті
Івент-маркетинг	активізація інтересів цільової групи, просування та повноцінне розкриття іміджу торгової марки/бренду/, створення певного емоційного зв'язку між брендом і споживачем	Корпоративні свята, спортивні змагання, фестивалі, концерти, конгреси, конференції, форуми, симпозіуми, круглі столи, семінари, презентації, тренінги, майстер-класи, прес-конференції, бізнес-сніданки
Мега-маркетинг	комплексні маркетингові дослідження; стратегічне бачення; бренд-менеджмент; інтенсивну збутову політику; потужну комунікаційну політику; відкриту кадрову політику; розвиток корпоративної культури; бенчмаркінг	стратегічну координацію економічних, політичних і психологічних підходів на закриті зарубіжні ринки, виходу компанії на закриті ринки. в сфері маркетингової діяльності, спрямовані на досягнення якісно нового рівня управління

1	2	3
Контент-маркетинг	статті, блог або онлайн-журнал, міні-сайти, фотографії та ілюстрації, відео, лендінзи, e-mail-розсилки, соцмережі, сторінки підписки і лід-магніти, онлайн-опитування, відгуки клієнтів, кейси (case studies), інфографіка, інтелект-карти (mind maps), чек-листи, вебінари, онлайн-конференції, онлайн-трансляції, аудіокасти, онлайн-курси, мембершіп-сайти, контент-продукти, мобільні додатки, презентації powerpoint, онлайн-сервіси, онлайн-калькулятори, візард, конструктори, бази знань, форуми, довідкові ресурси, тести з аналізом результату, шаблони або комплекти шаблонів (templates), white papers (білі сторінки) - розгорнуті звіти, керівництва по вибору, опису, дослідження і звіти по ним; гейміфікація, динамічні або інтерактивні візуалізації, електронні книги, друкована продукція, живі заходи (бізнес-сніданки, конференції, майстер-класи, клубні зустрічі), тривалі програми групового навчання з живою участю (курси, коучинг-програми, клуби, мастермайнд-групи)	створення міцного зв'язку з реальними і потенційними клієнтами.

Отже, в основі формування сучасних економічних відносин закладені, такі центральні ідеї маркетингу:

- люди прагнуть отримати особисту винагороду від життя. Саме прагнення задовольнити особисті інтереси примушує людей працювати, є стимулом до зростання, індивідуального розвитку та зрештою визначає суспільний добробут;

- характер винагороди визначається індивідуальними вподобаннями, що залежать від смаків, культури, цінностей то що. Окрім поваги до етичних, моральних і соціальних правил суспільства, будь які інші судження про цінність чи тривіальність цього вибору є не припустимими. Система плюралістична і поважає різноманітність смаків і вподобань;

- за допомогою вільного або конкурентного обміну люди й організації, з якими вони взаємодіють, досягають своїх цілей найліпшим чином. Якщо обмін вільний, то він відбудеться лише у тому разі, коли його умови утворюють

корисність для обох сторін; якщо ж він конку рентний, то ризик зловживання своєю ринковою позицією збоку виробників є обмеженим;

– функціонування ринкової економіки базується на принцип і індивідуальної свободи, у тому числі на принципі пріоритет у споживача. Моральне обґрунтування системи визначається тим фактом, що люди відповідальні за власні дії та здатні вирішувати, що добре, а що погано.

Таким чином, роль маркетингу в суспільстві полягає в оптимізації параметрів попиту і пропозиції, обміну корисним та комунікації між продавцями й споживачами в умовах глобальної інформатизації. [155]

Менеджери з маркетингу часто замовляють проведення маркетингових досліджень з вивчення конкретних проблем і можливостей компанії. Вони можуть вимагати провести огляд ринку і аналіз споживчих переваг, зробити прогноз продажів по регіонах або оцінку ефективності рекламної кампанії. Саме фахівці з маркетингових досліджень повинні виявляти інсайти про установки та купівельній поведінці споживачів. Маркетингові інсайти забезпечують діагностичну інформацію про те, як і чому ми спостерігаємо певні ефекти на ринку і які наслідки вони можуть мати для маркетологів. [16]

Для кожної компанії набір інструментів може бути різним, одні компанії можуть використовувати інструменти й успішно розвиватися, в інших компаніях ці інструменти можуть бути малоефективними. В ідеалі кожна компанія, повинна попрацювати з усіма каналами й вибрати найбільш ефективний набір маркетингових інструментів. [18]

Щодо концептуальних особливостей ринків товарів промислового призначення та новітніх тенденції їх розвитку, а саме: інтенсифікації процесів горизонтальної інтеграції, зростання концентрації виробництва, раціоналізації зв'язків, а також активного використання аутсорсингу – й надалі визначатимуть різноманітність маркетингових технологій та інструментів компаній для задоволення потреб споживачів продукції та отримання прибутку.

Маркетинг освіти пов'язаний з поширенням ідеї освіти та потребує розробки відповідної стратегії. Стратегія маркетингу освітніх послуг повинна

включати: конкретні цілі та завдання навчального закладу, опис його цільових аудиторій і споживачів, опис процедур, конкурентних переваг освітніх програм вузу, з якими він виходить на ринок. Дані положення стратегії маркетингу вищої освіти мають розроблятися на достатньому рівні і бути готовими до практичного їх використання в поточній діяльності закладу освіти.

Маркетингові інструменти, які використовуються в сучасних ринкових умовах, можуть:

- вплинути на процес формування потреб;
- викликати інтерес носія потреби до певних товарів (послуг);
- сприяти досягненню поєднання «я хочу» і «я можу», тобто появи (розвитку) попиту на товар (шляхом, наприклад, створення компанією різновидів товару в різних цінових категоріях);
- сприяти прискоренню процесу переходу до етапу безпосереднього придбання товару (шляхом, наприклад, проведення спеціальних акцій-цінові знижки на певний період часу тощо);
- сприяти підвищенню стану задоволеності від придбаного товару(шляхом, наприклад, підвищення його іміджу в середовищі споживачів) і тим самим стимулювати його повторне придбання;
- впливати на досягнення привабливості роботодавця через комунікації із цільовими групами потенційних працівників (сегментами ринку), на розширення міждисциплінарного фундаменту прийняття рішень в управлінні освітою, оскільки ґрунтується на підходах не лише з управлінських дисциплін, а й економіки, соціології, статистики, психології тощо, що дає можливість організувати управління обстановкою, в якій проявляється поведінка суб'єктів освіти як споживачів освітніх послуг;
- викликати підвищення ефективності діяльності підприємства та його конкурентоспроможність, завдяки просуванню бізнесу у соціальних мережах використовуючи різні платформи, наприклад: «Instagram», «YouTube», «Telegram» тощо;

- удосконалювати електронний бізнес (е-бізнес), електронну комерцію. За допомогою інтернет-сервісів, таких як: Amazon, eBay, Rozetka тощо, орієнтованих на продаж реальних товарів масового попиту, які продають товари та послуги через Інтернет, відкриваються практично всі кордони до споживача по всьому світу;
- прискорювати і урізноманітнювати продаж віртуальних товарів;
- змінювати ставлення до «традиційних» грошей пропонуючи вибір оплати за товар або послугу віртуальними грошима (цифровою валютою, наприклад: «Bitcoin», «Litecoin», ефіром (ETH/USD), лайткоїнами тощо);
- використовувати «соціальні докази» доволі агресивно: впливати на формування екологічної свідомості; культуру споживання; розподіл, обмін та продаж ресурсів; формування нових трендів, як в товарах та послугах, так і в політичних тенденціях. Політичний маркетинг використовуючи технології політичного впливу змінює аполітичну або політичну активну позицію соціальних груп та індивідів.

Споживачі більш свідомі своїх прав і раціональніше ставляться до ринкової пропозиції. Зростає зацікавлення майбутнім. Звідси більше зацікавлення екологічними та оздоровчими продуктами. Споживачі, з одного боку, проявляють зацікавлення локальними продуктами, але, з іншого, підпорядковуються глобальним стратегіям. Очікують інноваційних, оригінальних і модних продуктів. Сучасний споживач є все більш поінформованим і користується сучасними засобами переказу.

Саме тому, щоб завоювати нову аудиторію, маркетолог повинен зуміти змінити поведінку споживачів. Буквально змусити їх піти від звичного механізму роботи до вашого для досягнення того ж результату. Відомий психолог в питаннях консюмеризма і реклами Адам Феррер у своїй книзі «The Advertising Effect» стверджує, що існує всього 3 умови, яких слід дотримуватися при зміні поведінки людини:

- у людини сформувалося сильне позитивний намір зробити ту чи іншу дію (мотивація);

- у людини є необхідні для цього навички;
- у суспільстві немає обмежень для прояву такого роду поведінки (є можливість висловити цю поведінку).

Спостерігаючи зміни, що відбуваються на закордонних ринках, зазначимо, що тільки підприємства, які оволоділи вмінням аналізу змін у поведінках споживачів, можуть подолати конкурентів на ринку.

Враховуючи всі вище перелічені фактори, конкурентоспроможним, економічним лідером в епоху «Промисловість 4.0» стане не власник виробничих потужностей, а власник кращої маркетингової стратегії.

Отже, маркетинг 4.0 - поняття, що означає не лише діяльність засновану на вивченні психології поведінки та потреб споживача в епоху четвертої промислової революції (Промисловість 4.0), що поєднує в собі комплекс методів дослідження ринка споживача та маркетингових інструментів, існуючих видів маркетингу, таких як нейромаркетинг, інтернет-маркетинг, інноваційний маркетинг, конверсійний маркетинг, івент-маркетинг тощо, які сприяють максимальному задоволенню інтересів як продавців товару або послуг так і споживачів, стає не тільки великим бізнесом в нових ринкових умовах, а й сам стає основним інструментом досягнення ефективності (економічної, екологічної, політичної тощо) в усіх сферах людської діяльності та людських відносинах.

Висновки до першого розділу

1. Дослідження масштабів інноваційної діяльності на світовому рівні дає підстави стверджувати, що на кількість освоєних інноваційних видів продукції має невеликий вплив лише один із напрямів науково-технічної діяльності – витрати на науково-технічні послуги. Інші витрати не приводять до збільшення виробництва освоєних інноваційних видів продукції. На кількість освоєних нових видів техніки у 2017 – 2019 рр. види витрат на наукові та науково-технічні роботи мають середній вплив. Найвагоміший зв'язок з усіма витратами на наукові та науково-технічні роботи має обсяг реалізованої інноваційної продукції.

Аналіз наведених даних також дає підстави виділити таку характерну рису у

фінансуванні науково-дослідних та конструкторських робіт (НДКР) найбільшими компаніями світу: незалежно від галузі економіки, де зосереджені зусилля компаній (Інтернет та роздрібна торгівля, програмне забезпечення та послуги, автомобілебудування, апаратні технології та обладнання, електронна промисловість відповідно) та загальних доходів, що суттєво відрізняються, абсолютні видатки на НДКР знаходяться приблизно на однаковому рівні.

2. Аналіз стану інноваційної діяльності на національному рівні дає можливість підсумувати, що динаміка фінансування інновацій в Україні за останні роки характеризується нестійкими тенденціями та засвідчує спад технологічної активності. Основними причинами цього є нестабільна соціальна та воєнно-політична ситуація, структурна недосконалість економіки, низька ефективність реформ, тотальна корупція на різних рівнях державного управління, застаріла законодавча база, обтяжлива система оподаткування, нестабільність національної валюти, втрата довіри до банківського сектору тощо.

Основними чинниками зниження активності інноваційної діяльності в Україні є: несприятливий інвестиційний клімат; нерозвиненість інвестиційних інструментів та інвестиційного ринку, неналежна підготовка інвестиційних проектів та програм, а також їх слабка дієвість; обмеженість державного централізованого фінансування; відсутність власних коштів у підприємств; недостатня, через високий ризик, привабливість довгострокових вкладень для вітчизняного банківського капіталу та іноземних інвесторів, а також населення; відсутність розвинутої інфраструктури інноваційного ринку.

3. Людський капітал, якість трудових ресурсів завжди сприймалися як економічні переваги національного господарства України. Проте, глобальні зрушення виробничих процесів у бік зменшення трудомісткості, матеріало- та енергоємності суттєво змінюють пріоритети складників економічного потенціалу держави на користь його технологічної, науково-технічної трансформації.

А відтак, проведений ретроспективний аналіз розвитку теорії людського капіталу показує наявність можливостей аналізувати людський капітал з різних позицій і робити висновки, що економічна ситуація, яка домінувала до першої

половини ХХ ст. на перший план в досягненні зростання національного багатства висувала матеріальні ресурси. І тільки з середини ХХ ст. починається вирішення проблеми економічного зростання з урахуванням нематеріальних активів, тобто, за рахунок придбання людиною досвіду, знань, умінь, і мотивацій відповідно до розгортання сучасного технологічного укладу економіки.

Саме ж поняття людського капіталу піддавалося постійній трансформації протягом останніх років, проте його сутність не змінювалася, а тільки ускладнювалося шляхом включення до змісту людського капіталу більшої кількості факторів, що визначають його якісний розвиток, який на сьогодні є більш повільним, ніж темпи науково-технічного прогресу.

4. Поряд з цим, аналогічних змін зазнає й маркетингова діяльність, де людський фактор грає провідну роль. Маркетинг 4.0 – поняття, що означає не лише діяльність засновану на вивченні психології поведінки та потреб споживача в епоху четвертої промислової революції (Промисловість 4.0), що поєднує в собі комплекс методів дослідження ринку, споживача та маркетингових інструментів, існуючих видів маркетингу, таких як нейромаркетинг, інтернет-маркетинг, інноваційний маркетинг, конверсійний маркетинг, івент-маркетинг тощо, які сприяють максимальному задоволенню інтересів як продавців товару або послуг так і споживачів.

Маркетинг 4.0 є не тільки основою великого бізнесу в нових ринкових умовах, а й сам стає основним інструментом досягнення ефективності (економічної, екологічної, політичної тощо) в усіх сферах людської діяльності та людських відносинах.

Оточуючий інтелект, інтернет-продукти інтернет-послуги, «розумні» заводи, міста, домівки та їх інфраструктура докорінно змінюють та впливають на сучасні ринкові відносини, комунікацію між споживачем та продавцем.

Нове відношення до середовища, злиття людини біологічної з технологіями та цифровою сферою, суттєво змінюють ставлення споживача до товарів та послуг, змінюють культуру споживання і формують нові споживчі тренди, що генерує процеси появи нових професій, системи перманентної перекваліфікації робітників, докорінного реформування галузі освіти, професійно-технічної зокрема.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАЄКТОРІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА МАКРО- ТА МІКРОРІВНЯХ

2.1. Характеристика інформаційної діяльності та її роль в структурі людських ресурсів національної економіки

Діяльність ЗМІ досить сильно пов'язана із інформаційною стороною функціонування суспільства, крім того впливаючи на його на культуру. У той же час, дослідники звертають свою увагу не лише на найбільш очевидні функції та площину діяльності медіа, але й вивчають глибші пласти взаємодії. Велика кількість досліджень з соціальних наук присвячена взаємозв'язку діяльності ЗМІ та різних аспектів розвитку (економічного, культурного, соціального, політичного). Таким чином, зв'язок між однією з центральних інституційних форм інформаційної діяльності та економічною системою привертають увагу вчених, здебільшого, економістів [40].

На основі кількісного вимірювання емпіричних даних низка досліджень показали на глибокий рівень зв'язку між діяльністю медіа та різноманітними аспектами розвитку, так і майже відсутність причино-наслідкової асоціації. Хоча значну кількість досліджень було присвячено вивченню впливу ЗМІ на економічний процес, менше уваги було приділено дослідженню відмінностей між країнами загалом. Таким чином, ми вважаємо доцільним порівняти економетричні моделі, що представляють собою різні групи рівнів країн.

Впродовж останніх декількох десятиліть дослідження економічного зростання та розвитку та, зокрема, взаємовідносин між економічним зростанням, розвитком та діяльністю медіа, в першу чергу у формі показників свободи медіа та преси, були розроблені із використанням економетричних інструментів. Однією з найпоширеніших економічних технік, що застосовується для оцінки вище згаданого зв'язку, є аналіз панельних даних.

Враховуючи переваги як мінімум двох вимірів – часового (часові ряди) та просторового (перехресні дані) – панельні дані в результаті мають більшу потужність для моделювання складності людської поведінки [21].

Таким чином, беручи до уваги послідовність та наступність статистичної практики та переваги підходу, ми вирішили використовувати моделі панельних даних.

У дослідженні ми представляємо попередні результати лінійних регресій моделей панельних даних щодо економічного зростання та набору змінних, представлених свободою преси, інституційним середовищем, показниками інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та прямих іноземних інвестицій (ПІ).

Дослідження ґрунтується на тому, що ЗМІ є ключовим інституційним механізмом для досягнення успішного поєднання політик, що прискорюють економічний розвиток. З цієї позиції варто застосовувати теорію ігор, а саме ігри конфлікту та ігри координації. Цілі економічного розвитку вважаються досягнутими, коли потенційна гра в конфлікт стає координаційною грою і незалежні/вільні ЗМІ сприяють цьому досягненню [8].

Також зауважимо, що С. Дянков та ін. проаналізували структуру власності ЗМІ у 97 країнах. Результати їх дослідження показали, що бідніші країни мають більшу частку державної власності у медіа-сфері, в той час як для більш розвинутих країн характерна приватна власність у цій сфері. Крім того, бідні країни характеризуються меншим рівнем свободи преси.

За даними Доповіді про людський розвиток (Human Development Report) у 2002 р., дослідження на основі крос-національного аналізу представило докази того, що більший рівень свободи преси пов'язаний з більш ефективним управлінням, вищою політичною стабільністю поряд із кращими показниками розвитку, такими як більший дохід на душу населення, менша економічна нерівність.

Діяльність медіа, зокрема свобода преси, є ефективним і важливим інструментом проти політичної та економічної корупції, а також посилення

процесу демократизації в менш розвинених країнах та впливу на громадську думку [23].

Інша роль, яку відіграють медіа – це медіація або посередництво. Висвітлення у ЗМІ деяких конкретних тем та новин може вплинути на рішення інвесторів, впливаючи на економіку. Експерти з'ясували, що висвітлення у ЗМІ певної теми, зокрема теми міграції, має причинний вплив на поведінку населення, викликаючи їх побоювання у зв'язку з припливом мігрантів.

На думку П. Капріотті ЗМІ відіграють посередницьку роль між зацікавленими сторонами та компаніями, впливаючи на корпоративну репутацію компаній. Вплив ЗМІ на фінансові ринки, зокрема відносини між реакцією інвесторів на новини та локальною торгівлею на фінансовому ринку, були досліджені. Крім того, для відносно бідних країн слід розширити доступ до глобальної інформації та сприяти інвестиціям в інформаційну інфраструктуру, щоб залучити довгостроковий приплив капіталу.

Деякі дослідники вивчали питання впливу медіа, ЗМІ, зокрема свободи преси на різні аспекти економічної активності. Серед деяких результатів, було виявлено суттєвий взаємозв'язок між більш вільною пресою та нижчим рівнем синхронності цін на акції, вказуючи на те, що відсутність свободи преси знижує здатність цін на акції відображати інформацію, що стосується фірми. Інше дослідження в галузі біржових цін припускає, що вільна преса дозволяє ринку швидше реагувати на розкриття комерційної інформації у вільному ринковому середовищі, а цензура ЗМІ впливає дисконти іноземних акцій та міжнародні потоки капіталу [53].

На рівні суб'єктів господарювання країни, які мають вільні ЗМІ, мають більше шансів на те, що діяльність з корпоративної соціальної відповідальності підвищує вартість місцевих фірм. А фірми, що працюють в країнах з більш незалежними ЗМІ, розглядають злочинність як менш важливу перешкоду для їх ділових операцій, ніж фірми, що працюють у країнах з менш незалежними ЗМІ.

Також ми можемо виділити деякі дослідження, що фокусуються на вивчені діяльності медіа в якості незалежної змінної, говорячи мовою

статистики. Наприклад, в автори припускають, що посилення державного контролю над ЗМІ створює упередження, які зменшують цінність інформації з точки зору читача.

Н. Дутта та С. Рой [25] досліджували вплив ПІ як основного чинника, що визначає свободу ЗМІ. Взаємозв'язок між ЗМІ та економічними процесами досліджується в різних аспектах, як на мікро, так і на макрорівні. Разом з тим, на нашу думку, бракує аналізу взаємозв'язків із врахуванням розподілу країн. Продовжуючи напрямком економетричного моделювання згаданих відносин, ми маємо намір зосередити увагу на відмінностях між групами країн залежно від рівня доходів.

Для нашого аналізу було використано панельні дані 179 країн світу протягом 16 років (2000 – 2015 рр.). З метою детермінування різниць ми розділили країни на чотири групи за критерієм рівня національних доходів, тобто валового національного доходу (ВНД) на душу населення, відповідно до методології Світового банку.

При цьому, терміни «економічне зростання» та «економічний розвиток» ми не розглядали як тотожні. Зростання може бути необхідною, але недостатньою умовою для розвитку. Економічне зростання здебільшого означає збільшення виробництва в країні або підвищення рівня доходів на душу населення. Економічний розвиток означає, що економічне зростання доповнюється змінами у розподілі виробництва та структурі національної економіки. Зростання передбачає більший акцент на кількісних показниках, тоді як дослідження розвитку звертають увагу на зміни в економічному потенціалі.

Хоча не існує абсолютно всеохоплюючого, загального та беззаперечного показника економічного зростання, і, незважаючи на численні недоліки, найбільш широко використовуваною мірою економічного зростання, а також важливою змінною в аналізі економічного зростання, є ВВП. Для його обчислення та представлення використовується ряд методів, залежно від наявних вихідних даних та цілей. Зокрема, для операційних цілей економічне

зростання може бути показане номінальним чи реальним ВВП (у постійних чи поточних міжнародних цінах), ВВП на душу населення або на зайняту особу або темп зростання ВВП, розрахований у відсотках [57].

Ми вибрали ВВП на душу населення (за паритетом купівельної спроможності – ПКС) як відображення економічного зростання. Джерелом статистичних даних є інтернет-база даних Світового банку «Індикатори розвитку світу» (World Development Indicators).

Найбільшими складнощами в аналізі прямих показників діяльності ЗМІ полягають у відсутності показників як таких, які були б гармонізовані та стандартизовані для всіх країн на міжнародному рівні. Тому одним із можливих рішень може бути використання агрегованого непрямого показника, який насамперед ставить на порядок денний питання незалежності преси.

Ми використовуємо індекс Freedom of Press (PFI), розроблений Freedom House, в якості непрямого показника ЗМІ, який дозволяє порівнювати країни на глобальному рівні для вимірювання діяльності ЗМІ з урахуванням її інституційного середовища в конкретній країні. Цей показник враховує політичний тиск на ЗМІ, правове середовище, економічні фактори та бере до уваги друковані медіа, теле-, радіомовлення і, що важливо, цифрові форми ЗМІ в 199 країнах та територіях.

Показник PFI представлений 100-бальною шкалою: оцінка від 0 до 30 вказує на те, що преса є вільною; оцінка від 31 до 60 означає значне обмеження свободи.

Поширення ІКТ призвело до більш ефективного розподілу ресурсів, суттєво знизило виробничі витрати та спричинило набагато більший попит та інвестиції у всіх секторах економіки. З одного боку, у нашій вибірці ми розглядаємо ІКТ як каталізатор формування нових форм ЗМІ та їх розвитку. З іншого боку – як інфраструктурний вимір для діяльності ЗМІ, враховуючи труднощі із вимірюванням їх присутності в глобальній мережі.

У цьому випадку ми використовуємо коефіцієнт користування інтернетом у відсотках (індекс проникнення інтернету), опублікований спеціалізованим

агентством ООН з питань інформаційно-комунікаційних технологій – Міжнародним союзом електрозв'язку (International Telecommunication Union).

Інституційні умови. За словами Норта, «інститути – це створені людиною обмеження, які структурують політичну, економічну та соціальну взаємодію. Вони складаються як з неофіційних обмежень (санкцій, табу, звичаїв, традицій і кодексів поведінки), так і з формальних норм (конституцій, законів, прав власності)». У нашому дослідженні ми зосереджуємось на формальних правилах, які більш доступні для вимірювання. Ми обрали чотири показники, які могли б представляти деякі загальні аспекти інституційних умов і могли бути порівняними для різних країн. Усі чотири індикатори надані проектом Світового банку «Світові показники врядування» (Worldwide Governance Indicators). Кожна оцінка знаходиться в діапазоні приблизно від - 2,5 до + 2,5 (оцінка країни за сукупним показником в одиницях стандартного нормального розподілу) [58].

Широке коло досліджень було присвячене вивченню впливу ПІІ на економічне зростання. Деякі дослідження виявили докази позитивного ефекту, тоді як деякі з них вказують на обмеженість або навіть відсутність позитивних ефектів. Крім того, деякі дослідження показали емпіричні результати підвищення свободи преси за підтримки ПІІ. Як міру відкритості країни та фінансової підтримки розвитку ми використовуємо показник ПІІ у формі чистого надходження (% ВВП). Джерело статистичних даних інтернет-база даних Світового банку Індикатори розвитку світу.

Дані про країни доступні не для всіх змінних, що використовуються в цьому дослідженні, а це означає, що оцінки проводилися з незбалансованим набором даних; однак аналіз панельних даних у цьому випадку все одно може бути проведений [27].

Метою нашого дослідження є оцінка впливу медіа-активності, яка виражається в показниках свободи преси на економічне зростання (2.1) разом з іншими факторами, та виявлення відмінностей між чотирма групами країн, про які ми згадували вище (економіки з низьким рівнем доходу; країни з доходом

нижче середнього; країни з доходом вище середнього та країни з високим рівнем доходів).

$$GDP_pc_ppp_{it} = f(PFI, use_Int, Cor, Gov_Ef, Reg_Q, Law, FD). \quad (2.1)$$

Таким чином наша вибірка не є рандомною. Регресійний аналіз для цілей цього дослідження визначений як панельна модель регресії, оскільки вона використовує як часові ряди, так і дані поперечного перерізу (перехресні дані). Використання панельних даних припускає вищу інформативність, більшу варіабельність, більше ступенів свободи, меншу колінеарність серед змінних та більшу ефективність. Для зручності подальших розрахунків ми нормалізували змінні Cor, Gov_Ef, Reg_Q, Law таким чином, щоб із значень в діапазоні від -2,5 до 2,5 вони знаходились в діапазоні від 0 до 1.

Після проведення цих дій змінні отримали назви: Corn, Gov_Efn, Reg_Qn, Lawn.

Найпоширенішими та найпростішими методами аналізу даних панелей є модель з фіксованими ефектами – fixed effects model (2.2) та модель з випадковими ефектами – random effects model (2.3), які в загальному вигляді можуть бути представлені таким чином:

$$y_{it} = \alpha_i + \sum_{k=1}^K \beta_k x_{kit} \quad (2.2)$$

$$y_{it} = \sum_{k=1}^K \beta_k x_{kit} + (\alpha_i + \quad (2.3)$$

де i представляє кожну країну в групі та t представляє момент часу, k – це число пояснювальних (незалежних) змінних. y_{it} – залежна змінна; x_{kit} – незалежна змінна; β_k – коефіцієнти-оцінка параметрів для k -змінної; ε_{it} – відповідна помилка; α_i фіксований або випадковий індивідуальний ефект країни або часового моменту, що не включений в модель (вільний член).

Ми почали своє дослідження з такої повної версії емпіричних моделей, заданої наступною функцією для моделі з фіксованими ефектами (2.4) та моделі з випадковими ефектами (2.5).

$$GDP_ppp_pc_{it} = \alpha_i + \beta_1 PFI_{it} + \beta_2 use_Int_{it} + \beta_3 Corn_{it} + \beta_4 Gov_Efn_{it} + \beta_5 Reg_Qn_{it} + \beta_6 Lawn_{it} + \beta_7 FDI_{it} + \varepsilon_{it} \quad (2.4)$$

$$GDP_ppp_pc_{it} = \beta_1 PFI_{it} + \beta_2 use_Int_{it} + \beta_3 Corn_{it} + \beta_4 Gov_Efn_{it} + \beta_5 Reg_Qn_{it} + \beta_6 Lawn_{it} + \beta_7 FDI_{it} + (\alpha_i + \varepsilon_{it}) \quad (2.5)$$

Ми припускаємо, що показник діяльності ЗМІ у формі свободи преси сприяє економічному зростанню, хоча і не має високого рівня кореляції. Також ми очікуємо, що коефіцієнт кореляції між ВВП на душу населення та індексом свободи преси матиме негативний знак, тоді як інші змінні, а саме проникнення інтернету, інституційні умови та ПІІ, матимуть позитивну кореляцію.

Емпіричне дослідження було проведено за допомогою програмного забезпечення STATA 16.0, оскільки воно надає зручні інструменти для аналізу даних обчислювальних панелей.

Вихідні дані залежної змінної GDP_ppp_pc та незалежних змінних PFI , use_Int ми перетворили за допомогою трансформації із застосуванням натурального логарифму \ln , що допомогло наблизити дані до нормального розподілу, зважаючи на наявну асиметрію (рис. 2.1, рис. 2.2). В результаті отримали назви змінних GDP_ln та незалежних змінних PFI_ln , use_Int_ln .

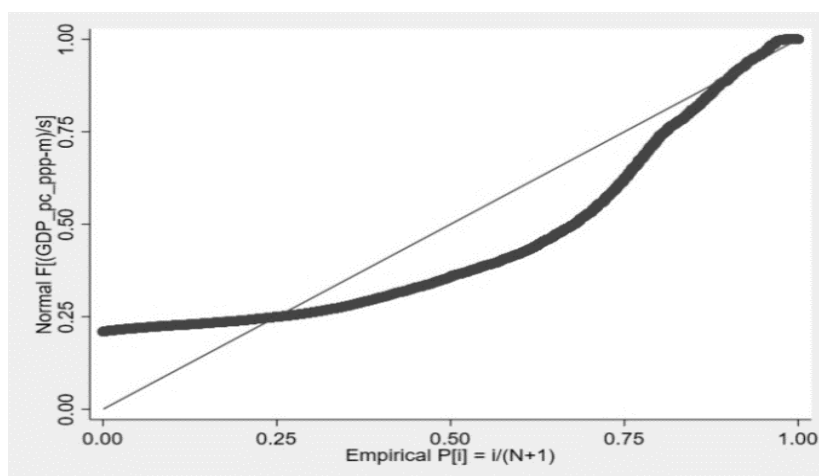


Рис 2.1. GDP_pc_ppp on a normal probability plot.

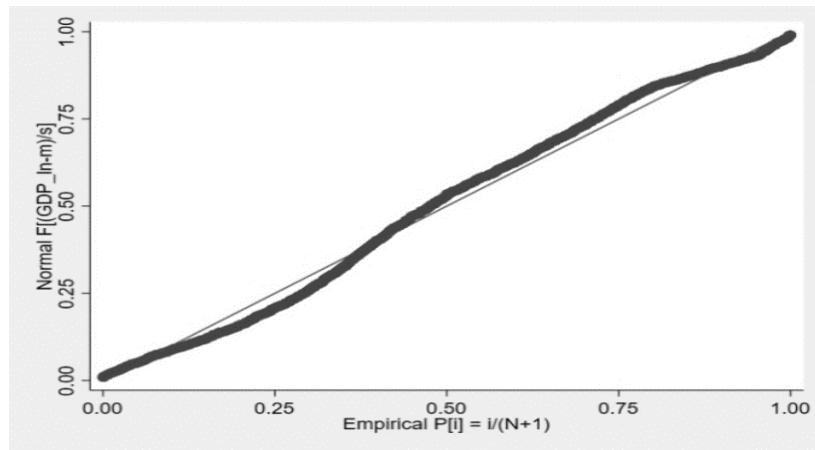


Рис. 2.2. Transformed GDP_In on a normal probability plot.

Перш ніж застосовувати панельні моделі даних, дуже важливо перевірити кореляцію між незалежними змінними, щоб відкинути проблему мультиколінеарності. У таблиці 2.1 представлені коефіцієнти кореляції між змінними, для всіх коефіцієнтів рівень значущості 0,05.

ТАБЛИЦЯ 2.1: PEARSON CORRELATION COEFFICIENT MATRIX

	GDP_In	PFI_In	use_Int_In	Corn	Gov_Efn	Reg_Qn	Lawn	FDI
GDP_In	1.00							
PFI_In	-0.42	1.00						
use_Int_In	0.78	-0.45	1.00					
Corn	0.69	-0.75	0.61	1.00				
Gov_Efn	0.76	-0.69	0.66	0.93	1.00			
Reg_Qn	0.73	-0.69	0.65	0.87	0.93	1.00		
Lawn	0.70	-0.77	0.63	0.95	0.94	0.90	1.00	
FDI	0.11	-0.12	0.10	0.13	0.13	0.14	0.14	1.00

Note: number of observations is 2,804.

Результати в цій таблиці показують наявність значень кореляції, які перевищують 0,6. Тому ми припускаємо можливість мультиколінеарності в нашому випадку. Як видно з таблиці 2.1, індекс свободи преси (PFI) негативно корелює з іншими змінними, зважаючи на те, що вищий рівень PFI відноситься до меншої незалежності діяльності медіа, *id est* ми спостерігаємо обернений лінійний зв'язок.

Найсильніший зв'язок з PFI мають показники інституційних умов, особливо змінна Lawn, тобто верховенство права. Це означає вирішальне

значення розвиненого інституціонального середовища для підтримки свободи ЗМІ, а також впливу інформаційної діяльності на управління та політичну відповідальність-підзвітність.

Залежна змінна, яка представляє оцінку економічного зростання, ВВП на душу населення, має найсильнішу кореляцію з позитивним знаком коефіцієнта (0,78) з показником ІКТ (відсоток осіб, які користуються інтернетом) та ефективністю уряду (0,76) Найслабша лінійна асоціація – між ВВП на душу населення та ПІІ (0,11).

Для подальшого дослідження нашого набору даних ми перевіряємо його на коефіцієнт інфляції дисперсії (variance inflation factor – VIF) (Табл. 2.2).

ТАБЛИЦЯ 2.2: VARIANCE INFLATION FACTOR

Variable	VIF	VIF/1
Gov_Efn	15.90	0.06
Lawn	15.80	0.06
Corn	12.32	0.08
Reg_Qn	8.45	0.12
PFI_In	2.58	0.39
Use_Int_1	1.81	0.55
n		
FDI	1.81	0.98
Mean VIF	8.27	

VIF для Corn, Gov_Efn, Lawn перевищують загальне емпіричне правило, яке говорить, що VIF має бути менше 10 [28], тому ми залишаємо їх поза нашими моделями регресії.

Для того, щоб визначити, яка з моделей більш відповідає у нашому випадку вибірки, ми використовували оцінки як фіксованих ефектів, так і випадкових ефектів. Потім ми провели специфікаційний тест Хаусмана [29].

Н-тест Хаусмана перевіряє нульову гіпотезу, згідно з якою коефіцієнти, оцінені за допомогою оцінювача ефективних випадкових ефектів (рис. 2.3).

```
. hausman fixed random
```

	— Coefficients —		(b-B) Difference	sqrt(diag(V_b-V_B)) S.E.
	(b) fixed	(B) random		
PFI_ln	.3141155	.2544	.0597154	.
use_Int_ln	.1731305	.1773158	-.0041853	.
Reg_Qn	.8035245	1.052057	-.2485322	.
FDI	-.0001975	-.0001753	-.0000222	.

b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg
 B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg

Test: Ho: difference in coefficients not systematic

chi2(4) = (b-B)'[(V_b-V_B)^(-1)](b-B)
 = 951.35
 Prob>chi2 = 0.0000
 (V_b-V_B is not positive definite)

Рис. 2.3. Hausman H-test results

Як видно з результатів, тест Хаусмана відкидає нульову гіпотезу про те, що різниця коефіцієнтів між фіксованою та випадковою моделями не є систематичною.

Ці результати рекомендують використовувати модель із фіксованими ефектами, оскільки вірогідність упереджених оцінок в даному випадку знижується. Тест показує значущий результат, таким чином ми відкидаємо нульову гіпотезу, що різниця в коефіцієнтах не є систематичною, і ми вибираємо модель з фіксованими ефектами. Такі результати цілком очікувані, беручи до уваги, що країни для аналізу не відібрані випадковим чином.

Як видно з результатів в табл. 3 коефіцієнти єдиної незалежної змінної, ПП, не знаходяться на рівні значущості ані 0,05, ані 0,01, ані 0,001.

Це показує, що в нашому прикладі зростання прямих іноземних інвестицій не призводить до зміни ВВП на душу населення. У той же час р-значення моделі є досить малим (0,0000), щоб відхилити H_0 , що означає, що загалом стандартизовані коефіцієнти цієї моделі не дорівнюють 0, і модель досить добре апроксимує набір даних панелі. Rho – це відсоток варіації, що пояснюється окремими специфічними ефектами, і в цій моделі з фіксованими ефектами показник є на рівні 0,98, що показує статистичну значущість моделі.

ТАБЛИЦЯ 2.3: THE RESULTS FOR FIXED EFFECTS MODEL

Variable	β	Std. Err.	t
PFI_In	0.31** *	0.02	13.80
Use_Int_1 n	0.17** *	0.00	69.35
Reg_Qn	0.80** *	0.07	12.07
FDI	-0.00	0.00	-1.06
Const.	7.03** *	0.94	74.71
N		2804	
R ² within		0.6879	
F(4, 2621)		1444.02	

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Коефіцієнт індексу свободи преси є статистично значущим, проте позитивним, хоча ми очікували негативний знак. Для пояснення цієї невідповідності можна висловити кілька припущень. По-перше, ми від початку не очікували тісного зв'язку між ВВП на душу населення та індексом свободи преси, оскільки ми припускали опосередкований характер впливу ЗМІ на економічний розвиток. По-друге, деякі невідомі та неспостережувані змінні та/або коригування можуть бути залучені до цих зав'язків.

Коефіцієнти інших змінних, такі як проникнення інтернету та якість регулювання, знаходяться на рівні значущості 0,001 та мають позитивний знак. Це означає збільшення величини натурального логарифму ВВП на душу населення на 0,17 одиниці на кожну логарифмовану одиницю зростання рівня проникнення інтернету. Подібним чином збільшення величини ВВП на душу населення на 0,8 одиниці пов'язане із зростанням на одну одиницю оцінки спроможності уряду ефективно здійснювати політику, що стимулює розвиток приватного сектору.

Зважаючи на статистичну незначущість коефіцієнтів при змінній, яка репрезентує прямі іноземні інвестиції, подальші розрахунки ми продовжимо

без врахування цієї змінної.

Перевіримо модель з фіксованими ефектами на гетероскедастичність залишків. Для цього скористаємось модифікованим оцінювачем Вальда для групової гетероскедастичності. Тест показав наявність гетероскедастичності залишків. Наступним кроком є перевірка моделі з фіксованими ефектами на перехресну залежність (cross-sectional dependence).

Зважаючи на те, що кількість країн більша, ніж моментів часу ($N > T$), а також панель є незбалансованою, то для перевірки використовуємо тест Песарана. Результати тесту однозначно відкидають нульову гіпотезу про відсутність перехресної залежності. Показник середньої абсолютної кореляції залишків становить 0,492, що є дуже високим значенням. Таким чином є всі підстави вважати, що наявна перехресна залежність для нашої специфікації моделі.

Зважаючи на наявність перехресної залежності та той факт, що наші панельні дані представляють мікропанель із тривалим часовим рядом – 16 років – для вибору подальшого підходу до побудови моделей протестуємо наші панельні дані на наявність автокореляції. Рис. 2.4. відображає графічне представлення автокореляції залишків.

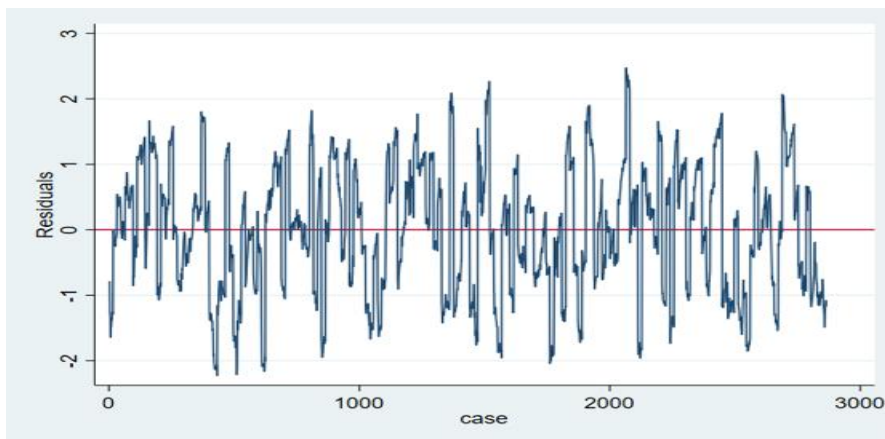


Рис. 2.4. Presence of serial correlation.

Серійна кореляція спричиняє зменшення стандартних похибок при коефіцієнтах та інфляцію коефіцієнта детермінації, тому перевірка на її наявність є важливою. Застосуємо тест Вулдріджа [30]. Результати тесту також

однозначно відхиляють нульову гіпотезу про відсутність автокореляції. Отже, продовжувати моделювання необхідно із врахуванням наявності гетероскедастичності, перехресної залежності та автокореляції.

Останні англомовні наукові роботи в яких дослідники зіткнулись із подібною проблемою та умовами – наявність гетероскедастичності, перехресної кореляції та автокореляції за умови короткої панелі ($N > T$) – показали, що найбільш прийнятним для застосування підходом в даному випадку є узагальнений МНК, скоригований за методом Прайса-Уінстена (Prais-Winsten regression Panel Corrected Standard Errors – PCSE).

Результати. Для врахування впливу приналежності країн до відповідної групи доходів ми вводили фіктивні змінні, які приймають значення 1 та 0 та відповідають групі країн в залежності від рівня доходів: Revenue1 для країн з низькими доходами, Revenue2 для країн з доходами нижче середнього, Revenue3 для країн з доходами вище середнього, Revenue4 для країн з високими доходами.

У результаті отримана нами рівняння регресії має вигляд (2.6):

$$\begin{aligned}
 GDP_{ln_{it}} = & \alpha_i + \beta_1 PFI_{ln_{it}} + \beta_2 use_Int_{ln_{it}} + \beta_3 Reg_{Qn_{it}} + \sum_{i=1}^4 Rev_{it} + \varepsilon_{it}, Rev1 = \\
 & \begin{cases} 1, & i = Rev1 \\ 0, & i \neq Rev1 \end{cases}, Rev2 = \begin{cases} 1, & i = Rev2 \\ 0, & i \neq Rev2 \end{cases}, Rev3 = \begin{cases} 1, & i = Rev3 \\ 0, & i \neq Rev3 \end{cases}, Rev4 = \\
 & \begin{cases} 1, & i = Rev4 \\ 0, & i \neq Rev4 \end{cases}
 \end{aligned}
 \tag{2.6}$$

В таблиці 2.4 представлені результати оцінки моделі із застосуванням поправки Прайса-Уінстена. Введення фіктивних змінних в цілому покращило модель, оскільки коефіцієнт детермінації виріс із 0,9941 до 0,9959. Крім того, виросло значення Wald chi2. Всі регресори в обох моделях є статистично значущими на рівні 1%.

Ми взяли групу країн із високим рівнем доходів (Revenue4) за базу, а тому у порівнянні із нею інші країни мають коефіцієнти з від'ємним знаком. Це є логічним, оскільки їх показники зростання (ВВП на душу населення) є меншими і підтверджується низхідним характером коефіцієнтів.

ТАБЛИЦЯ 2.4: PCSE-ADJUSTED REGRESSION RESULTS

Variable	PCSE-model		PCSE-model with dummies	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
GDP_In				
PFI_In	0.1189***	0.0345	0.2126***	0.0269
Use_Int_In	0,2015***	0.0146	0.1142***	0.0096
Reg_Qn	2.2061***	0.2111	0.2410***	0.0634
Rev1			-2,7778***	0.0512
Rev2			-1.9707***	0.0443
Rev3			-1.0147	0.0242
Const.	7.1364***	0.2350	9.0256***	0.1231
Wald chi2	380.52 (3)		5773.32 (6)	
Prob>chi2	0.0000		0.0000	
R ²	0.9941		0.9959	

Note: degrees of freedom in parentheses; * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

Із врахуванням класифікації країн на чотири групи, 10% зростання у індексі свободи преси призведе до 2% зростання ВВП на душу населення. Таке ж зростання може бути досягнуто і при збільшенні оцінки регулювання інституційного середовища на 10%.

Результати оцінки моделей в залежності від групи країн представлені в таблиці 2.5. У таблиці наявні деякі дані, що підтверджують гіпотезу, згідно з якою свобода преси має більший вплив на економічні показники у відносно більш розвинених країнах, представлених економіками з середнім рівнем доходів та високими.

Такий висновок можна зробити, враховуючи, що лише у моделі для країн із низьким рівнем доходів коефіцієнти не є статистично значущими. Для інших груп економік оцінювання параметрів для PFI_In є статистично значущими на рівні 1%. Для всіх моделей коефіцієнт детермінації становить більше 99%, що говорить про високий рівень апроксимації даних.

Оцінки коефіцієнтів для всіх інших змінних таких як рівень проникнення інтернету та інституціональні умови результати отримані також є статистично значущими для країн з високими доходами та доходами нижче середнього.

ТАБЛИЦЯ 2.5: PCSE-MODELS FOR COUNTRY GROUPS

GDP_In	Low income	Lower- middle income	Upper- middle income	High income
PFI_In	-0.0424 (0.0427)	* 0.1828** (0.0351)	* 0.2846** (0.0323)	* 0.2919** (0.0414)
Use_Int_In	* 0.0930** (0.0088)	* 0.1196** (0.0089)	* 0.1199** (0.0168)	* 0.1644** (0.0232)
Reg_Qn	0.3682** (0.1331)	* 0.4046** (0.0931)	-0.0898 (0.1236)	* 0.5976** (0.1509)
Cons.	* 7.2707** (0.1862)	* 7.0986** (0.1573)	* 7.9109** (0.1459)	* 8.3697** (0.2167)
N	424	692	845	857
R ²	0.9963	0.9968	0.9946	0.9977
Wald chi2(6)	120.33	192.28	94.06	96.56
Prob>chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Note: Std. Err. in parentheses; * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

Лише для групи країн з доходами вище середнього коефіцієнти при інституційних умовах не є статистично значущими.

В цілому всі моделі непогано описують дані за груповим розподілом, зважаючи на те, що р-статистика менше 0,0000. Найбільшу зміну у значенні ВВП на душу населення мають країни із високим рівнем доходів та рівнем доходів більше середнього, оскільки при інших рівних умовах зростання показника індексу свободи преси на 10% для призводить до зростання ВВП на 3%, в той час як для країн з доходами нижче середнього – 2% и для бідніших країн – менше 1%.

Згідно з результатами наших моделей, 10% приріст у оцінці інституційного середовище, тобто його покращення, а конкретно в нашому випадку зростання експертної оцінки якості регулювання, дозволяє досягти 6% приросту ВВП на душу населення для розвинених країн, в той час як для інших

приріст становить 4%.

Результати моделі підтверджують наші припущення щодо менш сильного прямого зв'язку між діяльністю ЗМІ (у вигляді індексу свободи преси) та економічним зростанням. Більше того, засновуючись на результатах можна стверджувати, що свобода преси є більш важливою і має більший вплив у випадку вже більш розвинених економік. Тобто для менш розвинених країн насамперед важливо встановити інституційну спрямованість розвитку, а розвиток свободи та діяльності преси матиме допоміжний ефект [61].

Таким чином, у цьому дослідженні ми спробували вивчити взаємозв'язки та наслідки свободи преси, проникнення Інтернету, інституційних умов, ПІІ на економічне зростання чотирьох груп країн у 2000 – 2020 рр., класифікованих за рівнем ВНД на душу населення. Панель з 179 країн досліджувалась за допомогою двох найбільш часто використовуваних моделей панельних даних (модель з фіксованими ефектами та модель з випадковими ефектами).

Хоча специфікаційний тест Хаусмана пропонував використовувати метод найменших квадратів з фіксованими ефектами, наявність перехресної кореляції, автокореляції залишків та гетероскедастичності змусило нас застосувати регресію із застосуванням поправки Прайса-Уінстена із стандартними помилками, виправленими панеллю. Більше того, ми взяли умовні змінні для того, щоб оцінити ефект розподілу країн за національним доходом.

Не зважаючи на те, що попередні дослідження виявили досить тісний взаємозв'язок, на основі результатів нашого дослідження ми можемо припустити, що взаємозв'язок між діяльністю ЗМІ, представленою показником свободи преси, та економічним зростанням, що відображається через ВВП на душу населення не мають безперечних сильних лінійних зв'язків.

Незважаючи на негативну кореляцію, враховуючи матрицю кореляції Пірсона, свобода преси має позитивні коефіцієнти в консолідованій моделі та в трьох із чотирьох моделей, визначених групою. Це можна пояснити багатofакторним характером отриманих моделей та наявністю неспостережуваних впливів. У той же час проникнення в Інтернет є важливим

для економічного розвитку всіх груп країн та зміцнює асоціацію.

Подальшими дослідженнями пропонується визначити або відхилити наявність нелінійної асоціації між економічним зростанням та активністю ЗМІ, а також різницю між країнами. Більше того, існують й деякі інші аспекти, які слід висвітлити. Це зміни з часом, щоб визначити, наскільки швидкий розвиток ІКТ сприяє або навпаки зменшує вплив ЗМІ на економіку зокрема.

2.2 Сучасна практика реалізації соціально-економічних стратегій в Україні на макро- та мікрорівнях

У межах НДР проведено аналіз умов формування мотиваційної основи для реалізації соціально-економічних стратегій суб'єктів господарювання як на макрорівні – в промисловості України, її провідних складниках (у переробній галузі, постачанні електроенергії, газу і пару тощо), так і на макрорівні – на прикладі АТ «Полтаваобленерго» [133]. З цією метою досліджено залежність між динамікою економічних показників діяльності, обсягів реалізованої продукції у промисловості за 2014 – 2019 рр. зокрема, та розмірами фондів оплати праці штатних працівників.

Поряд з цим, проаналізовані розміри реальних витрат великого і середнього бізнесу на розвиток соціальної сфери та персоналу. Виявлені негативні тенденції у дотриманні принципів соціальної відповідальності їх менеджментом. А також запропоновані ефективні інструменти використання основної, додаткової заробітної плати та заохочувальних, компенсаційних виплат зокрема для підсилення їх впливу на кінцеві результати виробничого процесу.

В основу дослідження була покладена наша позиція про те, що сучасні тенденції економічного розвитку ґрунтуються на подальшому зростанні ролі ринкових відносин, збільшенні масштабів та прискоренні темпів технологічної реконструкції, а також на підвищенні продуктивності праці персоналу. Поряд з цим, у сфері виробництва товарів набувають більшого значення проблеми зниження енергоємності, раціонального використання сировинних ресурсів,

зменшення трудомісткості та збереження навколишнього середовища.

У таких умовах, на наш погляд, значно зростає цінність людського капіталу та трудових ресурсів високої якості. Саме тому, сьогодні все більше і більше бізнесмени, менеджери виробництва, представники науково-експертної спільноти звертають увагу на використання інноваційних HR-технологій, як провідного засобу досягнення високих кінцевих результатів [3].

Тож, для досягнення мети дослідження були визначені такі завдання: з'ясувати залежність між динамікою економічних показників діяльності, обсягів реалізованої продукції у промисловості за 2014 – 2019 рр. зокрема, та формуванням фондів оплати праці штатних працівників; виявити реальні можливості для зміцнення мотиваційної основи персоналу на основі фонду оплати праці у промисловості взагалі, а також на мікрорівні (на прикладі АТ «Полтаваобленерго»); запропонувати ефективні інструменти використання головних складових фонду оплати праці (основної, додаткової заробітної плати та заохочувальних й компенсаційних виплат) для підвищення їх мотиваційного впливу на кінцеві результати виробничого процесу.

У дослідженні використано низку сучасних методів дослідження, а саме: аналізу і синтезу – для оцінки стану та складових розвитку промисловості; комплексного методу – для визначення показників формування фондів оплати праці в промисловості взагалі та провідних її складниках зокрема; статистичного аналізу – для дослідження загальних економічних показників діяльності визначених суб'єктів; графічного – для наочного подання результатів аналізу та пропозицій; діалектичного – для узагальнення та формулювання висновків.

Гіпотеза дослідження полягає у тому, що наявна динаміка обсягів реалізованої продукції промисловості та розміри фондів оплати праці дозволяють створити дієвий мотиваційний механізм для підвищення продуктивності персоналу. При цьому, середня заробітна плата є невиправдано низькою. Наслідки таких дій суттєво гальмують розвиток промисловості, створюють підґрунтя для збільшення відтоку робочої сили.

На початковому етапі дослідження було здійснено вивчення теоретико-методологічних та практичних аспектів соціально-економічних змін в епоху інноваційних перетворень як в Україні, так і за кордоном, які особливо активно розгорнулися у ХХІ ст. на тлі формування нових технологічних укладів. Провідним з таких досліджень стала Національна доповідь «Інноваційна Україна 2020» НАН України. В ній були визначені процеси інституційного перетворення новацій, потенціал розвитку високотехнологічних секторів економіки, програми науково-технічного прогресу та організаційні форми інноваційної діяльності [81].

Згодом, в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи була підготовлена монографія щодо дослідження поняття «інноваційна праця», визначено властивий для неї суб'єктивний, нестандартний характер, її неоднорідність, дискретність і низький ступінь регламентації.

Важливим кроком у дослідженні теми встала аналітична доповідь Центру Разумкова «Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ» [134]. Оновлена концепція людського капіталу охопила провідні складові суспільного життя: здоров'я населення, систему науки і освіти, соціальну політику, міграційні процеси, соціальний капітал тощо.

Поряд з цим вийшла друком низка дисертаційних досліджень, в яких проаналізовані інституційна методологія забезпечення розвитку інтелектуального капіталу, людський розвиток в системі державного регулювання та державне регулювання інноваційних процесів в агропромисловому комплексі України.

Отже, разом з працями знаних фахівців соціально-економічних проблем О. Амоші, Д. Богині, В. Гейця, О. Грішнкової, Е. Лібанової, О. Макарової, І. Манцурова, Л. Черенько та ін. в національному науково-економічному середовищі була створена теоретико-методологічна база їх розв'язання.

Паралельно серед закордонних досліджень проблем аналогічного забарвлення виділяється видання Т. Блуммарта та С. Ван ден Брука «Четверта промислова революція та бізнес: як конкурувати та розвиватися в епоху

сингулярності» [55]. Тут на практичних прикладах були обґрунтовані зміни не тільки форми та якості сучасних товарів і послуг, а й поява нових моделей поведінки суб'єктів ринкових відносин, менеджменту зокрема.

Актуальними у цьому напрямку також є дослідження засновника Всесвітнього економічного форуму К. Шваба. На його думку, технологічні зміни безумовно приведуть до трансформації громадянського суспільства, появи нових форм спілкування та співпраці [167].

Для аналізу досліджень важливо згадати про сучасні праці у сфері HR-тенденцій Т. Хаака. Автор пропонує стратегію оновлення HR-архітектури, в основу якої покладені таланти та досягнення працівників [6].

Отже, виходячи з цього, *метою нашого дослідження* на цьому етапі стало формування мотиваційної основи для реалізації соціально-економічних стратегій як на мікро-, так і на макрорівнях в промисловості України та її провідних складниках (у переробній, постачанні електроенергії, газу і пару тощо). Ми переконані, що отримані дані стануть релевантними для застосування і в інших галузях національної економіки.

На початку зауважимо, що автори дослідження свідомі того, що в умовах ринкових відносин питання формування соціально-економічних стратегій суб'єктів економічної діяльності, розвитку персоналу, дотримання принципів соціальної відповідальності залишаються добровільними благочинними ініціативами, як правило, потужного бізнесу.

Без сумніву, подібна діяльність створює додаткові конкурентні переваги для її засновників, але на сьогодні вона є не системною, не має відповідної інституційної основи, слабо підтримана державними регуляторами [4].

Для дослідження автори обрали дані Державної служби статистики України щодо витрат на персонал суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності, які представлені у табл. 2.6 [77].

Аналіз загальних витрат на персонал суб'єктів господарювання свідчить про їх стійку позитивну динаміку. У порівнянні з 2013 р. до 2019 р. такі витрати зросли на 531,6 млрд. грн. (на 132,6 %). При цьому виявляється, що таке значне

зростання відбувалося вкрай нерівномірно.

Таблиця 2.6

Витрати на персонал суб'єктів господарювання України за видами економічної діяльності у 2013 – 2019 рр.

Показники	Витрати на персонал суб'єктів господарювання, млрд. грн.:					
	- в Україні у цілому, у т.ч.:			- в промисловості, у т.ч.:		
	усього	оплата праці	соціальні заходи	усього	оплата праці	соціальні заходи
2013	400,8	294,7	106,1	179,0	129,7	49,3
2014	377,5	278,4	99,1	160,6	116,9	43,7
2015	411,3	309,5	101,8	171,4	127,6	43,8
2016	455,5	375,8	79,7	185,0	151,9	32,6
2017	594,9	491,0	103,8	233,5	192,5	41,0
2018	758,7	624,7	134,0	292,6	241,0	51,6
2019	932,4	769,7	162,7	345,3	284,9	60,4

Джерело: складено авторами на основі даних [77]

Протягом 2013 – 2015 рр. відбулося незначне зростання на 10,5 млрд. грн. (2,6 %) з об'єктивним «просіданням» у 2014 р. через вплив активної фази політичної кризи та розгортання бойових дій на Сході України, анексії Криму тощо.

У 2015 р. відбувалося більш прискорене збільшення до 455,5 млрд. грн. не зважаючи на напружену ситуацію на межі зіткнення у зоні проведення Операції об'єднаних сил.

І тільки у 2017 – 2019 рр. збільшення витрат на персонал стало регулярним і масштабним: у порівнянні з попереднім роком – на 139,4 млрд. грн. у 2017 р., на 163,8 у 2018 р. та 173,7 у 2019 р. За попередніми даними статистики подібна динаміка зберіглася й у 2020 р.

Процеси аналогічної спрямованості спостерігалися у цей час й в промисловості, де частка витрат на персонал у порівнянні із загальними коливалася у межах 44,6 % (у 2013 р.) до 37 % (у 2019 р.).

Їх характерні особливості полягали у такому: по-перше, зростання виплат на персонал відбувалося менш швидкими темпами і склало за 2013 – 2019 рр. 166,3 млрд. грн. (на 92,9 %); по-друге, «просідання» в наслідок кризових явищ

тривало протягом 2014 – 2015 рр., що не співпадає із загальною національною динамікою; та по-третє, у 2016 – 2019 рр. частка витрат в промисловості, відносно загальних, продовжувала знижуватися з 40,6 % (2016) до 37 (2019).

У цілому витрати на персонал суб'єктів господарювання мають дві складові: витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи. При цьому, за світовими тенденціями, саме соціальна складова набуває все більшої ваги в бізнес-стратегіях через посилення ролі людського, інтелектуального капіталів, дефіцит трудових ресурсів на ринку праці. Паралельно зростає також значення HR-технологій щодо пошуку персоналу, його розвитку, посилення мотивації та збільшення продуктивності [12].

Проте, реальний стан у національному господарстві щодо витрат на оплату праці та відрахування на соціальні заходи не відповідає світовим стандартам. За даними табл. 1 відрахування на соціальні заходи, у порівнянні з загальними витратами на персонал, зростали повільними темпами і збільшилися у 2013 – 2019 рр. лише на 53,3 %, у той час як витрати на оплату праці зросли на 161,2 %. В промисловості ж аналогічні показники за 8 років зросли тільки на 22,5 %, а на оплату праці – на 119,7%.

Такі загальні розрахунки можна значно підсилити обчисленням даних, що досліджуються, у перерахунку на одного зайнятого у національному господарстві, промисловості зокрема (рис. 2.5).

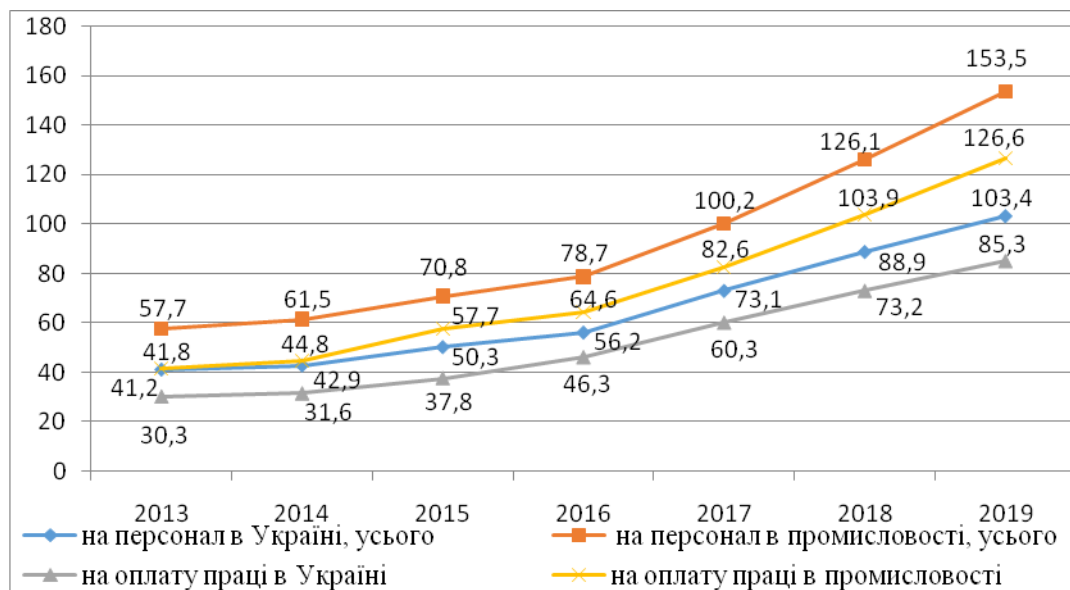


Рис. 2.5. Витрати на персонал в Україні та її промисловості, з них на оплату праці, на одного зайнятого в рік у 2013 – 2019 рр., тис. грн.

Джерело: складено авторами на основі [114]

Діаграма виявляє дві характерні риси порівняння загальних витрат на персонал і оплату праці в Україні з такими ж показниками у промисловості на одного зайнятого.

По-перше, є значна різниця у темпах зростання зазначених показників, яка виявлена вище за аналізом даних табл. 2.9. При цьому переважають їх кількісні характеристики для національного господарства взагалі на противагу показникам по промисловості. Проте, їх динаміка протягом 2013 – 2019 рр. залишається висхідною, але однотипною.

По-друге, у перерахунку на одного зайнятого переважають показники по промисловості. Це пояснюється тим, що кількість зайнятих в промисловості протягом 2013 – 2019 рр. поступово знижувалася з 3,1 млн. осіб до 2,25. При цьому, загальна кількість зайнятих в Україні спочатку знижувалася протягом 2013 – 2016 рр. з 9,73 млн. осіб до 8,11, а потім у 2017 – 2019 рр. почала зростати з 8,14 млн. осіб до 9,02.

Також зауважимо, що динаміка показника загальної кількості зайнятих у 2020 р., попри негативний вплив пандемії, за попередніми оцінками, дозволить протягом наступних двох років вийти на рівень докризового 2013 р.

З метою визначення кінцевих результатів реалізації соціально-економічних бізнес-стратегій в Україні проаналізуємо основні макроекономічні показники, представлені на рис. 2.6.

З наведених даних для дослідження важливо підсумувати, що протягом десяти років при майже стабільній кількості суб'єктів господарювання, особливо у 2014 – 2019 рр., та при незначному зниженні кількості зайнятих працівників обсяги реалізованої продукції спочатку у 2010 – 2014 рр. мали поступову тенденцію до збільшення. А з 2014 р. цей показник почав інтенсивно зростати: з 5,72 трлн. грн. у 2015 р. до 10,83 – у 2019 р.

Таке зростання на 89,3 % у 2015 – 2019 рр. безумовно створювало підґрунтя для розвитку національного господарства взагалі, збільшення витрат

на персонал зокрема.

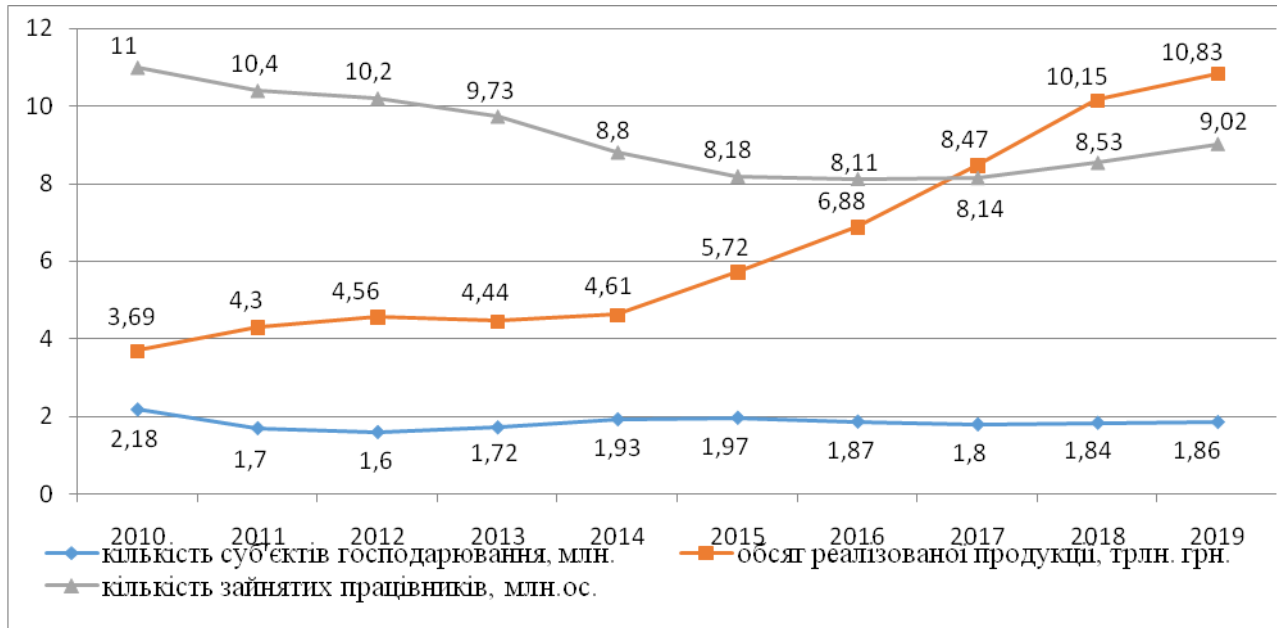


Рис. 2.6. Порівняльна характеристика кількості суб'єктів господарювання, зайнятих працівників та обсягів реалізованої продукції в Україні у 2010 – 2019 рр.

Джерело: складено авторами на основі [114]

Проте, відрахування великих та середніх підприємств на соціальні заходи в цілому у цей період не зазнали відповідних змін (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Відрахування на соціальні заходи суб'єктів підприємництва відносно обсягів реалізованої продукції (ОРП) в Україні у 2013 – 2019 рр.

	Велике підприємництво			Середнє підприємництво		
	ОРП, млрд. грн.	Відрахування на соціальні заходи:		ОРП, млрд. грн.	Відрахування на соціальні заходи:	
		млрд. грн.	% до ОРП		млрд. грн.	% до ОРП
2013	1717,4	47,5	2,8	1683,3	37,1	2,2
2014	1742,5	40,9	2,3	1735,9	38,2	2,2
2015	2053,2	39,9	1,9	2184,4	40,9	1,9
2016	2391,5	29,1	1,2	2683,3	32,6	1,2
2017	2929,5	35,8	1,2	3315,0	43,5	1,3
2018	3515,8	47,2	1,3	3954,0	55,2	1,4
2019	3997,4	55,3	1,3	4437,6	64,1	1,4

Джерело: складено авторами на основі [114]

Наведені дані дають вагомні підстави констатувати суттєве звуження можливостей для фінансування соціальних заходів з боку великого та середнього бізнесу, утримання його у межах 1,2 – 1,4 % від обсягів реалізованої продукції. Така позиція природно викликає обмеження щодо розвитку

персоналу, втрату конкурентних переваг через зниження якості власних трудових ресурсів. Паралельно залишається не вирішеною проблема раціонального розподілу фонду оплати праці. Це також обмежує арсенал впливу на мотивацію працівників, не дозволяє повною мірою використати внутрішні резерви для підвищення продуктивності праці тощо.

Для аналізу цієї проблеми, а також підтвердження тенденції було обрано статистичні дані щоквартальної динаміки фонду оплати праці штатних працівників промисловості та її провідних складових: переробної промисловості та постачання електроенергії, газу і пару (рис. 2.7).

Для підтвердження гіпотези дослідження щодо нераціонального використання наявних фондів оплати праці нам достатньо визначити висхідну тенденцію їх зростання та фактичні розміри.

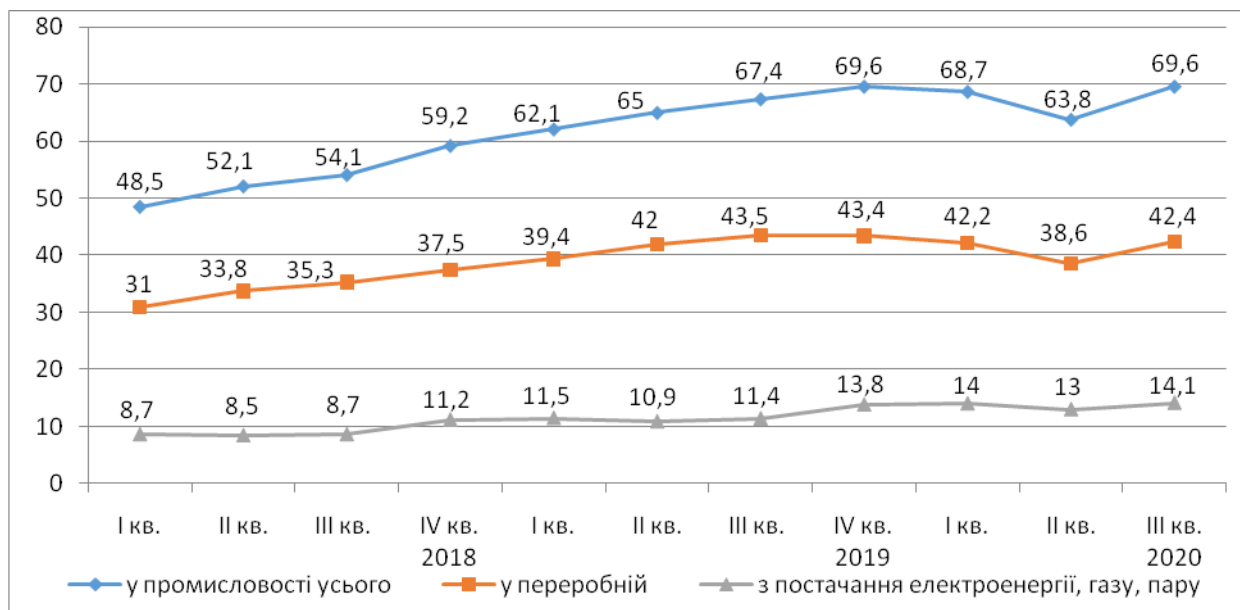


Рис. 2.7. Щоквартальна динаміка фонду оплати праці працівників промисловості та її провідних складових у 2018 – 2020 рр., млрд. грн.

Джерело: складено авторами на основі [77]

Наступним кроком дослідження стало визначення середньої частки фонду оплати праці на штатного працівника при повному використанні коштів на основі даних 2019 р. про чисельність працівників промисловості, постачання електроенергії, газу, пару, та порівняння отриманих результатів з реальною

середньою заробітною платою, що представлено у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Визначення середньої частки фонду оплати праці на одного штатного працівника у порівнянні із середньою заробітною платою 2019 р.

Показники	I кв.	II кв.	III кв.	IV кв.
Щоквартальна динаміка фонду оплати праці, млрд. грн.				
промисловість	62,1	65,0	67,4	69,6
постачання електроенергії, газу, пару	11,5	10,9	11,4	13,8
Середньооблікова чисельність штатних працівників, тис. осіб				
промисловість	1906,5	1871,6	1850,2	1842,3
постачання електроенергії, газу, пару	292,4	279,8	275,3	287,8
Середньомісячна заробітна плата, тис. грн.				
промисловість	10,88	11,57	12,15	12,59
постачання електроенергії, газу, пару	13,16	12,97	13,80	15,97
Середня частка фонду оплати праці на 1-го працівника, тис. грн.				
промисловість	32,57	34,73	36,43	37,78
постачання електроенергії, газу, пару	39,33	38,96	41,41	47,95

Джерело: складено авторами на основі [77]

Внаслідок розрахунків виявилось, що при повному використанні фонду оплати праці, сума середньої частки фонду співпадає із середньомісячною заробітною платою. Аналогічна ситуація є характерною для подібних розрахунків і у 2018, і у 2020 рр.

З метою перевірки визначених соціально-економічних тенденцій на макрорівні для дослідження на рівні підприємства було обрано АТ «Полтаваобленерго», що є складовою промислової галузі з постачання електроенергії, газу та пару. Показники економічної діяльності товариства тісно пов'язані з соціальною стратегією. Так, за 2009 – 2019 рр. доход від реалізованої продукції збільшився з 2,116 млрд. грн. до 7,328 (майже у 3,5 рази). (рис. 2.9).

При цьому є збільшення середньої зарплати з 2,285 тис. грн. до 12,650 (у 5,5 рази) на тлі незначного зниження чисельності персоналу.

При цьому варто враховувати, що з розвитком бізнесу, зростанням чисельності персоналу, відкриттям філій в інших регіонах підприємства стають менш керованими. Щоб підтримувати конкурентоспроможність в таких умовах необхідно вдосконалювати систему компенсацій, яка б дозволила мотивувати робітників підприємства на досягнення найкращих результатів.



Рис. 2.9. – Динаміка доходів, середньомісячної зарплати та чисельності персоналу АТ Полтаваобленерго у 2009 – 2019 рр.

Джерело: складено авторами на основі [133]

Однією з таких систем є система грейдування – одна з найсучасніших систем оплати праці. На основі аналізу даних АТ (рис. 2.10) видно, що така інновація не стала предметом його соціальної стратегії.

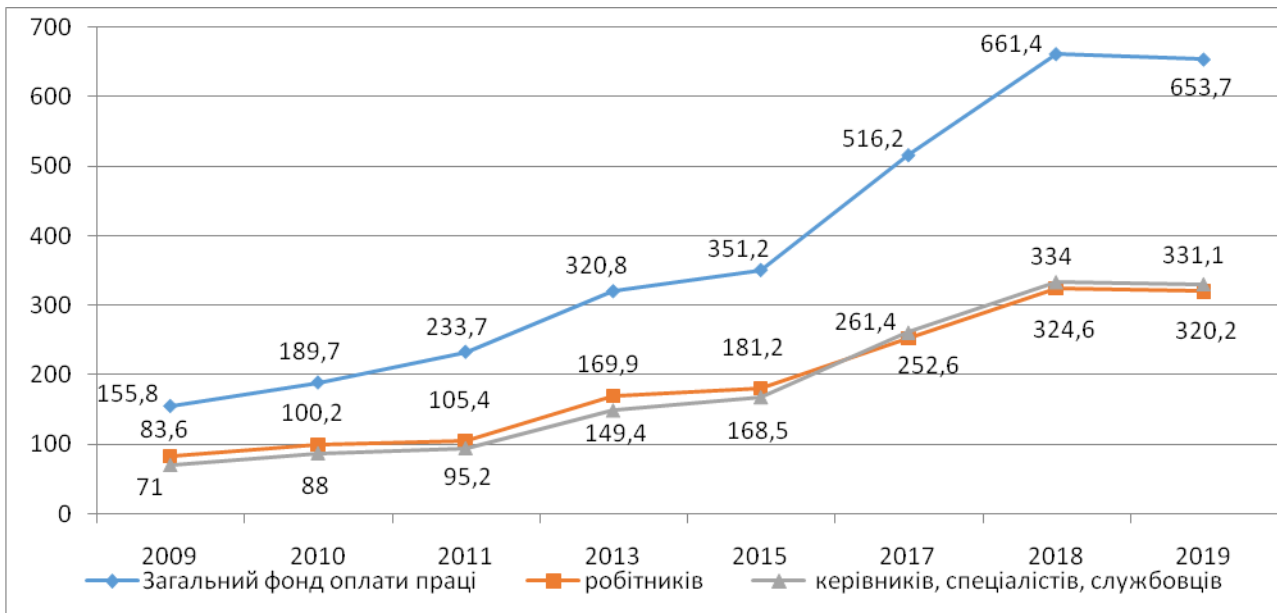


Рис. 2.10. Порівняльна характеристика розмірів загального фонду оплати праці з його розподілом для робітників і керівників, спеціалістів, службовців АТ Полтаваобленерго у 2009 – 2019 рр., млн. грн.

Джерело: складено авторами на основі [133]

На тлі швидкого зростання загального фонду оплати праці з 2015 р. фонд оплати праці керівників, спеціалістів і службовців почав перебільшувати фонд робітників. При цьому співвідношення цих категорій персоналу залишилося не змінним – у межах 1 : 1,5 [25].

На наш погляд, ефективними фінансовими інструментами посилення мотивації персоналу можуть стати такі виплати щодо основної, додаткової заробітної плати та заохочення і компенсацій (рис. 2.11).

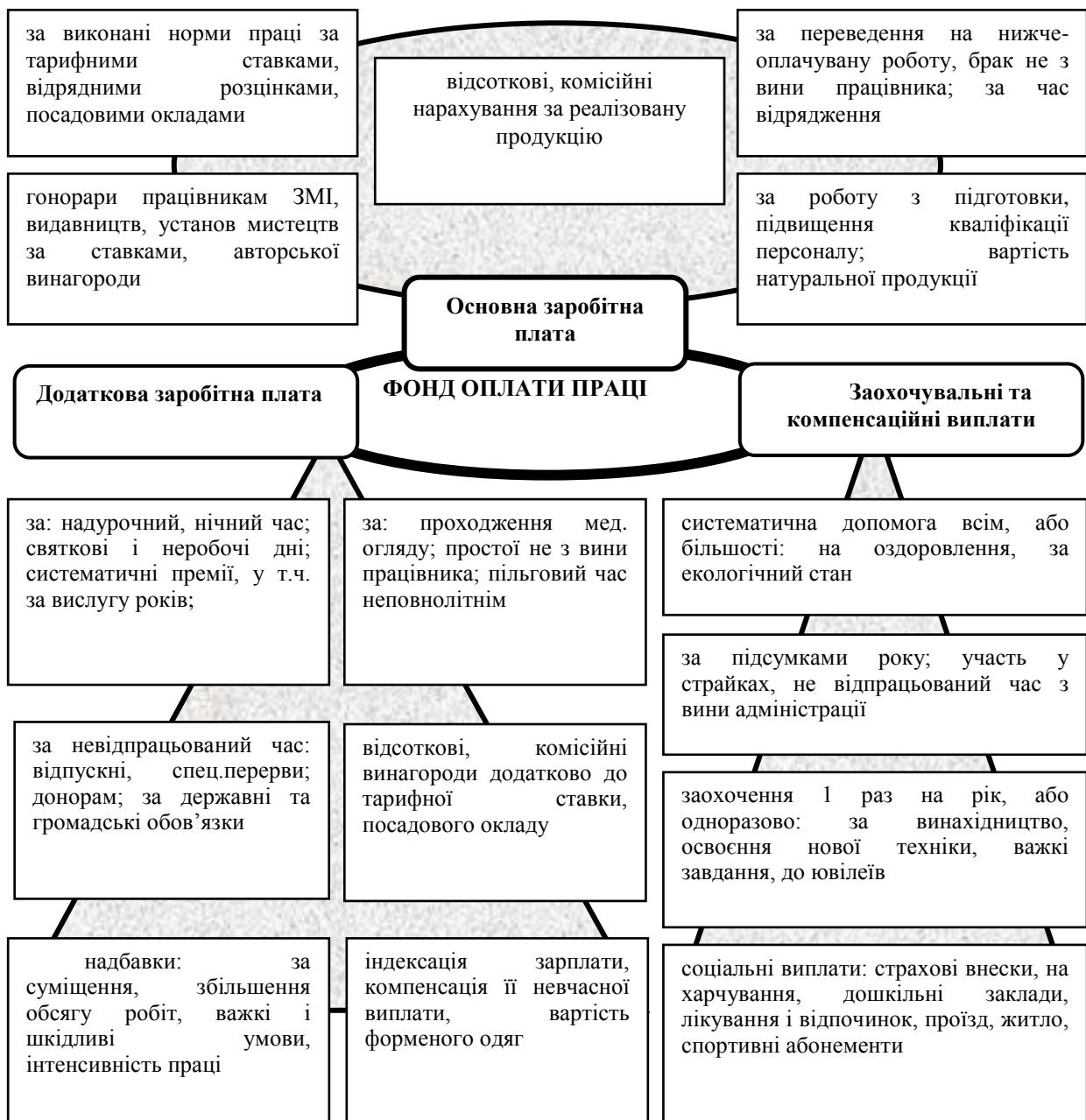


Рис. 2.16. Комплекс фінансових інструментів посилення мотивації персоналу

Джерело: складено авторами.

Отже, аналіз основних соціально-економічних показників розвитку національного господарства дає вагомі підстави стверджувати, що великий та середній бізнес в Україні не приділяє належної уваги вдосконаленню соціальної сфери, реалізації принципу справедливості при виплаті заробітної плати [14].

Попри наявність стійкої позитивної динаміки щодо зростання обсягів реалізованої продукції, навіть в умовах політико-воєнної та соціально-економічної кризи, в умовах ринкових відносин тощо – питання формування соціально-економічних стратегій суб'єктів економічної діяльності, розвитку персоналу, дотримання принципів соціальної відповідальності залишаються поза увагою переважної більшості менеджменту потужного приватного підприємництва, державного сектору зокрема [18].

Головними проблемами такого стану реалізації соціально-економічних стратегій суб'єктів господарювання є: відсутність механізмів забезпечення полегшеного доступу до ресурсів для соціально відповідального бізнесу, слабка дієвість інституційної основи постійного вдосконалення соціальної сфери підприємств, не достатня підтримка державними регуляторами системи надання конкурентних переваг стартапам з всебічного розвитку персоналу [21].

2.3. Формування освітнього потенціалу як провідної складової соціально-економічного розвитку регіонів

В умовах глобалізації всі розвинуті країни обрали знання як основний чинник розвитку. Освіта стає домінуючим чинником інтелектуалізації суспільства і його розвитку. Вона розглядається як частина інституту освітянської діяльності, що складається із сукупності закладів, організацій, інфраструктури, працівників, теоретико-наукового і методологічного ресурсу, які забезпечують виконання освітянських функцій: навчання, розвитку і соціалізації особистості, формування її цінностей і здатностей до інтелектуальної праці [47].

Підготовка фахівців, здатних до створення інновацій для пошуку і

засвоєння нових інноваційних рішень з метою подальшого розвитку суспільства, є головним завданням вищої освіти. Для цього необхідне впровадження динамічних освітянських програм і застосування гнучких принципів надання знань з використанням сучасних технологій, методів навчання і удосконалення організаційних форм. В цьому контексті виникає об'єктивна необхідність постійного аналізу і контролю системи підготовки фахівців з повноти, якості і достатності знань, необхідних для розвитку суспільства [48].

Знання – це перевірений практикою суспільно-історичний, практичний і засвідчений практикою результат пізнання дійсності та адекватне відображення його у свідомості людини у вигляді уявлення понять, суджень і теорії. Такої позиції додержуються провідні фахівці кафедри економіки та соціально-трудових відносин, що залучені до цієї НДР [47; 54; 86; 148; 166].

Провідні вчені розвинутих країн і українські вчені поняття «знання» досліджували як фактор розвитку, розглядаючи їх як суспільне благо і ресурс економіки, який збільшується, самозростає. У світі сформували інноваційну модель суспільного розвитку, яка базується на інтенсивному продукуванні та використанні нових знань, за рахунок втілення яких в технології діяльності, технології організації виробництва продукції, товарів і послуг досягається приріст ВВП від 70 до 80 %.

Знаннєвій складовій частині ресурсів належить провідна роль у сфері людських ресурсів. Фундаментом вітчизняних досліджень в сфері людських ресурсів є роботи С. Бандури, Д. Богині, О. Грішнєвої, В. Гейця, Т. Заяць, Л. Ільч, М. Кримої, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, І. Петрової, С. Пирожкова, У. Садової, М. Семикіної та ін.

Освіта починає розглядатись як інвестування в колективне майбутнє суспільства і націй, а не лише майбутній успіх окремої людини. Академік Н. Моїсеєв писав: «Нова цивілізація повинна починатися не з нової економіки, а з нових знань і нових творінь прогресу». Стає очевидним, що освіту в інтересах розвитку слід сприймати як безперервний процес набуття знань, необхідних для того, щоб розуміти зростання в суспільстві, економіці та соціумі, знаходити

оптимальні шляхи вирішення проблем в інтересах зростання можливостей не тільки окремої людини, а й усіх членів суспільства як на найближчу, так і на далеку перспективу (додаток Д).

Без формування якісного знаннєвого ресурсу запровадження інноваційних технологій управління розвитком стає неможливим. Тому дослідження можливостей накопичення знань і їх якісного використання повинно стати невід'ємною частиною процесів управління розвитком в умовах трансформаційних змін у суспільстві.

Сучасна парадигма управління будь-якими процесами, об'єктами і явищами характеризується тим, що фокусується на людях і їх знаннях, які стають носіями знаннєвого ресурсу. Для забезпечення і підвищення якості і обсягів знаннєвого ресурсу в Україні сформована національна доктрина розвитку освіти, затверджена концепція екологічної освіти та інноваційної освітньої діяльності.

Зі складу достатньо великої кількості необхідних заходів стосовно реалізації наданих у процесі децентралізації прав територіальним громадам самостійно вирішувати власні проблеми і більш глибоко та дієво впливати на стан й ефективність плину процесів життєдіяльності, на підпорядкованих територіях, на сучасному етапі і в довгостроковій перспективі, в першу чергу заслуговує на увагу питання підготовки нового типу фахівців та керівників для безпосередньої участі в організації й здійсненні процесів управління, які будуть здатні повністю реалізовувати надані їм повноваження.

Бачення нових можливостей підвищення ефективності процесів життєдіяльності керованих систем збільшує увагу до стану використання і відтворення існуючих ресурсів, методів управління, технологій організації, координації, спрямування продуктивних сил на підвищення рівня життя і формування людського капіталу. За даними досліджень інституту економіки та прогнозування України питома вага людського капіталу в галузевій структурі національного багатства в першому десятиріччі XXI ст. становила 46,7 %, природного – 34,8 %, виробничого – 12,6 %, а фінансового – 5,8 %. Це засвідчує,

що вказані чинники відіграють основну роль у сталому розвитку країни [47]. Органи влади повинні зосередити свої зусилля на тому, щоб оволодіти знаннями самим і навчити жителів сумісній та раціональній діяльності, використовуючи людські можливості, і тим самим досягти синергізму в спільній роботі.

Як результат творчої розумової діяльності людей знання перетворюють реальність навколишнього середовища в поняття, принципи і закономірності в систему знанневих інструментів: теорію, методологію, форми діяльності, взаємовідносини та ін.

Створення умов для отримання, передачі, агрегування й інтегрування знань як бази професійних компетенцій, що включають знанневий ресурс, слід розглядати в процесі формування управлінських компетенцій. Цей процес являє собою циклічно повторюваний логістичний ланцюг, який складається з низки етапів: I етап – отримання теоретичних і практичних знань у відповідних навчальних закладах; II етап – застосування отриманих знань у процесі управління і визнання їх як головного ресурсу; III етап – отримання результатів здійснюваної управлінської діяльності та їх оцінювання з точки зору дієвості, достатності і якості знань для впливу на розвиток керованих систем; IV – пошук нових джерел поповнення базових знань у процесі їх реалізації як ресурсного потенціалу розвитку; V – етап поповнення знань та їх творче застосування.

Процеси поповнення знань є постійними, що впливає на потужність цього ресурсу і його постійне якісне оновлення. До чинників підвищення якості цього ресурсу слід віднести: стимулювання приросту знань, забезпечення, зберігання й трансформацію знань, необхідних фахівцям і керівникам систем управління, оцінка знань кожного, нарощування обсягу знань у відповідних підрозділах та загалом, у структурі управління, оцінювання відповідності наявних знань управлінців вимогам знань займаних посад, стимулювання ротації кадрів, ранжування працівників, залучення їх до участі в нових проектах та інші. У структурі Класифікатора професій ДК 003:2010 [92] професійні назви робіт професій і посад, що займають органи державного управління на всіх рівнях налічують широке коло професій фахівців, які здійснюють різноманітні функції

представлені відповідно у групах класифікацій професій 1120.1, 1120.2.

Необхідна вичерпна інформація про те, якими саме професійними знаннями мають володіти фахівці і керівники системи управління, займаючи відповідні посади, яка структура знань та навичок за змістом й технологічними методами потрібна на їх теперішніх посадах і в майбутньому. Запровадження у зміст функціональної діяльності керівників функції управління знаннєвим ресурсом стане ще одним потужним джерелом підвищення ефективності діяльності органів влади на територіях.

Теоретичні та практичні засади базової професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах створюють лише первісний знаннєвий ресурс фахівців для їх особистого професійно-компетентнісного розвитку і майстерності, які для кінцевого становлення й повної самореалізації повинні активно поповнюватись та оновлюватись протягом усього їх життя.

Потреби суспільства, які стрімко розвиваються, призводять до старіння набутої професійної освіти і компетенцій. Для багатьох професій упродовж багатьох років ці компетенції зменшуються на 50 %. Кожні 72 години, за підрахунками вчених, відбувається подвоєння інформації, і тому велика частина освітнього контенту відстає від застосовуваних технологій на 2 – 3 покоління [78].

Єдину модель (портрет) сучасного фахівця системи управління в динамічно змінюваному середовищі існування будь-якої сфери життєдіяльності та на будь-якому ієрархічному рівні створити майже неможливо і навіть безперспективно. Необхідно постійно зосереджувати увагу на поновленні і розширенні професійних компетенцій майбутніх та працюючих фахівців з напрямку «розвиток територій». Це стосується не лише змісту виконуваних завдань, а й методів діяльності на займаних посадах. Важливе значення має і набуття таких властивостей, як швидкість, організованість, вміння застосовувати міжпредметні зв'язки, володіння творчим, а не тільки продуктивним мисленням, наявність та розвиток критичного мислення.

На думку вчених Південної Кореї, критичне мислення належить до семи умінь XXI ст., у складі яких виділяють критичне мислення та розв'язання проблем,

творчість та інновації, співпраця та лідерство, міжкультурне взаєморозуміння, комунікація, грамотність у сфері інформаційно-комунікативних технологій, кар'єра та життєві навички [81, с. 22].

Саме до підготовки таких фахівців в останні роки була прикута увага прогресивних країн. Сьогодні вона починає поглиблюватися і розширюватися в Україні на всіх ієрархічних рівнях життя – країни, регіонах, містах, селищах. Формування й використання інноваційних підходів і технологій поповнення й оновлення професійних знань, навичок та компетентностей стає невід'ємною, надзвичайно важливою і пріоритетною складовою стратегій та планів розвитку, а також пов'язаних з ними нових аспектів функцій органів влади, отриманих в результаті децентралізації.

Сучасні вимоги до фахівців, на яких покладається системне виконання функцій управління, повинні виявлятися шляхом ідентифікації визначених посадових обов'язків із завданнями розвитку, а також із системою світоглядних і професійних позицій, переконань, знань, навичок та компетенцій, креативністю під час генерування ідей і їх реалізації, компетентності ініціювати й розробляти заходи для розвитку відповідно ноосферній концепції, здатність працювати у великих групах.

Технології реалізації управлінських функцій і завдань, крім забезпечення їх оновленого змісту та послідовності реалізації в управлінському циклі потребують від їх виконавців «інтегральної» компетентності для досягнення поставлених цілей й завдань, узгодження дій щодо «вертикалі» і «горизонталі» управлінської ієрархії, наявності у фахівців глибоких суміжних знань, комунікативної та професійної мобільності, адаптивної спроможності до протистояння викликам навколишнього середовища. Зазначене вимагає постійного системного контролю та, за необхідності, перегляду підходів до вибору цілей і змісту підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців управлінського корпусу, а для деяких груп фахівців – розширених еволюційних та революційних змін у цій системі.

В Україні створена потужна система організацій, в яких підвищують

кваліфікацію, проходять підготовку та перепідготовку фахівці і керівники системи управління органів влади. Аспекти формування змісту, технологій і інструментарію їх професійного навчання мають досить міцну методологічну базу. Широко застосовуються технології дистанційного навчання (веб-навчання, форуми, чати, відео-конференції та інші засоби інформаційно-технічного, технологічного та програмно-прикладного сервісу).

Однак короткі строки підготовки і проходження перепідготовки практиків без відриву від виконуваної діяльності знижують обсяг та якість знань, які їм надаються. Необхідним є подальший пошук шляхів інтенсивності підвищення якості рівня професійної освіченості, компетентності й вільне володіння (на рівні користувача) програмними продуктами Microsoft Office. Саме підвищення посадових компетенцій стосовно виконання не тільки поточних службових обов'язків і здійснення покладених на них повноважень на стратегічному рівні в системі вищого професійного навчання набувають особливого значення.

Стрижнем такої освіти стало запровадження інноваційних технологій і організаційних форм навчання. У їх складі перш за все виокремлюється електронне і дистанційне навчання як складова концепції smart-освіти. Вона передбачає створення інтелектуального середовища для широкої доступності знань і безперервного розвитку компетенцій учасників освітнього процесу на основі нових технологій.

Термін «smart» англійського походження, який перекладається як розумний, інтелектуальний. Тлумачення аббревіатури «smart» надав В. Тихоміров, а саме: S – самокерований, M – мотивований, A – адаптований, R – ресурсозабезпечений, T – технологічний [80]. Інструментами технологій smart-освіта стали застосовувані в освітніх цілях смартфони, планшети, інтегровані й інтерактивні дошки, smart-борди та інші пристрої із доступом до мережі Інтернет різноманітних навчальних програм, аудіо- і відео-лекцій, відео-конференцій, семінарів, відео-курсів тощо, які стають усе більш популярними і затребуваними.

Їх доступність забезпечується завдяки сервісам Google, програмами

комплексу Microsoft Office, комплексами управління економічною діяльністю і користування електронною бібліотекою. Ідея smart-освіти стала підґрунтям ідеї створення smart-суспільства, smart-країни, smart-регіону, smart-міста, smart-людини.

Перехід на smart-освіту став провідною стратегією високорозвинених країн світу – США, Південної Кореї, Японії та європейських держав. У 2015 р. їх провідними освітніми центрами стали: Барселона, Нью-Йорк, Лондон, Ніцца, Сінгапур, Париж, Копенгаген, Відень [112].

Прогнозуючи майбутні результати впливу smart-освіти на розвиток суспільства, світовий банк визначив прогнозу структуру національного багатства для країн із smart-суспільством. Вона буде складатися на 5 % із природних ресурсів, на 18 % із виробничого капіталу та на 77 % із знань, умінь людини [112].

Для розвитку smart-освіти в Україні центральним питанням стало широке запровадження дистанційного навчання шляхом розвитку онлайн-освіти. І хоч перший крок у цьому напрямі вже здійснений, поки залишається проблема підготовки кадрів викладачів, які здатні працювати по-новому, володіти навичками роботи в соціальних мережах у світі мережових професійних спільнот, використовуючи сучасні технології сервісу і інтернет-ресурсів, формування програм онлайн-освіти, створення методологічного апарату й практичного супроводу інтерактивного, дистанційного та інклюзивного навчання.

Сучасний стан, рівень розвитку і можливості інформаційно-комп'ютерних технологій дозволяють своєчасно приймати обґрунтовані рішення завдяки наявності широкого переліку програмного забезпечення, надають можливість аналізувати не лише кількісні параметри та показники керованих процесів і об'єктів, а й закономірності розвитку економічних, соціальних чи інших явищ та систем за принципом «причина – наслідки», робити прогнозні припущення, здійснювати імітаційне моделювання, не проводячи складних попередніх експериментів.

Для їх опанування і творчого застосування в системі управління необхідне

розуміння сутності та напрямів змін навколишнього середовища й обов'язковість урахування екологічного імперативу. При формуванні стратегічних цілей і завдань суспільного розвитку слід враховувати ключові чинники впливу на його генетику, системно інтегруючи ці знання в практику господарювання.

В Україні в умовах суттєвих ресурсних та бюджетних обмежень для прогнозування майбутнім фахівцям необхідно володіти технологіями бенчмаркінгу, соціально-економічного форсайту та інших ефективних методів і інструментів, які здатні забезпечити ефективне управління трансформацією керованих систем з урахуванням інтересів як жителів регіонів, так і держави.

Системні якісні зміни у змісті навчальних програм підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки фахівців та керівників системи управління орієнтовані не тільки на продуктивне засвоєння інноваційних знань, а й на набуття широких компетенцій в інноватиці. Це може бути досягнуто за рахунок об'єднуючого підходу до технології оновлення знань, а саме організації підвищення їх компетентностей за такою системною моделлю (рис. 2.12).

Планування потреб і вимог до змісту і обсягів перепідготовки фахівців, які безпосередньо задіяні в процесах управління, повинно здійснюватись покроково:

- визначення завдань і функцій управління в процесі розвитку керованих систем з урахуванням особливостей територій, які визначають об'єктивні потреби до змісту знань і посадових компетенцій для їх органів управління та мотивують вимоги до фахівців, які можуть займати ці посади;
- аналіз, оцінка відповідностей і розбіжностей знань і компетенцій фахівців, які займають існуючі посади, з потребами сьогодення і майбутнього, для досягнення поставлених стратегічних цілей;
- формулювання вимог до напрямів та змісту програм і планів підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації державних службовців для підвищення знаннєвого ресурсу і його якості.

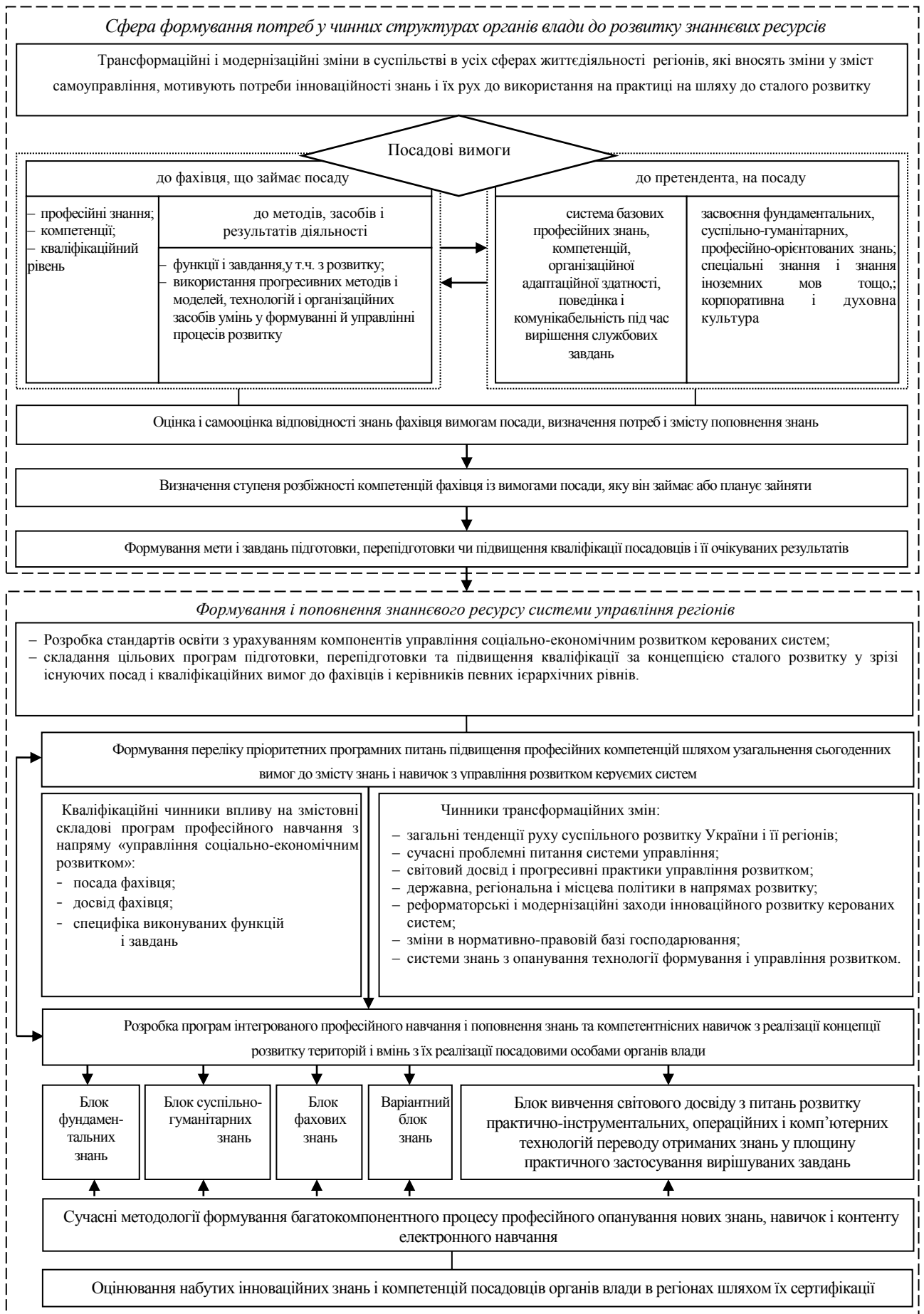


Рис. 2.12. - Модель реалізації цільової підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації в системі професійного навчання керівників системи управління регіонів

Наступний етап – організація інтегрованого процесу формування знаннєвого ресурсу, який гарантуватиме перепідготовку і підвищення кваліфікації керівників та фахівців, здійснюючи узгодження пріоритетних питань підвищення професійних компетенцій відповідно до стратегій розвитку й врахування чинників впливу на трансформаційні процеси в суспільстві і в освіті. Це дозволяє створити умови для забезпечення вимог до змісту освіти і рівня опанування її основ в процесі навчання.

На цьому етапі укріплюється співпраця і розвивається партнерство органів влади, підприємств (організацій) й закладів вищої освіти з метою підвищення конкурентоспроможності освіти, що надається. Далі здійснюється перегляд розробленої чи створюваної новоствореної методології організації перепідготовки і підвищення кваліфікації з використанням новітніх освітянських технологій.

Наступний етап – розробка сучасної методології формування багатоаспектного, комплексного процесу підвищення й оновлення знань і опанування нових компетенцій; розробка програм, планів та методів навчання шляхом інтегрування фундаментальних, наукових і практичних знань, ситуативності й модульності в їх використанні, розробки контенту електронного навчання, створення електронних навчальних матеріалів та іншого методологічного інструментарію навчання. Завершальний етап – оцінювання набутих інноваційних знань і компетенцій керівників відповідно до потреб посад у системі управління.

Модель передбачає досягнення результату шляхом участі у тренінгах і майстер-класах для оновлення знань не за окремими напрямками знань, які надаються у відокремлених модулях, а в їх «горизонтальній» площині: за змістом виконуваних конкретних посадових функцій і завдань спрямованих на включення їх у побудову соціально орієнтованих інноваційних процесів розвитку за принципами: громада – регіон – країна, людина – суспільство.

Теоретичні заняття і технології їх проведення концентрують у собі взаємодоповнювальну та сумісно використовувану систему знань різних наук,

яку необхідно мати на тій чи іншій посаді. Наприклад, знання статистики і математики, планування і прогнозування, фінансової політики, методів бенчмаркінгу, SWOT-аналізу, маркетингових стратегічних досліджень, логістики, соціології та ін. Їх комбінація буде залежати від поставленої мети і змісту вирішуваних проблемних питань функціональних і міжфункціональних завдань, комунікацій і відносин партнерства.

У програмах навчання і перепідготовки фахівців та працівників щодо застосування їх компетенцій в процесах сталого розвитку, побудованих на основі інноваційних технологій, вважаємо, слід застосовувати відомі, ефективні, але недостатньо використовувані методи проведення інноваційних і стратегічних ігор.

Особливої уваги заслуговують і стратегічні ігри. Це конфліктні ігри, в яких ефективність рішення, яке приймає один учасник, залежить від дій інших учасників. Конфліктні ситуації виникають при зіткненні інтересів двох або більше учасників ігор. Стратегія гри визначається як система поведінки її учасників за умови, що кожний учасник має у своєму розпорядженні безкінечну кількість стратегій.

При перегляді програм підвищення кваліфікації необхідно закладати для їх опанування можливість вивчення різноманітності наукових підходів і визначення системного характеру процесів розвитку з метою відображення в них надаваних знань, полі- і міждисциплінарності та забезпечення послідовності їх викладання. Це дозволить керівникам і фахівцям багатоаспектно уявляти проблемне поле управлінської діяльності, методи і принципи її сучасного професійного забезпечення.

Для опанування технологій запобігання появи нових проблем і їх вирішення, при проведенні занять, необхідним є створення не тільки «типових», а й неординарних сценарних алгоритмів, які формують упереджувальне мислення та технології управлінської праці для відповідного професійного спрямування. Вони повинні акумулювати знання ряду навчальних дисциплін, новітніх технологій і системоутворюючої інформації, що створює підґрунтя для передбачення та упередження антикризових дій.

Розглядаючи знаннєвий ресурс керівників і фахівців системи управління, слід звертати увагу на ступінь соціальної зрілості керівників, засвоєння ними знань, ціннісних орієнтацій та інтересів, ставлення до праці, запити у сфері праці, виходячи з ієрархії потреб, від яких залежить трудовий ресурс працюючих й їх здатність до накопичення професійних, організаційних і управлінських знань. Зміст і вимоги до підвищення соціальної компоненти знань відображаються в погоджених програмах підвищення кваліфікації, а набуття нових знань оцінюється за результатом оцінки опанування знань після проходження навчання.

Підтвердження набутих знань і компетенцій керівників, які займають відповідні посади, здійснюється шляхом оцінювання набутих знань та видачі їм сертифікатів.

Використовуючи пропозицію українських вчених стосовно системи стимулювання зростання освітньо-кваліфікаційного рівня працівників з урахуванням підвищення рівня компетенцій у процесі підвищення кваліфікації [83, с. 312], доцільно започаткувати метод встановлення їх персонального рейтингу, шляхом ранжування працівників за загальною оцінкою їх знаннєвого ресурсу за коефіцієнтами:

– відповідність освіти (рівень освіти) змісту виконуваних функцій (K_O);

– рівень досвіду роботи (стажу роботи) у сфері діяльності (K_D);

– рівень набутих компетенцій у процесі підвищення кваліфікації і вміння застосовувати їх для втілення виконуваних та нових справ (K_K):

$$P_e = K_O * K_D * K_K \quad (2.7)$$

де $0,8 \leq K_O \leq 2$ – зростає пропорційно поглибленню знань працівника, до базового рівня освіти (0,8) додавати 0,2 при проходженні підвищення кваліфікації на займаній посаді;

$2 \leq K_D \leq 4,5$ – за перші шість років стажу приріст коефіцієнта дорівнює 0,8, а в наступні роки додавати по 0,02 за кожен відпрацьований рік;

K_K – вміння працівника втілювати в конкретні справи знання і досвід. Обчислюється додаванням 0,1 до базового коефіцієнта за участь у кожному проекті, для працівника дорівнює кваліфікаційному розряду.

Залежно від місця працівника в системі рейтингового оцінювання доцільно формувати кадрові резерви.

Отже, сьогодні вища освіта функціонує в умовах ринкових відносин. Набуття професійних знань здійснюється переважно на комерційній умові. Прослідковується чітка тенденція до постійного зростання питомої ваги здобувачів освіти, що навчаються за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у загальному обсязі та порівняно зі здобувачами, що навчаються за рахунок коштів державного бюджету. З'явилися і нові інтеграційні форми освіти, більш диференційованими стали її функції.

Професійні знання як інтелектуальний ресурс соціально-економічного зростання країни вимагають нових підходів до їх систематизації, осмислення, методів опанування і трансформації їх імплементації в практичну діяльність. Особливої уваги заслуговують процеси опанування знаннями при підготовці і підвищенні кваліфікації керівників і фахівців багатовекторних і складних керованих систем управління в просторі регіонів.

При побудові моделей освіти фахівців і керівників системи управління постає необхідність широкого застосування їх більш глибокої практичної підготовки. Потребується унормування змісту і зміцнення взаємовідносин, взаємодії і партнерства органів влади і суб'єктів господарювання регіонів із закладами вищої освіти підготовки фахівців і керівників і подальшого підвищення їх кваліфікації за взаємоузгодженими програмами навчання, реальними темами дипломних і магістерських робіт, що виконуються за реальними даними структурних підрозділів органів влади, спрямованих на розширення «вузьких місць» і вирішення функціональних завдань на майбутніх робочих місцях. Важливим є забезпечення кількісної і якісної збалансованості потреб регіону в підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації фахівців та керівників керованих систем й суб'єктів господарювання підвладних територій та запланованих обсягів їх підготовки і перепідготовки в ЗВО[148].

Дієвою підтримкою наведених заходів може стати створення регіонального фонду розбудови економіки знань, кошти якого необхідно спрямовувати на

створення регіональної системи смарт-управління, використання сучасних інформаційних технологій, шляхом об'єднання інтересів органів влади, суб'єктів господарювання і закладів вищої освіти, розташованих на території регіонів.

Щоб не накопичувати невідворотність постійного системного вирішення проблеми конкурентоспроможності підвищення економіки регіонів за рахунок нестачі висококваліфікованих фахівців і керівників для попередження стрімкого зростання безробіття на території регіону при відсутності чи зниженні темпів економічного розвитку доцільним є розробка Регіональної політики формування, використання, розвитку відтворення і накопичення знанневих ресурсів як підґрунтя і головного чинника інноваційної економіки знань та нового технологічного рівня господарювання.

До подальших напрямів дослідження проблеми підвищення обсягів освітніх ресурсів, як підґрунтя економіки знань в регіонах, доцільно віднести розробку мотиваційних механізмів створення комплексних систем управління знаннями, об'єднуючих зусилля та інтереси органів влади й закладів вищої освіти, які забезпечують підготовку фахівців і керівників органів влади та органів галузевого управління з метою створення умов переходу регіонів на смарт-спеціалізацію, підвищення якості життя населення. Для проектування моделей перебудови організації вищої освіти і побудови оновлених організаційних схем її здійснення доцільно дослідження можливостей розширення діапазону набуття професійних знань та навичок при отриманні дуальної освіти для набуття швидкої адаптації діяльності фахівців і керівників в системі управління до нових умов.

Висновки до другого розділу

1. Проведені дослідження економічного зростання та розвитку, а також, зокрема, взаємовідносин між економічним зростанням, розвитком та діяльністю медіа, в першу чергу у формі показників свободи медіа та преси, були розроблені із використанням економетричних інструментів. При цьому, однією з найпоширеніших економічних технік, що застосовується для оцінки вище згаданого зв'язку, можна визначити аналіз панельних даних. Враховуючи

переваги як мінімум двох вимірів – часового (часові ряди) та просторового (перехресні дані) – панельні дані в результаті мають більше прикладне значення для моделювання складності людської поведінки у сфері економіки.

2. Аналіз основних соціально-економічних показників розвитку національного господарства дає вагомі підстави стверджувати, що великий та середній бізнес в Україні не приділяє належної уваги вдосконаленню соціальної сфери, реалізації принципу справедливості при виплаті заробітної плати.

3. Попри наявність стійкої позитивної динаміки щодо зростання обсягів реалізованої продукції, навіть в умовах політико-воєнної та соціально-економічної кризи, в умовах ринкових відносин тощо – питання формування соціально-економічних стратегій суб'єктів економічної діяльності, розвитку персоналу, дотримання принципів соціальної відповідальності залишаються поза увагою переважної більшості менеджменту потужного приватного підприємництва, державного сектору зокрема.

4. Головними проблемами такого стану реалізації соціально-економічних стратегій суб'єктів господарювання є: відсутність механізмів забезпечення полегшеного доступу до ресурсів для соціально відповідального бізнесу, слабка дієвість інституційної основи постійного вдосконалення соціальної сфери підприємств, не достатня підтримка державними регуляторами системи надання додаткових конкурентних переваг стартапам з всебічного розвитку персоналу.

5. На сьогодні вища освіта функціонує в умовах ринкових відносин. Набуття професійних знань здійснюється переважно на комерційній умові. Прослідковується чітка тенденція до постійного зростання питомої ваги здобувачів освіти, що навчаються за рахунок коштів фізичних та юридичних осіб у загальному обсязі та порівняно зі здобувачами, що навчаються за рахунок коштів державного бюджету. З'явилися і нові інтеграційні форми освіти, більш диференційованими стали її функції.

Професійні знання як інтелектуальний ресурс соціально-економічного зростання країни вимагають нових підходів до їх систематизації, осмислення,

методів опанування і трансформації їх імплементації в практичну діяльність. Особливої уваги заслуговують процеси опанування знаннями при підготовці і підвищенні кваліфікації керівників і фахівців багатовекторних і складних керованих систем управління в просторі регіонів.

б. При побудові моделей освіти фахівців і керівників системи управління постає необхідність широкого застосування їх більш глибокої практичної підготовки. Потребується унормування змісту і зміцнення взаємовідносин, взаємодії і партнерства органів влади і суб'єктів господарювання регіонів із закладами вищої освіти підготовки фахівців і керівників і подальшого підвищення їх кваліфікації за взаємоузгодженими програмами навчання, реальними темами дипломних і магістерських робіт, що виконуються за реальними даними структурних підрозділів органів влади, спрямованих на розширення «вузьких місць» і вирішення функціональних завдань на майбутніх робочих місцях.

Важливим є забезпечення кількісної і якісної збалансованості потреб регіону в підготовці, перепідготовці і підвищенні кваліфікації фахівців та керівників керованих систем й суб'єктів господарювання підвладних територій та запланованих обсягів їх підготовки і перепідготовки в ЗВО.

РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗРОБКИ ТА МЕТОДИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ HR-МЕХАНІЗМІВ У ПРАКТИКУ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

3.1. Шляхи вирішення проблемних питань у сфері функціонування ринку освітніх послуг та молодіжної зайнятості

Концепція сталого розвитку передбачає реалізацію провідного завдання суспільства – забезпечити умови для отримання освіти належного рівня та вдосконалення власного інтелектуального потенціалу протягом усього життя. Адже набуті знання, навички та вміння в сучасних умовах є вагомим підґрунтям для інноваційного зростання у всіх сферах, отримання конкурентних переваг на ринку праці й створення підстав для інтеграції України в соціальний та економічний простір розвинених країн.

Проте, стан освіти сьогодні свідчить про наявність значної кількості проблем, що вимагає її прискореного реформування, особливо системи вищої освіти, яка безпосередньо продукує людський капітал.

Проведений аналіз інноваційної діяльності, наукових, науково-технічних робіт в Україні у 2000-2021 рр. свідчить про значне зниження їх інтенсивності (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Динаміка інноваційної діяльності (ІД) та наукових, науково-технічних робіт (Н,НТР) в Україні у 2000-2021 рр.

Рік	обсяг виконаних Н,НТР, млн. грн.	питома вага Н,НТР у ВВП, %	загальні витрати на ІД, млн. грн.	питома вага підприємств, що впроваджували ІД, %	питома вага реалізованої інноваційної продукції (у промисловій), %
2000	1978,4	1,16	1760,1	14,8	9,4
2010	9876,1	0,90	8045,5	11,5	3,8
2013	10349,9	0,79	14333,9	12,8	3,8
2016	11252,7	0,80	11480,6	13,6	3,8
2019	11781,1	0,81	9562,6	13,6	3,3
2021	10950,7	0,70	7695,9	12,1	2,5

Джерело: розроблено за даними Державної служби статистики України.

При цьому, хоча обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт мав тенденцію до зростання від майже 2 млрд. грн. у 2000 р. до 10 млрд. у 2013 р., а протягом 2016 – 2021 рр. утримувався на приблизно однаковому рівні (у фактичних цінах), питома вага цих робіт у ВВП постійно знижувалася, як і частка реалізованої інноваційної продукції в загальному обсязі промислової.

Така ситуація в інноваційній сфері стала можливою й через загрозливі дисбаланси між кількістю ЗВО I-II та III-IV рівнів акредитації, кількістю їх студентів й випускників протягом 1990 – 2021 рр. (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Динаміка кількості студентів (випускників) та ЗВО I-II, III-IV рівнів акредитації в Україні у 1990 – 2021 рр.

навчальний рік								
Показник	1990/ 1991	2000/ 2001	2009/ 2010	2013/ 2014	2015/ 2016	2017/ 2018	2018/ 2019	2020/ 2021
кількість ЗВО								
I-II р.а.	742	664	511	505	501	489	478	387
III-IV р.а.	149	315	350	349	345	334	325	277
кількість студентів у ЗВО, тис. осіб								
I-II р.а.	757,0	528,0	354,2	361,5	356,8	345,2	329,0	251,3
III-IV р.а.	881,3	1402,9	2245,2	2129,8	1954,8	1824,9	1723,7	1438,0
випущено фахівців, тис. осіб								
I-II р.а.	223,0	148,6	111,0	96,7	92,2	91,2	79,1	73,6
III-IV р.а.	137,0	273,6	543,7	529,8	520,7	485,1	405,4	392,6

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Кількість ЗВО I-II р.а., діяльність яких спрямована переважно на підготовку фахівців для виробництва та сфери послуг, у 1990 – 2021 рр. поступово знизилася на 52,2 %, а кількість в них студентів – на 33,2 %.

Кількість ЗВО III-IVр.а. у означений період спочатку зростала до 350 (+ 235%) у 2009/2010 р., а потім зменшилася до 277 у 2020/2021 р., що у порівнянні з 2009/2010 р. склало – 79,1%. При цьому динаміка кількості студентів розвивалася аналогічно, не відповідаючи демографічному спаду.

В статистиці ринку освітніх послуг широке використання мають міжоб'єктні показники, які використовують для порівнянь навчальних закладів з метою характеристики пропозиції послуг на ринку. Крім того, з огляду на ступінь охоплення території розрізняють загальнотериторіальні показники, що

характеризують стан та розвиток явища в цілому по країні, та регіональні і місцеві.

Для всебічної характеристики забезпеченості країни фахівцями, а також зв'язків та залежностей, які виникають в процесі здійснення забезпечення, потрібна її кількісна характеристика, що потребує розрахунку системи показників. При створенні останньої слід враховувати, що вона має відображувати сутність явища, його соціально-економічне значення, механізм формування під впливом окремих чинників.

Загальноприйняте для аналізу забезпеченості регіонів, галузей, напрямків економічної діяльності фахівцями з вищою освітою використовувати такі показники: загальна та додаткова потреба в фахівцях; вакансії, для заповнення яких потрібна вища освіта; пропозиція на ринку фахівців з вищою освітою; коефіцієнти забезпеченості та насиченості фахівцями; показники структури попиту фахівців; ступінь задоволення потреб в фахівцях; професійний та кваліфікаційний склад зайнятих; рух робочої сили.

Інформаційними джерелами для збору даних є статистичні збірники, дані періодичних видань, електронні джерела. Становище ринку освітніх послуг описують загальні макроекономічні показники (табл. 3.3).

Для порівняння наведемо основні підходи, які застосовує для оцінювання національних систем вищої освіти та визначення міжнародного рейтингу відома в світі організація Universitas 21, де аналізу підлягають 24 різноманітних вихідних показника.

Вони згруповані у чотири категорії: ресурсне забезпечення ЗВО країни, що охоплює показники загальних та державних витрат на вищу освіту, витрат ЗВО на дослідження і розробки; середовище вищої освіти, що містить у собі комплексну оцінку державної політики і регулювання у сфері вищої освіти, оцінку якості даних у системі статистики вищої школи, показники гендерного балансу серед студентів та академічного персоналу; інтегрованість ЗВО у мережу суспільних зв'язків, яка враховує взаємодію із бізнесом і промисловістю, чисельність іноземних студентів, наукових праць, виконаних у

співпраці із зарубіжними колегами, участь освітніх інституцій у WEB-просторі тощо; результативність і впливовість ЗВО, що передбачає оцінку дослідницьких результатів та їх наукової ваги, присутності національних університетів у Шанхайському рейтингу, участі населення, рівня кваліфікації робочої сили.

Таблиця 3.3

Макроекономічні показники, що характеризують ринок освітніх послуг

Показник	Одиниці вимірювання	Джерело
Кількість ЗВО	закладів	Стат. щорічник України
Кількість НДІ	закладів	Стат. щорічник України
Загальна кількість студентів	тис. осіб.	Стат. щорічник України
Кількість аспірантів і докторантів	тис. осіб.	Офіційний сайт Державної служби статистики України
Кількість випускників, що отримали диплом I ступеня	тис. осіб.	Офіційний сайт Державної служби статистики України
Кількість випускників, що отримали диплом II ступеня	тис. осіб.	Стат. щорічник України
Частка бюджету, що виділяється на освіту	%	Стат. щорічник України
Інвестиції в освіту	млн. грн.	Стат. щорічник України
Технічне оснащення ВНЗ і НДІ	кількість еом на 100 студентів	Офіційний сайт Державної служби статистики України
Кількість переможців студентських наукових конкурсів	тис. осіб.	Стат. щорічник України

Джерело: складено авторами.

Для кореляційно-регресійного аналізу сфери вищої освіти України нами було обрано таку систему факторів: фінансування освіти (частка бюджету, що виділяється на освіту та інвестиції в освіту); кількість кандидатів і докторів наук, що характеризує якість наукових кадрів; кількість аспірантів і докторантів; кількість науково-дослідницьких інститутів (НДІ); доходи населення та освітян; технічне оснащення ЗВО та НДІ; кількість переможців студентських конкурсів, учасників конференцій молодих учених (табл. 3.4).

З метою побудови кореляційної моделі щодо системи вищої освіти за результативний фактор взято частку бюджету, що виділяється на освіту, за факторні показники – решту представлених у наведеній вище таблиці.

Внаслідок розрахунків були визначені головні її складові: частка бюджету, що виділяється на освіту та значним чином впливають інвестиції в освіту;

доходи освітян; технічне оснащення ЗВО і НДІ; доходи населення та кількість переможців студентських наукових конкурсів; учасників конференцій молодих учених.

Таблиця 3.4

Абсолютні значення показників вищої освіти в Україні

Показник	рік								
	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Частка бюджету на освіту, % від ВВП	4,7	5,6	6,8	5,9	6	6,1	6,6	6,9	7,3
Інвестиції в освіту, млн. грн.	578	953	1164	1651	2322	1484	1889	2215	2356
Кількість кандидатів і докторів наук, тис. осіб	5296	5444	5815	6047	6382	6656	6953	7024	7136
Техн. оснащення ЗВО і НДІ (кільк. ЕОМ на 100 студ.)	9	10	15	18	20	21	23	27	35
НДІ, закладів	1477	1505	1452	1404	1378	1340	854	826	823
ЗВО, закладів	997	966	966	861	854	846	823	803	644
Кількість аспірантів і докторантів, тис. осіб	7091	7334	7554	7821	8054	8390	3620	3912	4023
Переможців студ. наукових конкурсів, учасників конф. молодих учених	831	1023	1262	1486	1713	1725	2134	2031	2247

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Зворотній зв'язок мають такі показники: кількість кандидатів і докторів наук, кількість науково-дослідницьких інститутів, ЗВО та кількість аспірантів і докторантів (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Кореляційна модель системи вищої освіти

	у	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9
у	1									
x1	0,741	1								
x2	0,743	0,749	1							
x3	-0,617	-0,557	-0,955	1						
x4	0,703	0,676	0,987	-0,982	1					
x5	-0,723	-0,758	-0,997	0,944	-0,982	1				
x6	-0,857	-0,920	-0,829	0,633	-0,751	0,836	1			
x7	-0,584	-0,519	-0,938	0,997	-0,968	0,926	0,594	1		
x8	0,820	0,930	0,873	-0,694	0,806	-0,882	-0,984	-0,653	1	
x9	0,812	0,923	0,891	-0,719	0,817	-0,897	-0,977	-0,684	0,992	1

Джерело: складено авторами.

На підставі проаналізованого матеріалу можна обґрунтовано визначити основні засади державної політики в сфері вищої освіти та шляхи її реалізації.

На перший план з метою прискорення інноваційного розвитку суспільства потрібно висувати забезпечення надійної взаємодії освіти і науки з інтересами людини, держави й бізнесу. Такий підхід потребує підвищення якості освіти, інтеграції ЗВО з виробництвом для скорочення часу на корегування навчальних програм у відповідь на зміни технологічних укладів або їх складових (рис. 3.1).

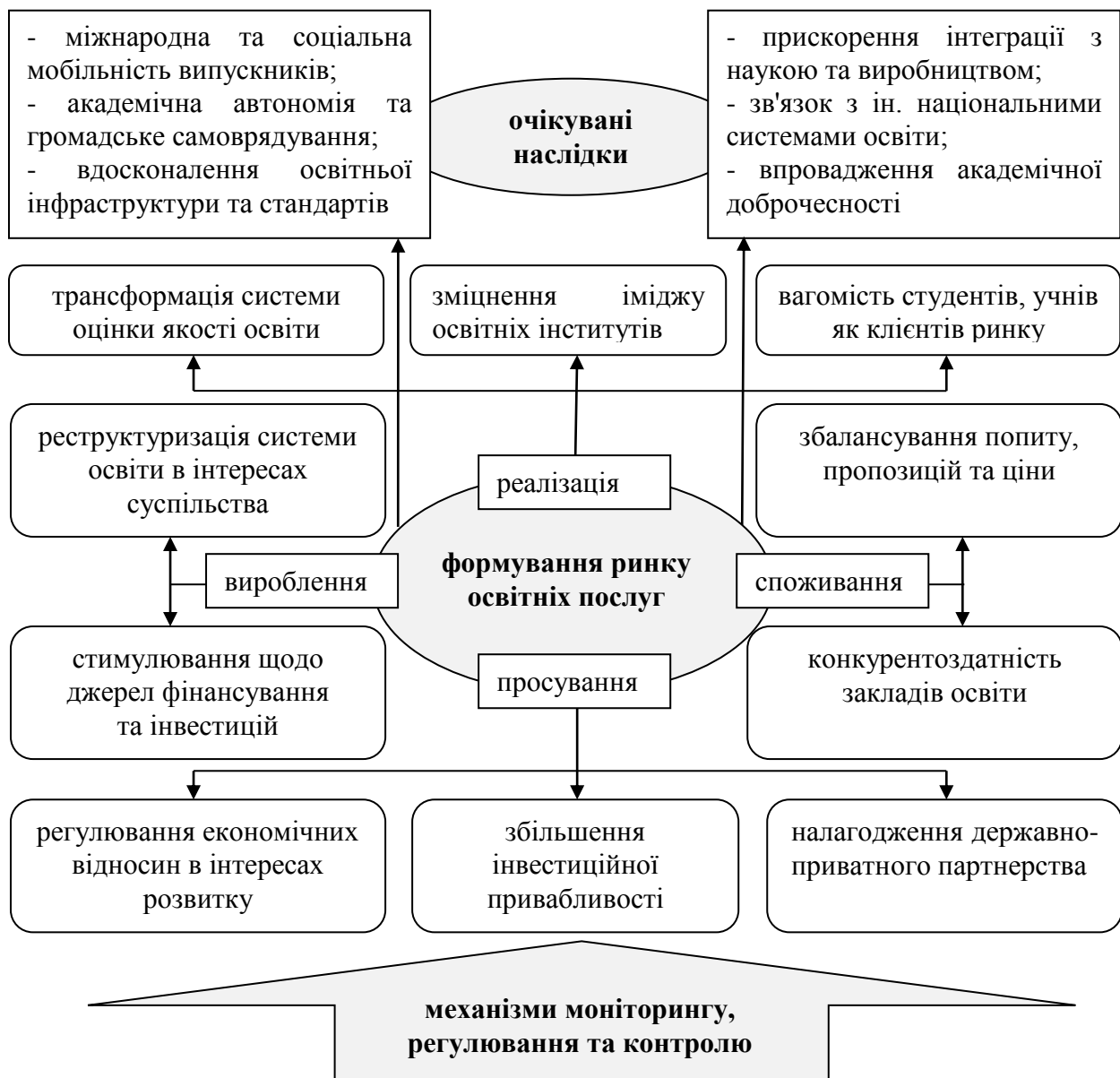


Рис. 3.1. Модель державного регулювання ринку освітніх послуг в Україні

Джерело: розроблено авторами.

Отже, складні та динамічні процеси в галузі освіти потребують обов'язкового регуляторного впливу держави, як головного замовника, споживача й виробника освітніх послуг в умовах ринкової економіки.

Запропонована модель державного регулювання ринку освітніх послуг в умовах реформування всієї сфери освіти дозволяє на життєздатних ринкових засадах об'єднати у дієву систему державні механізми моніторингу, регулювання та контролю з отриманням завчасно спланованих наслідків від спрацьовування його провідних функцій.

Проте, залишається остаточно не визначеною проблема оцінювання якості освіти, що є принциповим для налагодження механізмів державного регулювання сферою освіти, побудови прогнозних сценаріїв її майбутнього розвитку та визначення індикаторів ефективності дії всієї системи освіти.

Тому, за обраними вище показниками розвитку вищої освіти в Україні (табл. 3.4) було проведено формування моделі еталонного розвитку ринку освітніх послуг через визначення пріоритетності показників у забезпеченні якості вищої освіти (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Індикативні (нормативні) ранги показників якості вищої освіти

Індикативний ранг	Показник
1	Частка бюджету, що виділяється на освіту
2	Інвестиції в освіту
3	Кількість кандидатів та докторів наук
4	Кількість аспірантів та докторантів
5	Доходи працівників освіти
6	Кількість переможців студентських наукових конкурсів, учасників конференцій молодих учених
7	Кількість науково-дослідницьких інститутів
8	Технічне оснащення ЗВО та НДІ
9	Доходи населення
10	Кількість ЗВО

Джерело: розроблено авторами.

Індекс сталого розвитку (ICP) має виступати еталоном при проведенні аналізу та вибору стратегії розвитку, що потребує побудови відповідної індикативної моделі. Такі моделі націлені на досягнення певних станів

досліджуваної системи та задають деякий опис, що може відповідати дійсності чи відрізнятись від неї.

Бажаному стану розвитку будь-якої економічної системи відповідає індикативний порядок темпів росту показників. Такий порядок є нормативним. Будь-який фактичний порядок показників можна порівняти з індикативним (нормативним). Алгоритм побудови лінійного індикатора сталого розвитку відбувається за такими етапами.

На першому етапі розраховується матриця збігів фактичних та індикативних співвідношень темпів росту показників ІСР:

$$a_{ij} = \begin{cases} 1, & \text{якщо } r_i > r_j \text{ при } i < j, \\ & \text{якщо } r_i < r_j \text{ при } i > j \\ -1, & \text{в інших випадках;} \end{cases} \quad (3.1)$$

На другому етапі розраховується кількість інверсій:

$$m = \sum_{i=1}^n a_{ij} \quad (3.2)$$

На третьому розраховується індекс сталого розвитку:

$$ICP = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n m_i}{n(n-1)} = 1 - \frac{I(\Phi, H)}{n(n-1)}, \quad (3.3)$$

де ІСР – оцінка сталості розвитку СЕЕС;

n – число показників індикатора сталого розвитку;

m – кількість інверсій у фактичному порядку для показника, що має перший ранг (1-е місце) у ІСР;

$I(\Phi, H)$ – сума інверсій у фактичному порядку показників (Φ) щодо нормативного порядку (H), заданого в ІСР;

a_{ij} – змінна, що відбиває наявність чи відсутність у фактичному упорядкуванні показників відносини «швидше» між i -м та j -м показниками, заданими в ІСР;

r_i і r_j – ранги i -го та j -го показників у фактичному упорядкуванні.

Показник ІСР змінюється в діапазоні від 0 до 1. Збіг фактичного і заданого в ІСР порядку показників свідчить про найвищий рівень реалізації політики людського розвитку, спрямованої на забезпечення його сталості. Чим ближча оцінка до одиниці, тим більша частка індикативних співвідношень реалізована в процесі регулювання людського розвитку в Україні.

На підставі визначених пріоритетів сформовано модель еталонного розвитку, яка відображає принципове співвідношення темпів росту показників розвитку з системи обраних.

Так, темпи зростання частки витрат бюджету на освіту повинні перевищувати темпи зростання кількості аспірантів і докторантів.

Відхилення індикативних і фактичних рангів вказують на відсутність розвитку якості освітніх послуг, що є наслідком неефективної державної політики у сфері освіти. Результатом останнього може бути зниження загального рівня якості освітніх послуг ЗВО у країні.

З огляду на це був проведений порівняльний аналіз показників розвитку освіти переважно європейських країн, зокрема співвідношення студентів до кількості ВНЗ в Україні та провідних країнах світу у 2019/2020 р. (табл. 3.7).

Велике навантаження на один ЗВО характерно для Німеччини (9520), Південної Кореї (7657) та Польщі (6094). Середнє навантаження у 3-4 тис. студентів притаманне США, Франції, Японії. Україна разом з Росією, Китаєм та Індією входить до групи з навантаженням у 2 – 2,5 тис.

Таблиця 3.7

**Співвідношення студентів до кількості ЗВО в країнах світу
у 2019/2020 р.**

Країна	Кількість ЗВО в країні, од.	Кількість студентів, тис. осіб	Навантаження на один ЗВО, студентів
Україна	803	2053	2557
рф	989	2265	2290
США	3301	13816	4185
Німеччина	250	2380	9520
Франція	586	2214	3778
Японія	721	2541	3524
Південна Корея	394	3017	7657
Китай	1135	2869	2527
Індія	579	1248	2155
Польща	457	2785	6094

Джерело: розроблено за даними Європейського комітету статистики.

З метою подолання негативних явищ у сфері освіти нами пропонується інституційний механізм розроблення і реалізації державного регулювання розвитком сфери освіти в Україні (рис. 3.2).

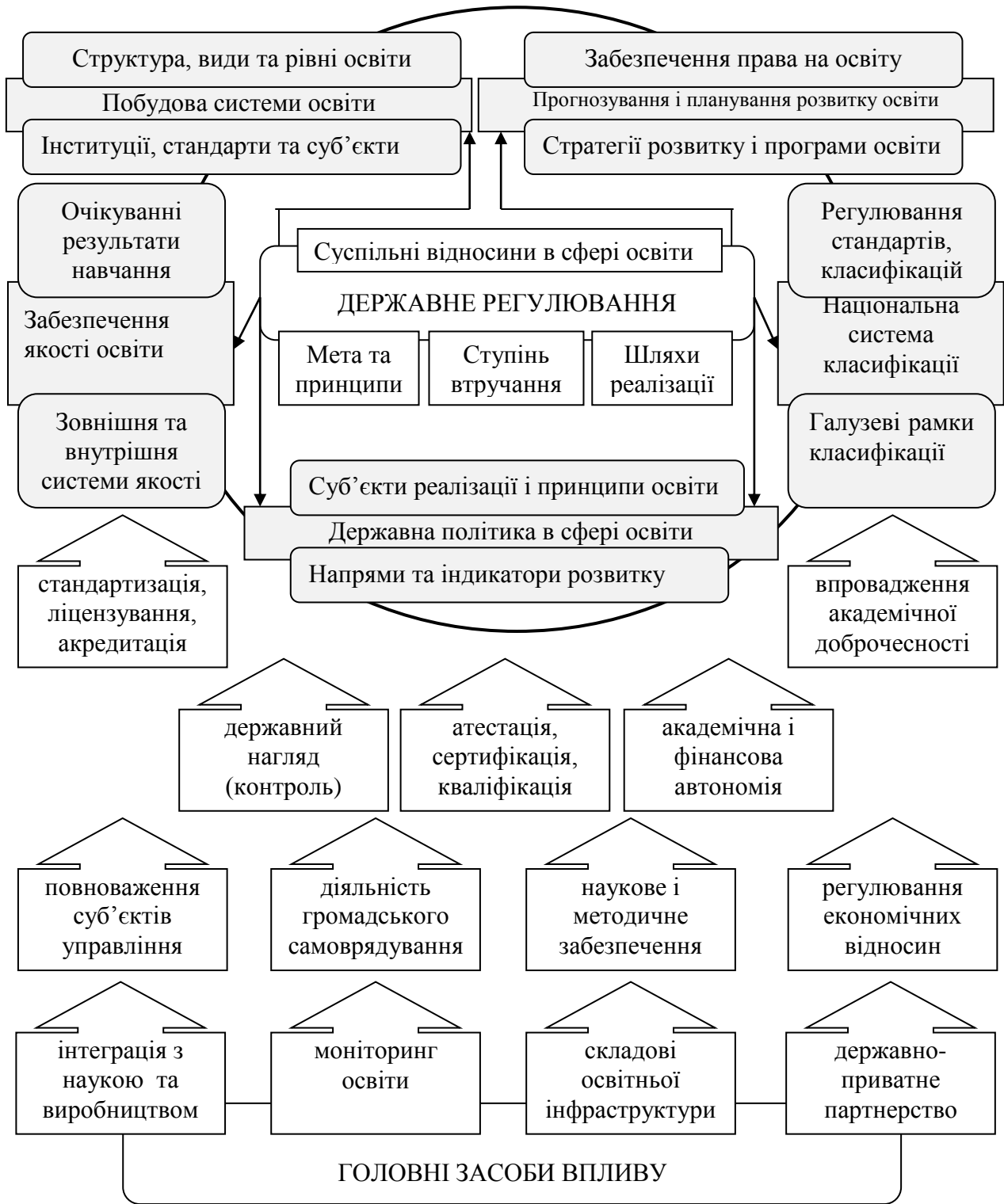


Рис. 3.2. Інституційний механізм державного регулювання розвитку сфери освіти в Україні

Джерело: розроблено авторами.

Запропонований механізм розроблення і реалізації державного регулювання розвитку сфери освіти в Україні враховує й новітні інновації при розбудові складових сучасного суспільного порядку, й традиційні переваги національної системи освіти, й вагомий доробок кращих міжнародних зразків, вже перевірений часом.

Отже, за результатами проведеного аналізу можна підсумувати, що державне регулювання галузі освіти ще не стало системним, науково обґрунтованим процесом і потребує об'єднаних організаційно-інституціональних, політично-правових, соціально-економічних реформ для забезпечення ефективного функціонування ринку освітніх послуг, створення сприятливих умов інтелектуального розвитку людини протягом всього життя без виключень.

Сьогодні Україну за результатами міжнародних рейтингів зараховують до країн з так званими мегасистемами вищої університетської освіти, тобто до країн, де у закладах вищої освіти навчається понад 1 млн. студентів. У таких умовах якість освітніх послуг як інтегральна характеристика освітнього процесу та його результатів, що виражається ступенем її відповідності до очікувань та вимог суспільства, стає провідною вимогою його функціонування. Це складна категорія залежить як від внутрішніх, так і зовнішніх чинників, що впливають на вдосконалення освітнього простору як відкритої державної суспільної системи.

Напрацьовані статистична база та методологія оцінки якості освітніх послуг створюють можливості виконати оцінку якості освітніх послуг в Україні. Тому доцільним є проведення оцінки якості змін на ринку освітніх послуг на основі когнітивного моделювання та розрахунку індексу якості розвитку ринку освітніх послуг. Порівняння фактичних та індикативних рангів системи обраних показників свідчить про їх невідповідність і необхідність у розробці державної політики у сфері освіти, спрямованої на забезпечення більш високих темпів росту таких показників, як: інвестиції в освіту, частка бюджету, що виділяється на освіту та технічне оснащення ЗВО та НДІ. Врахування

визначених індикативних співвідношень при обґрунтуванні стратегії розвитку освіти дозволить створити необхідні умови для надання якісних освітніх послуг.

3.2. Вплив глобалізації та економічного розвитку регіонів на вдосконалення трудового потенціалу держави

Провідною особливістю сучасного світового економічного порядку є багатовекторність шляхів підвищення продуктивності всіх суб'єктів господарювання. У цьому контексті вельми актуальної постала проблема встановлення балансу між двома потужними тенденціями: глобалізацією економічних процесів з одного боку та намаганнями прискорити піднесення регіонів, як основи людського розвитку.

З іншого боку, ці дві тенденції мають спільну основу – використання трудового потенціалу тих територій, де зосереджена виробнича діяльність. Цілком природно, що у таких умовах розв'язання економічних проблем потрібно шукати у межах встановлення пріоритету соціального та економічного партнерства суб'єктів господарювання всіх рівнів [23].

На рівні держави в Україні низька наукоємність виробництва, знос основного капіталу, проблема технологічної інноватизації, відсутність структурної модернізації матеріально-технічної бази та інші проблеми потребують зосередження уваги влади на використанні нових форм організації і механізмів управління промисловістю, які будуть спроможні підвищити й утримувати належний рівень її розвитку для забезпечення інтересів суспільства, влади і бізнесу.

Одним із таких механізмів, ефективність якого доведена світовим досвідом є державно-приватне партнерство (далі – ДПП) і публічно-приватне партнерство (далі – ППП). В країні вже існує достатньо широка теоретико-методична база, методичні і практичні рекомендації для формування інституту ДПП. Водночас в усіх сферах господарського життя воно не знайшло належного застосування [31].

Законодавча підтримка ДПП почалася з прийняття у 2010 р. Закону України «Про державно-приватне партнерство» [127]. Воно було визначено як співробітництво між державою Україна, Автономною Республікою Крим, територіальними громадами в особі відповідних державних органів, що здійснюють управління об'єктами державної власності, органами місцевого самоврядування, Національною академією наук України, національних галузевих академій наук (державних партнерів) та юридичними особами, крім державних та комунальних підприємств, установ, організацій (приватних партнерів), що здійснюється на основі договору в порядку, встановленому цим законом та іншими законодавчими актами, та відповідає ознакам ДПП.

До ознак ДПП віднесено забезпечення вищих техніко-економічних показників ефективності діяльності у разі здійснення такої діяльності без залучення приватного партнера. Застосування ДПП запропоновано здійснювати у низці сфер господарювання. У складі об'єктів ДПП запропоновані існуючі й відтворювальні об'єкти, їх модернізація і технічне переоснащення. Згодом була прийнята низка законодавчих актів, які створили нормативно-правові основи розвитку цього виду співпраці і партнерства органів влади з приватним сектором. Був суттєво розширений і спектр дій щодо застосування партнерства [32].

Завдяки науково-аналітичним та інституційним дослідженням цього феномену стали розглядатись більш широко його зміст, призначення, можливості, умови створення і результати застосування. Було надане і його розширене розуміння. ДПП запропоновано використовувати як організаційно-економічний, інноваційний механізм співпраці, який дає змогу, з одного боку, скоротити й оптимізувати районні, обласні та державні бюджети, а з іншого – підвищити якість управління об'єктами структури, якість послуг і продукції, що виробляються за їх участі.

Близьким до поняття ДПП стали розглядатись поняття «міжсекторне партнерство», «соціальне партнерство», «публічно-приватне партнерство» та інші, які залежно від цілей партнерства можуть започатковуватись у повному наборі функціонально важливих видів діяльності. Основа побудови партнерських

відносин в економічних видах діяльності спирається на нормативно-правові, ресурсні, фінансово-економічні процедури та інші засади, сукупна взаємодія яких сприяє економічному зростанню [36].

При цьому агентами співпраці розглядаються: публічна влада, яка створює політико-правові умови, приватний сектор, який генерує робочі місця, виробничі процеси, організацію їх продуктивного застосування, та громадянське суспільство, яке посилює політичну і соціальну взаємодію. Завдяки їх співпраці забезпечується розвиток процесів життєдіяльності, орієнтованої на задоволення суспільних потреб. Але ДПП в Україні впроваджується недостатньо.

В активізаційного розвитку певну роль відіграє вивчення практичного досвіду зарубіжних країн, які сьогодні ілюструють різні типи ДПП, їх механізми і моделі реалізації. Цей досвід свідчить про успішну реалізацію проектів ДПП у таких секторах економіки, як: енергетика, транспорт, телекомунікації, водопостачання та водовідведення.

Так, Великобританія, Німеччина, Франція, США, Індія та інші країни успішно застосовують ДПП для розвитку і функціонування всіх видів транспорту, інформаційних технологій, у житловому будівництві, інфраструктурі, енергетичній галузі, охороні здоров'я (будівництво нових, реконструкція діючих закладів і надання медичних послуг населенню), в освіті, телекомунікаціях, утриманні національних парків, паркових зон, охороні довкілля та в інших сферах.

Найбільш використовувані моделі ДПП сформовані за низкою груп: контракти на управління і експлуатацію; контракти на виконання робіт (надання послуг); контракти на управління; концесія; договори про спільну діяльність; концесійні моделі (будівництво – експлуатація / управління – передача; будівництво, оренда, експлуатація, передання; будівництво – володіння – експлуатація / управління; проектування – будівництво – фінансування – експлуатація / управління; придбання, будівництво, експлуатація та ін.); угоди про реалізацію проектів; відновлення / експлуатація (управління – передача); проекти «зеленого поля»; лізингові (орендні) угоди; спільна діяльність; спільне підприємництво; передача активів та ін.[42].

Зазначені особливі види ДПП реалізуються за допомогою юридично оформлених організаційно-економічних механізмів, які виокремлюють права і відповідальність партнерів і основні умови об'єднання капіталів, зусиль і ресурсів для отримання вищих результатів та їх подальшого використання.

Втім, в Україні з моменту набуття незалежності і до 2019 р. не реалізовано жоден проєкт про співпрацю, спрямовану на розвиток інфраструктурних об'єктів, в які приватний партнер вклав би власні кошти. Не відрізнялись ефективністю і підприємства інших форми організації співпраці. Тому державна влада вжила низку заходів за активізації і поглиблення партнерських відносин із приватними партнерами.

Були прийняті закони України щодо централізації і розмежування функцій і повноважень між державними і місцевими рівнями управління в частині прав ОМС на здійснення ДПП; концесійної діяльності; створені Агенція з питань підтримки державно-приватного партнерства (в 2019 р.), Український центр сприяння розвитку публічно-приватного партнерства (в 2010 р.), Проєктний офіс з розвитку державно-приватного партнерства; визначені функціональні обов'язки Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (Мінекономрозвитку України) в інституційному забезпеченні ДПП. Але результатів від зазначених заходів не спостерігається [50].

Не знижуючи значущість розвитку соціального партнерства чи партнерства в інфраструктурних галузях, слід зазначити, що без стабільного і достатнього економічного базису і добробуту людей розвиток суспільства стає проблематичним. Тобто існує гостра проблема побудови науково і практично обґрунтованого налагодження продуктивних відносин влади і приватного сектору, усунення вузької обмеженості і спрямованості нових форм організації діяльності, спрямованих на підйом ключових галузей економіки. Адже саме матеріальне виробництво забезпечує економічний добробут людей і розвиток різних напрямів діяльності. Саме це і було передбачено в Законі України «Про державно-приватне партнерство». До того ж стан галузей матеріального

виробництва, за даними Держкомстату України, і сьогодні перебуває на досить низькому рівні [127].

Нові можливості розвитку ДПП в Україні на рівні ОМС з'явилися після адміністративно-територіальних реформ і набуття органами публічної влади нових повноважень в частині прав ОМС на здійснення ДПП. Однак специфіка і особливості моделей ППП і їх практика реалізації на регіональному і місцевому рівнях поки залишаються розмитими, незважаючи на досвід їх застосування, широкий розгляд у літературних джерелах, достатньо повну нормативно-законодавчу базу і методологічну основу їх побудови на державному рівні.

З усіх форм ДПП за оцінками дослідників і практиків найбільш ефективною є організація спільних підприємств на умовах договору концесії. Закон України «Про Концесію» [131] покликаний забезпечити регулювання здійснення концесійної діяльності з імплементацією основних принципів здійснення концесій та ДПП відповідно до права ЄС.

Проектний офіс з розвитку ДПП, створений для забезпечення швидкого та ефективного розвитку механізму ДПП в Україні при Міністерстві інфраструктури [115] для запуску механізму цього виду партнерства, пропонував не тільки удосконалити вітчизняне законодавство, а й підготував три пілотних проекти концесій залізнично-паромного комплексу ДП «Морський торговельний порт "Чорноморськ"», ДП Стивідорна компанія «Ольвія», ДП «Херсонський морський торговельний порт». Дані державної статистики України в останні роки засвідчували їх ефективну діяльність. Хоча слід зазначити, що і до існування договорів про концесії вони не були збитковими.

Аналізуючи можливості розвитку ДПП, виділимо таку обставину: органи державної влади та інституції, створені для підтримки ДПП, функціонують в Києві і використання їх консультативних послуг є не простим завданням, оскільки на регіональному рівні органи влади не мають спеціальних структур, які б професійно займались організацією різних видів ДПП. А очікувати, що з цією ініціативою вийдуть підприємницькі структури – марно, оскільки для цього в них немає достатньої інформації і кваліфікації.

Тому на регіональному рівні існує потреба у формуванні нових вимірів ДПП за рахунок переходу на ППП і розширення кола видів партнерських відносин, не обмежуючись тільки економічними. Доцільним є доповнення партнерства із забезпечення і організації процесів усіх видів діяльності, у тому числі управлінської. А саме партнерство стосовно розробки стратегій, планів і програм розвитку і контролю за їх виконання, науково-прикладне і експертно-консультативне партнерство та інші види партнерств і співпраці, із залученням творчих партнерів і великих роботодавців, створення форм їх співпраці, застосовуючи для побудови не тільки референтні моделі, а й власні моделі з чіткою конфігурацією відносин.

Для вирішення цих питань необхідно аналізувати інтереси партнерів, надаючи їм якісно опрацьовані і прийнятні для них пропозиції, сформоване надійне нормативно-правове та інституційне забезпечення. Консолідація ДПП і ППП буде сприяти більш швидкій капіталізації регіональних ресурсів і створювати в регіонах атмосферу соціальної співдружності. На регіональному рівні повинні бути створені відповідні структури, які були б здатні підняти цю діяльність на належний практичний рівень [50].

Для розбудови ППП як складника інституційного забезпечення регіональної, а в сукупності і всієї економіки держави, необхідно внести корективи до складу працівників органів виконавчої влади обласних і районних рад, ввести відповідних фахівців в структурні підрозділи для організаційної та інституційної розбудови партнерських відносин і співпраці муніципальних і галузевих секторів економічної діяльності, а також виокремити спеціально уповноважений орган, який буде тісно взаємодіяти з приватним сектором і суспільними інститутами.

Головною метою таких фахівців чи спеціального підрозділу повинно стати створення нових і укріплення діючих ППП на керованих територіях, що базуються на стійких економічних відносинах із значними довготривалими перспективами розвитку економічних процесів. При цьому повинні забезпечуватись координація, кооперація, спеціалізація, концентрація і комбінування організації діяльності суб'єктів ППП на засадах функціональної і організаційно-управлінської цілісності

суб'єктів господарювання, об'єднання знань, досвіду, практичних вмінь і навичок та інноватизації форм організації виробництва.

Окремим ключовим чинником розбудови ППП окремих територій і регіонів у сфері промислового виробництва повинен стати перехід від локальних організаційних дій, адміністрування та контролю діяльності до прямої участі самих органів управління в розбудові процесів співпраці і взаємодії організації різних форм власності.

Поряд з цим потрібно враховувати, що стійкою тенденцією сучасного світового розвитку є глобалізація. Її ознаки перш за все стали з'являтися в економічній сфері: стрімкоподібне збільшення масштабів і темпів переміщення капіталів, зростання міжнародної торгівлі, формування міжнародних виробничих і суспільних угруповань, міжнародна міграція населення, трудових ресурсів тощо. Усе це призвело до нових проблем у суспільному житті, порушення ідеологічних і соціально-культурних меж і появи змінюваних умов економічного і соціального розвитку [86].

Україна, хоча і є учасником системи глобалізації світових процесів, не може самостійно впливати на глобальні негативні зміни. Усі вони стали для неї об'єктивними і потребують їх правильного оцінювання, вибору доцільності напрямів міжнародної співпраці, їх важливості, позитивних і негативних рис, не допускаючи в процесах співпраці порушення національних інтересів.

На сучасному етапі розвитку світової економіки проявляються кардинальні стійкі тенденції погіршення її стану. Ці тенденції властиві і Україні. Вони створюють нові реалії соціально-економічного розвитку у світі (зростання нестабільності і бідності, деградація населення, незворотні процеси навколишнього природного середовища, збільшення розривів між розвитком країн, поглиблення конкурентної боротьби та ін.). Глобальна сучасність зумовлює зміни застарілих моделей управління розвитком, своєчасне їх удосконалення за рахунок наповнення життєздатними альтернативами побудови процесів розвитку і забезпечення управління ними з боку органів державного управління та місцевого самоврядування, оскільки саме вона є рушійною силою розвитку країни в будь-яких умовах.

Компетентність органів влади, їх легітимність, підзвітність, здатність до своєчасних і ефективних дій щодо впровадження і врегулювання трансформаційних процесів в економічному і соціальному середовищі дозволять багато в чому запобігти негативним змінам процесів розвитку в суспільному середовищі в майбутньому.

Водночас аналіз існуючих в Україні стратегій розвитку показує, що, незважаючи на охоплення майже всіх ключових цілей розвитку, прийнятих з урахуванням глобальних цілей, та їх розроблення з використанням сучасної методології стратегічного планування, вони недостатньо враховують існуючі тенденції глобалізації і, відповідно, являють собою шляхи розвитку за незмінними сценаріями, які не враховують глобальних національних тенденцій. Це стало причиною багатьох невиконаних заходів майже всіх національних і галузевих стратегій за період до 2020 р. [160].

Для зміни такого стану необхідно переглянути використовувані методи стратегій розвитку з урахуванням існуючих у країні базових можливостей і характеру змін у ресурсному потенціалі, змінюваних умов функціонування, ресурсних обмежень та інших аспектів, процесів життєдіяльності, які впливають на вектори розвитку. Так, основними векторами Стратегії сталого розвитку України до 2030 р., залишилися вектори, визначені в Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», а саме: вектор розвитку, вектор безпеки, вектор відповідальності, вектор гордості [162].

В умовах невизначеності майбутніх умов розвитку і апріорі ворожнечу із зовнішнім середовищем їх доцільно доповнити векторами врахування стану ресурсного потенціалу, векторами оцінювання тенденції оцінювання глобальних процесів, вектором варіативності розвитку й очікуваних результатів. Це дозволить охопити якомога більше коло чинників впливу і врахувати наявні тенденції соціально-економічного розвитку країни з передбаченням можливих змін лише в ній самій, а й у країнах, з якими вона співпрацює, і загальних світових тенденцій. Це створить аналітичну платформу для розробки стратегічних заходів протидії небажаним змінам глобалізації,

удосконалить механізми їх моніторингу для розробки процесів подолання небажаних змін.

Заходи реалізації довгострокових стратегій розвитку країни за різними напрямками повинні забезпечувати не лише раціональне використання ресурсів, а й їх відтворення. Органи влади не повинні використовувати можливості короткострокового розвитку, соціального та економічного зростання за рахунок надмірного використання невідтворених ресурсів навіть заради підвищення рівня життя і досягнення стабільності. Дотримання наголошеної умови потребує зосередження органів влади на змінах планування в довгостроковому періоді при недопущенні криз і набуття нових управлінських здатностей.

В епоху обмеженості ресурсів динамізм і невизначеність зовнішнього і внутрішнього середовища, наслідки неподоланих криз постійно будуть проявлятися у збільшенні кількості складних нестандартних атипічних ситуацій розвитку в усіх галузях діяльності. За таких умов постійно існуватиме необхідність пошуку нових особливих ресурсів, нерозкритих можливостей підтримки стійкого економічного стану в країні. У складі управлінського інструментарію повинні використовуватись чинники, які за силою впливу і важливістю здатні генерувати нові ідеї, знання, усі види ресурсів, комунікативні зв'язки, інституційні та інші можливості підтримки економічного і соціального стану суспільства.

Існує потреба підвищення рівня інституційності забезпечення управління довготривалим розвитком і створення компетентного органу управління, здатного передбачати, прогнозувати, розробляти і впроваджувати стратегії розвитку. Необхідним є виділення в структурі органів виконавчої влади відповідної структури, яка буде здатна вирішувати питання стратегічного розвитку.

Фахівці цієї структури мають забезпечувати довгострокове прогнозування та ситуаційне управління в кризових ситуаціях в умовах змін. Такий структурний підрозділ повинен відповідати за розробку управлінських рішень щодо невизначених попередньо умов розвитку застосування специфічних

моделей управління і відповідати за обґрунтованість ухвалюваних рішень. Ситуаційні управлінські заходи можуть суттєво відрізнитись від запланованих, тому і потребують особливого типу управління – стратегічного, який передбачає заходи, що запобігають викликам, регулюють їх плин і результати.

Водночас технології «нової економіки» ініціюють появу низки необхідних заходів стосовно удосконалення, побудови і впровадження інструментарію і технологій управління її процесами. Традиційні методи державного управління в умовах глобальних змін показують свою недостатню ефективність і потребують розробки нових управлінських інструментів і інституціональних умов організації управління зростанням економіки, що ідентифікують нові інноваційні технології в діяльності органів виконавчої влади і нових механізмів управління соціально-економічним розвитком [34].

Це викликає необхідність методичного й аналітичного обґрунтування змісту і контролю якості і плинності процесів управління. Численні складники побудови системи інноваційно-інформаційного забезпечення трансформаційних процесів потребують попереднього уточнення, систематизації, визначення змісту якісних і кількісних характеристик системи управління та їх аналітичного й інституційного інструментарію.

Аналіз форм, структур, процесів і механізмів сучасного управління зростанням економіки регіонів можливо представити як складне багатогранне і поліструктурне комплексне дослідження, яке складається із напрямів, параметрів, характеристик і факторів управлінського впливу на економічне зростання, їх взаємозв'язку і взаємообумовленості, інституційних та інноваційних складників, їх ресурсного забезпечення, технологій і механізмів застосування. Такий аналіз доцільно здійснювати поетапно, обравши як логічні кроки класичний процес управління складними системами: прогнозування їх розвитку, стратегування, планування, організація, мотивація, контроль, моніторинг, аналіз і оцінювання результатів.

Існуючі методики економічного розвитку окремих територій, галузей і суб'єктів господарювання, які використовують органи Державної служби

статистики, Рахункова палата та інші органи, діагностуючи процеси економічного розвитку і надаючи необхідну інформацію керівним органам влади для прийняття управлінських рішень, дають узагальнену інформацію, яка надає бачення існуючого стану, але недостатня для оперативного впливу на якість процесів.

Тому використання цієї інформації для розробки управлінських рішень і заходів щодо поточної реалізації процесів розвитку є обмеженим і достатньо поверховим. Це мотивує до поглиблення аналітичних передумов, аналізу параметрів і характеристик впливових чинників на технологію і організацію процесів економічного зростання і розвитку, і наявних в них інноваційних трансформаційних елементів виробничих систем і систем управління. Тому пошук засобів подальшої розбудови інноваційно орієнтованого управління економічного зростання територій продовжує бути своєчасним і актуальним [35].

В науковій літературі широко представлені результати теоретичних досліджень різних аспектів стратегічного розвитку суспільства: структурні зміни соціально-економічних систем наведені в працях Х. Зібберта, П. Кругмана, Д. Рікардо, Дж. Стігліца; теорія регіонального зростання – у працях Дж. Бортса, Дж. Стейна, Х. Річардсона; теорія «полюсів зростання» і дифузії інновацій – у працях Ф. Перру, Дж. Фрідмана, Х. Гірша, Ж.-Р. Будвіля. Теорія «економічної динаміки» висвітлена в працях М. Кондратьєва, Ф. Харрода. Синергетична парадигма розвитку будувалась на висновках І. Пригожина та І. Стенгерса.

Концептуальні основи державної регіональної політики досліджено в працях П. Беленького, Є. Бойка, М. Бутка, З. Варналія, О. Власюка, В. Гейця, М. Долішнього, В. Куйбіди, І. Сторонянської, В. Чужикова, С. Шульца. Водночас повна адаптація і практична побудова процесів інноваційного вдосконалення системи управління розвитком економіки України є поки недостатньою. Це обумовлює подальший пошук інструментарію і створення умов для використання нереалізованого потенціалу розвитку України і управління цими процесами за рахунок інноватизації управлінських чинників та їх швидкої реалізації.

Тому економічну систему регіонів як об'єкт управління доцільно розглядати, як сукупність суб'єктно-об'єктної і суб'єктної взаємодії органів виконавчої влади, господарюючих суб'єктів і організацій, спрямовану на вирішення завдань забезпечення потреб населення і соціально-економічного розвитку територій із дотриманням умов збалансованості економічного зростання і природоресурсного потенціалу. При цьому необхідним є застосування принципів просторового, галузевого і соціального розвитку, принципів управління ресурсними потоками, потужної державної підтримки, а також використання форм державного управління і місцевого самоврядування, її основних структурних пріоритетів, інноваційного управлінського інструментарію впливу на стан і динаміку процесів розвитку.

Для визначення напрямів і інструментів інноваційно орієнтованого управління економічним зростанням регіонів перш за все слід визначити стан і динаміку результуючих економічних показників керівних систем з виокремленням специфічних індикаторів їх стійкого зростання, для досягнення яких здійснюються управлінські впливи [36].

Другим кроком повинно стати оцінювання використовуваного інструментарію у змісті функцій управлінської діяльності, їх інноваційного наповнення, його достатності і узгодженості для управління збалансованістю, системністю і рівномірністю плину процесів економічного зростання.

Кількість показників, необхідних для уявлення про розвиток економічних процесів, може бути обмеженою або більш широкою для розуміння рівня інноваційної діяльності і можливостей використання ключових показників, оскільки вони пов'язані з формуванням більшості існуючих характеристик. Система управління залежно від вирішуваних проблем по-різному впливає на процеси економічного зростання. Оцінка ефективності та інноваційної спрямованості управління визначається за системою показників, які можна поділити на групи: показники економічного розвитку керівних систем і показники впливу на них з боку систем управління [37].

Основними показниками економічного зростання вважаються: валовий внутрішній регіональний продукт в реальних цінах, продуктивність праці, сума

доданої вартості та ін. До основних показників інноваційності розвитку відносять: питому вагу високотехнологічних галузей у структурі валового внутрішнього продукту, питому вагу високотехнологічної продукції та послуг, питому вагу високотехнологічної продукції та послугу в структурі експорту, частку витрат на виконання наукових розробок у ВВП, суму інвестицій у високотехнологічній галузі.

Оцінка економічного зростання областей здійснюється на основі даних державної статистики щоквартально і за рік в динаміці протягом декількох часових інтервалів. Вони ілюструють досягнуті результати економічної діяльності, але не свідчать про рівень досягнення поставлених цілей і не характеризують їх порівняно із запланованими рівнями. Як приклад розглянемо статистичні показники економічного зростання і задоволення потреб населення однієї з потужних областей України за період 2013 – 2021 рр. (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Характеристика співвідношення деяких показників економічного зростання Дніпропетровської області за 2013 – 2021 рр.

Показники	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Індекс фізичного обсягу ВРП (у цінах попереднього року), %	99,3	95,1	90,3	98,4	102,0	102,5	103,7	91,0	-
Індекс фізичного обсягу ВРП у розрахунку на одну особу (у цінах попереднього року), %	99,7	95,5	90,9	99,1	102,4	102,8	104,6	93,9	-
Індекс промислової продукції (переробна промисловість)	93,9	89,2	89,8	100,3	107,8	103,8	102,7	87,9	105,8
з неї									
- виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	98,2	93,8	106,8	103,2	106,4	96,9	101,8	94,6	102,4
- текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	111,3	79,7	88,9	106,6	91,6	98,5	85,3	146,5	88,2
Індекс споживчих цін, %	100,4	125,7	142,6	112,7	112,8	109,2	103,7	104,5	109,6
Реальний наявний дохід населення, % до попереднього року	105,3	94,0	81,1	99,2	112,8	117,8	110,0	100,1	103,3
Індекс реальної	106,7	97,1	78,8	102,3	119,1	115,8	113,0	106,4	107,7

Показники	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
середньомісячної заробітної плати, %									
Індекс капітальних інвестицій, % до попереднього року	93,8	80,2	98,2	115,5	128,9	129,4	123,6	65,9	113,9

Примітки: складено за даними [114]

Стан виконання запланованих показників економічного зростання в стратегіях розвитку органи виконавчої влади оцінюють за річними звітами реалізації проєктів регіонального розвитку, визначених їх планами реалізації. Але за результатами звітування видно, що навіть повністю виконані проєкти за відповідний період помітно не вплинули на зростання результатів економічної діяльності області.

Порівнюючи та аналізуючи фактичні показники економічного розвитку в динаміці, можна зробити висновок, що їх розрахунки, здійснювані шляхом порівняння з показниками попереднього року, також не характеризують економічне зростання. Вони об'єктивно не відображають його, оскільки порівнюються з низкою невиконаних показників попереднього періоду. Тому зростання цього показника в поточному році свідчить про сумнівну величину. Таке порівняння скоріше свідчить про рівень виправлення вже існуючої тенденції, а не зростання поточного стану.

В аналізованому періоді 2014 – 2021 рр. суттєвий вплив на показники вартісного виміру економічного зростання мали та показники інфляції і девальвації гривні (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Інфляція та девальвація гривні за 2014 – 2021 рр.

Показник	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Індекс інфляції	124,9	143,3	112,4	113,7	109,8	104,1	105,0	110,0
Індекс девальвації	197,3	150,8	112,2	104,5	99,3	85,5	119,4	96,5

Примітки: складено за даними [114]

Тобто, незважаючи на позитивну оцінку виконання Стратегії розвитку Дніпропетровської області до 2020 р., суттєвого зростання економіки в регіоні не відбулось. Отже, виникає питання, чому в умовах наявності великої

кількості інструментів і технологій інноваційних заходів у системі управління у звітному періоді відсутній їх чіткий кореляційний зв'язок зі зростанням показників економічного стану? Чому результати економічних процесів своєчасно не були скореговані, не мали достатньої підтримки з боку органів влади, які причини і наслідки такого нерівномірного зростання? Для пошуку відповідей на ці питання розглянемо сучасні можливості управлінського впливу на економічні процеси, на ухвалення управлінських рішень.

Формат системи державного управління (органів виконавчої влади всіх рівнів) за останні роки суттєво змінився. Її діяльність стала скеровуватись на забезпечення потреб населення, соціально-економічний розвиток територій, підвищення якості життя і розвиток інтелектуального потенціалу. З'явилися нові організаційні форми виробництва й управління. Запроваджується нова політика і стратегії розвитку на нових принципах і методах їх обґрунтування. Об'єктивно визначаються генеральні вектори зростання економіки регіонів, поглиблюється національний і регіональний консенсуси при їх виборі і прийнятті, розширюється перелік інноваційних відтворень (змінюються підходи до здійснення галузевих і регіональних процесів розвитку), здійснюються заходи з узгодження державних і ринкових форм управління, йде інтенсивний пошук підвищення інноваційно орієнтованих шляхів розвитку країни до кращих європейських практик [40].

Розширився функціональний зміст управлінської діяльності: з'явилися нові функції і технології їх здійснення. При розробці й ухваленні стратегічних рішень стали ширше застосовуватись інноваційні підходи – синергетичний, кластерний, проблемно-орієнтовний, відтворювальний, ситуативний, сценарний (оптимальний, песимістичний, інерційний, еволюційний); принципи і підходи Портера для аналізу і динаміки конкурентоздатності в умовах глобалізації.

Опановуються сучасні методи аналітичного обґрунтування – SWOT-аналіз (аналіз сильних і слабких сторін), TOWS-аналіз (для визначення напрямів стратегії розвитку через комбінування факторів), WO-аналіз (аналіз взаємного впливу факторів), SO-аналіз (аналіз впливу сильних сторін), ST-

аналіз (взаємовплив сильних і слабких сторін і можливостей), WT-аналіз (аналіз впливу слабких сторін і загроз). Передбачається широке застосування концепції мережевої економіки, регіональної кластеризації і корпоратизації, інноваційного інвестування, створення центрів зростання та інших інституцій стійкого розвитку.

Здійснюються реальні кроки до використання смарт-технологій, їх принципів і методів – стратегії розумного, стійкого та інтелектуального розвитку, які базуються на партнерстві між владою, бізнесом, науково-технічними установами та громадськістю, виборі пріоритетних видів діяльності, нових інструментів досягнення цілей.

Стрімко розвивається цифрова трансформація регіонів, невід'ємним складником управління стає Індустрія-4 та інформаційні технології. Стан застосування такого потужного арсеналу інноваційного інструментарію можна проілюструвати на прикладі розробки Стратегії розвитку Дніпропетровської області, яка являє собою генеральний документ стратегічного планування регіонального розвитку до 2027 р. [160].

В ній наочно проілюстровано високий науковий рівень застосування методичного забезпечення і глибина проробки можливостей використання наявних ресурсів. Це підвищило інноваційно спрямований рівень її пріоритетів і системного інструментарію управління. Такий рівень передбачення майбутнього розвитку області з розробкою вирогідних сценаріїв і варіантів розвитку в практиці державного управління та місцевого самоврядування досягнуто вперше, що викликає довіру і надію на безумовне досягнення очікуваних результатів і перехід економіки області на новий рівень зростання.

На повагу заслуговують не тільки техніко-технологічний аспект розробки стратегій, а й передбачуваність застосування нових способів співпраці і співробітництва органів виконавчої влади з учасниками розробки і здійснення стратегії та її виконавцями, розширення діалогу із суспільством (проведені опитування, анкетування, суспільне обговорення напрямів стратегій).

Має місце підвищення затребуваності науки і наукового обґрунтування

факторів розвитку. Активнішим стало застосування і формування нової економічної поведінки всіх категорій учасників процесів економічного зростання, а саме процесів демократизації, прийняття спільних далекоглядних цілей, розвитку і створення умов для їх досягнення, що засвідчує реальні кроки публічного управління в напрямі підвищення ефективності власної діяльності.

Вищезазначене засвідчує, що при стратегічному плануванні економічного зростання області органи виконавчої влади широко запроваджують інноваційний інструментарій Індустрії-4, який за своїми цілями і напрямками руху найбільше відповідає старт-спеціалізації – концепції політики інноваційного регіонального розвитку Євросоюзу за допомогою кращого розкриття і застосування наявного потенціалу. Хоча, на жаль, стабільного стрімкого зростання економіки регіонів і повного застосування смарт-спеціалізації не відбулось.

На нашу думку, до складу причин, які зашкодили досягненню показників результатів, поставлених у Цілях сталого розвитку на 2016 – 2020 рр., слід віднести відсутність дієвого механізму контролю за своєчасним визначенням конкретних кількісних коливань і відхилень запланованих показників і параметрів руху процесів, їх недостатня відпрацьованість і невизначеність ключових критеріїв контролю операційної діяльності і результатів плину економічних процесів, недостатня персоніфікованість відповідальності за їх якісне здійснення. Має місце і недостатня співпраця органів виконавчої влади з бізнесом і суб'єктами господарювання в поточному операційному управлінні процесами економічної діяльності.

Основна відповідальність за рівень фактичного задоволення ключових потреб та якості життя населення, що проживає в області покладається на органи влади відповідного рівня. Вони володіють інструментарієм управління інноваційною політикою (фонди підтримки інновацій, пільги та інші) і створюють партисипативні умови для залучення її до рішень і контролю з боку представників різних категорій учасників процесу, здатні надавати потужну підтримку процесам розвитку, відповідно, нести за них персональну відповідальність.

Основними діями з боку влади для безумовного досягнення результатів розвитку, з огляду на сьогоднішній стан фактичного досягнення результатів економічного зростання, необхідним є встановлення доказових причин невиконання завдань, які свідчать про невміння і безвідповідальність влади за реалізацію власних планів.

Аналіз засвідчує, що фактично досягнений рівень значної кількості показників економічного зростання не відповідає запланованому розвитку протягом останніх п'яти і більше років. Однією з вагомих, але мало проаналізованих причин такого явища є недостатньо відпрацьований механізм операційного контролю і своєчасного регулювання показників плину економічних процесів. У багатьох випадках ухвалювані рішення супроводжувалися несвоєчасним наданням інформаційно-аналітичних даних про дотримання параметрів і результируючих показників процесів, що не дозволило своєчасно забезпечити прийняття коригуючих і підтримуючих управлінських рішень.

Тому надзвичайно важливим стає не лише обґрунтування системи очікуваних показників, які використовуються під час планування процесів розвитку для своєчасного оцінювання їх поточного рівня якості, своєчасності і збалансованості. Заплановані результируючі показники відображаються в стратегіях розвитку щорічно, а інформація про їх фактичні результати отримуються за великі інтервали часу, хоча оперативне управління потребує їх відслідковування за менш короткі періоди.

Це показники збільшення (зменшення) обсягів виробництва продукції, товарів і послуг, показники кількості і якості робочої сили і продуктивності праці, показники забезпечення необхідною кількістю реального капіталу і природних ресурсів, показники стану залучення соціокультурних сил, реальної підтримки держави та її сприяння економічному розвитку, а також зміна ринкових механізмів, технологічні і поточні чинники. Тому під час аналізу показників, необхідних для оперативного регулювання плину процесів, слід використовувати показники збалансованості, пропорційності, тенденцій і

динаміки, показники інституціалізації процесів і їх впливу на формування очікуваних результатів [49].

Отримання результатів операційного поточного аналізу економічних процесів повинно стати обов'язковою умовою та для прийняття органами виконавчої влади управлінських і корегуючих рішень у частині вдосконалення інформаційних ресурсів, логістичних, фінансових, кадрових та інших потоків в економічних системах, удосконалення алгоритмів дій, прямих і зворотних зв'язків і співвідношень процесів та їх збалансованості.

Своєчасне отримання органами виконавчої влади інформації про стан економічних процесів у часі і просторі підвищує можливість економного використання ресурсів, передбачення економічних змін поведінки виконавців і споживачів, уникнення не виправданих економічних ризиків. Слід підкреслити, що такий аналіз здійснюється простим способом (порівняння, визначення абсолютних і відносних відхилень, розрахунки середніх величин і темпів економічного зростання (зниження) відповідно до запланованих величин). За наявності проєктної (стратегічної) документації запланованих і функціональних процесів розвитку, правильно організованому зборі даних про фактичний стан керованих процесів визначення результатів виконання планів економічного зростання і отримання інформації не викликає труднощів [59].

Завдяки сучасним інформаційним технологіям аналіз навіть найскладніших систем може здійснюватись щомісяця, створюючи умови для виваженості ухвалюваних рішень і управлінських дій, максимального застосування інноваційного інструментарію та інноваційної організації управління економічними системами.

Структурно-логічну схему побудови аналізу й оцінки своєчасності, якості і результативності процесів економічного зростання можливо побудувати за етапами:

– визначення системи стратегічних показників економічного зростання і розвитку в їх кількісному і якісному виразі;

- визначення процесів реалізації стратегічних заходів, етапів їх побудови (чи плину), параметрів ресурсного забезпечення, характеристик руху в часі і просторі і здатності до здійснення запланованих стратегічних завдань;
- оцінювання фактичних значень параметрів і результатів плину процесів для досягнення очікуваного результату стратегічних заходів;
- порівняння фактичних результатів із запланованим рівнем, визначення відхилень чи їх раціонального збігу, опис і розробка обґрунтованих висновків;
- розробка заходів для подолання встановлених небажаних змін.

Масштабність і складність реалізації процесів економічного зростання та економічного розвитку областей показують, що для поточного оперативного управління їх плином необхідним є поглиблення і розширення функції контролю та аналізу, яка забезпечить органи виконавчої влади розширеною аналітичною інформацією для обґрунтування управлінських впливів, забезпечуючи швидкість дій з реалізації інноваційно-інформаційної та інституційних засад розвитку. Своєчасне надання органам виконавчої влади об'єктивної інформації про стан і плин економічних процесів підвищить швидкість і обґрунтованість ухвалюваних рішень, конкретизує відповідальність влади за їх реалізацію.

Достатній інформаційно-аналітичний рівень контролю і регулювання стану економічних процесів обумовлює доцільність створення методичного, інформаційного та аналітичного фундаменту управлінських дій, що потребує певної організаційної структури її забезпечення[67]. Головним завданням організації операційного контролю й управління процесами економічного зростання повинно стати формування в органах виконавчої влади підрозділу з відповідним статусом, головними завданнями якого мають стати:

- визначення складників економічної системи області, які реалізують завдання стратегічних і поточних планів економічного зростання і розвитку, опис і оцінка наявного потенціалу, рівня і можливостей його використання;

- систематизація запланованих показників стратегій розвитку відповідно до визначених об'єктів господарювання (галузей, їх організаційних утворень, самостійних об'єктів бізнесу і господарювання та ін.);
- визначення джерел і змісту звітної документації з інформацією про фактичний стан і результати процесів, форми і строки надання інформації;
- методологічне забезпечення здійснення аналізу і надання висновків і пропозицій стосовно стану чи підтримки поточної ситуації;
- інституалізація відносин прямих і зворотних зв'язків учасників спільної аналітичної діяльності та вирішення інших питань організаційного облаштування і формування аналітичного фундаменту ухвалення управлінських рішень стосовно операційного управління здійснення запланованих процесів економічного зростання.

Надзвичайно важливою частиною аналізу результатів плину процесів розвитку є його контентна (сміслова) частина. Оцінюючи результати аналізу, необхідно враховувати інтереси учасників (корпоративних, етичних, інформаційних та ін.) і безпосередніх виконавців, встановлювати причини недотримання цих інтересів і застосовувати заходи для їх упорядкування. Своєчасний і глибокий аналіз результатів виконання стратегій розвитку дозволить своєчасно ліквідувати непередбачувані відхилення і керувати досягненнями очікуваних результатів.

Також важливою тенденцією розвитку світової економіки є глобалізація, передумовою якої стала інформатизація, що суттєво підвищує і збагачує потенціал економічного зростання всіх країн світу. Перехід до інформаційного суспільства створив для України нечувані технологічні можливості економічного розвитку, які вона використовує для вибору й обґрунтування пріоритетів економічного зростання при розробці і реалізації поточних і стратегічних планів діяльності, прагнучи стати інноваційно-інформаційною країною, спрямованою на сталий розвиток.

Цільові пріоритети економічного зростання представлені в Національній економічній стратегії України на період до 2030 р. (далі – Національна

економічна стратегія) [130]. В ній були враховані всі трансформаційні вимоги і передбачені заходи щодо їх опанування і втілення. Однак реалізації цієї стратегії суттєво загрожує подальше загострення економічної ситуації в Україні, пов'язаною із продовженням інфекційної пандемії COVID-19 і ганебно розв'язаною війною з боку Росії. Умови економічного зростання і розвитку погіршилися у зв'язку з необхідністю відновлення економічної бази і новими умовами вибору напрямів економічного розвитку. В сучасних умовах обрані стратегічні напрями розвитку галузей економіки країни та їх пріоритети, характер і темп потребують переоцінки очікуваних результатів, взаємозв'язку і нових важелів управління.

Для продовження інноваційного курсу економічного розвитку необхідний аналіз, а також обґрунтоване корегування прийнятої Національної економічної стратегії. Без цього врахувати непередбачені економічні зміни, відновити системний економічний порядок і напрями руху економіки із застосуванням інноваційних технологій і механізмів виконання стратегії стає неможливим. Зазначене мотивує до пошуку розширення методичного інструментарію стратегічного планування економічного зростання країни в умовах кризового стану.

Питанням довгострокового бачення розвитку суспільства присвячені праці багатьох вчених: А. Сміта, Дж. М. Кейнса, Т. Веблена, Д. Белла, Г. Міллера, І. Алексєєва, В. Вакуленко, Н. Гринчук, О. Берданової, В. Колтун, В. Куйбіди, Л. Фідулової, Ю. Шарова та інших. Але глобалізація світової системи, ускладнення і швидкість її трансформаційних процесів, загострення викликів, пов'язаних із наслідками пандемії COVID-19, кліматичних змін, появою процесів нового світового економічного порядку порушують питання систематичного перегляду методично-аналітичної та інструментальної оцінки обраних стратегічних напрямів, їх доцільності та необхідності корегування в умовах змін. Зазначене обумовлює продовження досліджень аналітичних і методичних основ формування й обґрунтування стратегій довгострокового розвитку країни.

В кінці XX – на початку XXI ст. світ соціального життя суспільства суттєво змінився. Постіндустріальна стадія відкрила нову картину загальних трансформаційних зрушень в усіх сферах життя суспільства: політиці, економіці, культурі та ін. Світ увійшов в інформаційну епоху з новими чинниками і факторами суспільного розвитку. Крім землі, праці й капіталу до них додалися фактори знань, рівня інформатизації, фактори розподілу суспільних благ, фактори прогнозованості, фактори розвитку і нові форми організації діяльності та управління. Ускладнився простір економічних систем, стали розгортатись і розвиватись інтеграційні зв'язки господарюючих суб'єктів, формуватись у системний порядок їх взаємодії, з'явилися нові форми просторової орієнтації економіки і просторові форми її організації.

Водночас із появою у світі нових економічних інноваційних чинників зростання, з'явилися перепони і проблеми, які ускладнюють можливості їх застосування. За останні роки це природні катаклізми, пандемія COVID-19, а для України – ганебно розв'язана війна Росією. Ці умови не тільки не сприяють появі умов економічного зростання, а й суттєво їх обмежують, створюють проблеми для відтворення попереднього стану економіки. Необхідним стає глибокий аналіз зрушень існуючого стану й оцінювання реальних можливостей його відновлення і подальшого зростання з урахуванням усіх впливових чинників [2].

До них слід віднести сировину, гроші, технології, людей, обладнання, інформацію, процеси глобалізації. Усі ці чинники легко долають державні кордони. Рушійною силою стали нові технології, які не мають національного забарвлення. Кожна інноваційна технологія стала міжнародним товаром, але підприємства України, що виробляють конкурентну продукцію, в тому числі інноваційно привабливу, поки орієнтуються скоріше на перевагу її експорту, що не сприяє вирішенню внутрішніх економічних потреб реалізації трансформаційних процесів. Це гальмує своєчасне опанування нових технологій, ідей і засобів їх застосування, відмову від застарілих спеціалізацій виробництва. Існує і недостатня зорієнтованість на потреби внутрішнього ринку країни. Знижуються темпи відновлення фізичної і гуманітарної інфраструктури,

вирішення соціальних, територіальних проблем, виникають навіть етнічні суперечності [74].

Ключовим фактором розвитку розглядається становлення «нової економіки». В наукових колах цей термін тісно пов'язується з розвитком сучасних інформаційних технологій, становленням інформаційної системи мережі Інтернет. Його часто вживають поряд із поняттями «інформаційне суспільство», «економіка знань», «креативна економіка», «сервісна економіка», «суспільство знань», «корпоративна економіка», виокремлюючи термін «нова економіка» як такий, що повністю змінив існуючий зміст економічних систем суспільства.

Втім, як уявляється, розглядаючи нові економічні можливості країни (в даному випадку маються на увазі можливості існуючої економічної системи України) розділяти існуючу економіку як базову економічну систему країни і «нову економіку» (якою ще тільки вона може стати при певних умовах) не є обґрунтованим, оскільки це порушує класичне визначення економічної системи в частині її матеріальної основи і бази для вироблення продукції людської життєдіяльності, забезпечення продуктивних функцій і економічних відносин.

Очевидно, що оновлену «нову економіку», до якої прагне країна, слід розглядати як більш інформаційно розвинену, інноваційно спрямовану, відкриту сферу діяльності, яка крім матеріальної основи вбирає в себе знання, інновації, технологічні відносини, форми організації та інші нематеріальні чинники, які розвиваються, втілюючи і трансформуючи в систему існуючих видів, сфер, галузей виробництва продукції і послуг, підвищення загальноосвітнього професійно-кваліфікаційного рівня працівників з переважанням творчого складника праці, її технологічної наукоємності, що потребує належного рівня їх організаційного й управлінського упорядкування.

Запровадження надбань і розвиток оновленої економіки потребує розгляду всіх її складників у цілісності і дотримання таких умов, за яких сукупні результати економічної діяльності будуть перевищувати економічні витрати всіх ресурсів країни.

Вітчизняні вчені виокремили три шляхи концептуалізації і використання

нової економіки: зрушення від промислового до сервісного сектору економіки, трансформація виробничих систем для переходу від масового виробництва до гнучкої спеціалізації внаслідок технологічного розвитку і економіки знань [47; 48]. Виокремлені підходи мають певне обґрунтування. Але, як зазначалося вище, зміст пропонованих заходів навіть у сукупності не охоплює всіх особливостей і властивостей інноваційно-інформаційного спрямування зростання економічного складника країни і потребує подальших досліджень з урахуванням природних ресурсів країни, її географічного розташування, освітньо-кваліфікаційного потенціалу, існуючих традицій і уподобань українського народу.

Неврахування зазначеного є невиправданим і недалекоглядним. Тому концепція розвитку «нової економіки» як інноваційно-інформаційного спрямування її зростання і розвитку повинна охоплювати всі нові інноваційні можливі, джерела, ресурси і чинники економічного зростання в їх гармонійному поєднанні. Способи поєднання всіх складників зростання економічної системи потребують відповідного обґрунтування, пошуку і визначення змісту реальних кроків для спрямування суспільних дій в напрямі швидкого еволюційного зростання.

Створюючи умови для опанування і використання нових наукових здобутків, знань, ідей, технологій і здійснення інноваційних заходів для імплементації їх у процеси виробництва й управління, слід виходити із глибокого розуміння відмінності таких економічних понять, як «економічний розвиток» і «економічне зростання», розглядаючи їх як ключові чинники економічного стану і економічної незалежності України.

Економічне зростання країни – це її здатність розширювати можливості щодо виробництва потрібних людям товарів і послуг, задоволення інших людських потреб, тобто стабільне збільшення реального обсягу усього того, що використовувалось і було доступним раніше і, на що, продовжує існувати попит.

Економічний розвиток – це не тільки збільшення обсягу виробництва і

послуг, а і їх урізноманітнення, удосконалення їх різновидів, підвищення якості і конкурентоспроможності стосовно того, що випускалось раніше.

Економічний розвиток передбачає зміни в структурі виробництва, співвідношенні витрат і випуску продукції, збалансованості інвестицій у споріднені галузі, які потребують оновлення, розширення ринків вітчизняної продукції, створення нових і допоміжних галузей, забезпечення якості структур господарювання, організаційного розвитку і розвитку управління. Для створення цих умов слід бути чітко обізнаним із даними стосовно обсягу і якості капіталу країни і традиційних галузей виробництва продукції і послуг, кількості і якості природних ресурсів і соціально-культурного розвитку. Саме цей шлях економічного зростання і розвитку й обрала Україна [165].

Останніми роками в країні відбулося багато змін на краще. На довгостроковий період була розроблена низка стратегій, програми і плани їх виконання, прогнози і сценарії розвитку країни. Бачення нового економічного зростання і економічного розвитку країни до 2030 р. представлено в Національній економічній стратегії. У ній визначено візію, принципи і цінності, недопустимі напрями руху, ключові вектори розвитку та за кожним із них стратегічні цілі, шляхи їх досягнення, а також основні завдання державної економічної політики.

Визначені конкретні заходи щодо оновлення економіки України, серед яких: зростання продуктивності праці, зниження рівня зношеності основних засобів, зростання обсягів промислового виробництва, перехід до випуску товарів із високою доданою вартістю, запровадження смарт-спеціалізацій, забезпечення переходу до Індустрії-4 і реальні кроки щодо впровадження заходів. До створення Національної економічної стратегії приєдналось понад 500 учасників: представники понад 20 аналітичних центрів, понад 30 бізнес-асоціацій, 40 органів виконавчої влади, експертного середовища і громадянського суспільства, народні депутати. Понад 60 компаній і не менш ніж 30 аналітичних центрів об'єднались у Центр економічного відновлення, на базі якого і була розроблена Національна економічна стратегія [163].

Під час її прийняття було заявлено, що Україна має суттєві переваги завдяки природним ресурсам, географічному положенню та якості людського капіталу.

Цифровізація заявлена головним інструментом для досягнення стратегічної цілі – збільшення ВВП до 1 трлн дол. США до 2030 р. [164].

Вибору амбітних економічних цілей держави на період до 2030 р. сприяло проведення Аудиту української економіки Державною аудиторською службою України та Рахунковою палатою України. Протягом 2019 – 2020 рр. проведено 2 103 ревізій фінансово-господарської діяльності, 223 перевірки закупівель, 16 010 моніторингів закупівель та інші перевірки, які виявили фінансові порушення та недоліки на загальну суму 625,1 млрд грн.

Аудит охопив наслідки майже 30-ти років існування незалежної України, виявив усі віхи непослідовної політики в питаннях розвитку держави [16].

На час розробки Національної економічної стратегії при проведенні аудиту були зафіксовані такі економічні показники недовикористання її власного потенціалу: аграрного – менше ніж третини існуючих можливостей, розробка розвіданих родовищ корисних копалин – лише 36 %, використання наявних лісових площ від загальної площі країни (16 – 19 %), зношеність доріг загального користування – 90 %, критичний стан енергоблоків ТЕС – 92 % та ін. Була здійснена спроба врахування накопичених за 30 років проблемних питань у змісті векторів економічного розвитку[40].

Вектори охопили майже всі необхідні напрями економічного зростання, однак, на жаль, прогнозований рівень їх досягнення викликає певний сумнів ще з часу прийняття стратегії. В показниках векторів недостатньо враховується навіть базовий існуючий стан економіки та її матеріальних і нематеріальних активів. За період 2014 – 2021 рр. їх співвідношення становило 1,4. При порівнянні показників цілей економічного зростання з існуючим невикористаним потенціалом країни стає зрозумілим, що їх суттєва частина була б недосягнутою, незважаючи навіть на великі втрати України, завдані епідемією COVID-19 і війною з Росією.

Для відтворення можливостей прогнозованого економічного зростання необхідним є різке підвищення продуктивності праці (ПП) в країні і валового внутрішнього продукту (ВВП). Вони є інтегральними показниками розвитку. ВВП вимірюється сукупною вартістю товарів і послуг, виготовлених до кінцевого

використання в поточних (номінальних) і в реальних цінах. Реальний ВВП (з поправками на інфляцію) розраховується в цінах попереднього (або якогось іншого року) і визначається зростанням виробництва, а не зростанням цін. Однак в Україні різниця між реальним і номінальним ВВП, на жаль, досить велика. Реальний ВВП хронічно відстає від номінального (табл. 3.9), на величину якого, у свою чергу, впливає рівень інфляції і девальвації, що враховують економічне зростання і добробут громадян.

Таблиця 3.9

Номінальний і реальний ВВП і продуктивність праці України за період 2012 – 2021 рр.

Рік	Населення України, тис. осіб	Номінальний ВВП		Реальний ВВП		Різниця (реальний – номінальний), млн грн	Різниця (реальний – номінальний), %	Номінальний ВВП України в доларах США, млн дол	Продуктивність праці в доларах США, млн дол.	Зростання продуктивності праці, %
		у фактичних цінах, млн грн	у %	в цінах попереднього року, млн грн	у %					
2012	45 553,0	1 408 889	100,0	1 304 064	100,0	-104 825	-7,4	175 781	385,7	100,0
2013	45 426,2	1 454 931	103,3	1 410 609	108,1	-44 322	-3,0	183 310	403,0	104,4
2014	43 928,9	1 566 728	107,7	1 365 123	96,7	-201 605	-12,9	131 805	301,4	74,7
2015	42 760,5	1 979 458	126,3	1 430 290	104,7	-549 168	-27,7	90 615	211,5	70,1
2016	42 584,5	2 383 182	120,4	2 034 430	142,2	-348 752	-14,6	93 270	218,5	103,3
2017	42 386,4	2 982 920	125,2	2 445 587	120,2	-537 333	-18,0	112 154	264,0	120,8
2018	42 153,2	3 558 706	119,3	3 083 409	126,0	-475 297	-13,4	130 832	309,5	117,2
2019	41 902,4	3 974 564	111,7	3 675 728	119,2	-298 836	-7,5	153 781	365,9	118,2
2020	41 588,4	4 194 102	105,5	3 818 456	103,8	-375 642	-9,0	155 582	372,5	101,8
2021	41 167,3	5 459 574	130,2	4 363 582	114,2	-1 095 992	20,1	-	-	-

Примітки: виконано на основні даних наведених на сайті Мінфіну: <https://minfin.com.ua>

Як свідчать дані табл. 3.9, номінальний і реальний ВВП і ПП (в дол. США) зростатиме за аналізований час нерівномірно. Їх використання для застосування базового розрахунку показників досягнення стратегічних цілей потребує більш глибоко аналізу можливостей їх підвищення за рахунок конкретних заходів, оскільки, як зазначається в Національній економічній стратегії, якщо зростання ВВП в Україні залишиться на сучасному рівні, то щоб наздогнати Польщу за цим показником треба 50 років, а Німеччину – майже 100 років, без урахування того, що вони також будуть здійснювати заходи з підвищення ВВП.

Поява нових сучасних напрямів діяльності і продукування нових видів продукції чи послуг в економічній системі суспільства повинно супроводжуватись і оновлюватись створенням умов для їх швидкого опанування і використання, включаючи їх різноманіття, у тому числі прогноз вигід і витрат, раціональність розрахунків обсягів виробництва у сферах споживання, розподіл з урахуванням оновлених ресурсів існуючих підприємств, домогосподарств і населення.

Важливо прийняти за основу, що приріст ВВП, який може бути досягнений на одного працівника, повинен розраховуватись з урахуванням появи нових видів продукції чи послуг, зміни ринку, зміни ринкових факторів виробництва, ринку капіталу, облігацій, акцій тощо. При цьому надзвичайно важливим є забезпечення цих дій глибоким і об'єктивним аналізом. Слід зазначити, що в наукових колах і практичній діяльності вже існують нові методики аналізу та їх успішне застосування. Однак при цьому недостатньо враховуються показники результатів аналізу при розробці відповідних стратегій і програм розвитку [33].

Так, у рамках проекту Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР) «Підтримка Уряду України щодо оновлення національно-визначеного внеску» на основі розробки сценаріїв (референтного, кліматично нейтрального, сценарію чутливості і комбінованого) був розроблений довгостроковий сценарій розвитку України до 2050 р. як базовий макроекономічний сценарій, який має відновлюваний інерційний характер зростання економіки з випереджальний розвитком виробництва споживчих товарів (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

**Сценарій зростання економіки України інерційного характеру
з випереджальним розвитком виробництва споживчих товарів**

Показник	Роки		
	2021-2030	2031-2040	2041-2050
ВВП, %, середній за період	3,8	3,5	3,2
Добувна промисловість, %, середній за період	2,0	1,2	0,6
Переробна промисловість, %, середній за період	4,5	4,2	3,8
Промисловість усього, %, середній за період	3,5	3,2	2,2
Будівництво, %, середній за період	5,0	4,3	3,9
Частка сфери послуг у ВВП, %, середній за період	52,7	54,3	55,7

Примітки: на основні даних, наведених на сайті Євроінтеграційного порталу: <https://eu-ua.kmi.gov.ua/analitika>

Порівнюючи прогнозовану величину показників розвитку за даними стратегії економічного розвитку країни і результатами аналізу ЄБРР, видно їх суттєву неспівставність. Перший цільовий пріоритетний індикатор стратегії прогнозує зростання реального ВВП країни до 2030 р. не менше ніж у 2 рази. Водночас наведені дані ЄБРР прогнозують його величину на рівні 3,8 %. Безумовно, Україна повинна спиратись на власні прогнози, але ігнорувати дані європейських організацій не слід. Очевидно, що необхідно ґрунтовніше розглянути причини розходжень у таких важливих розрахунках.

Вищенаведене робить очевидним необхідність проведення більш глибокого аналізу і діагностики передумов зростання показників розвитку країни за певний період. Темпи зростання номінального і реального ВВП країни (див. табл. 3.10) показують відсутність стійкої динаміки зростання цього показника, що також потребує пояснень причин і наслідків коливань. Досить великою і нерівномірною є різниця між номінальною і реальною величиною ВВП, що викликає занепокоєння стосовно нестійкої динаміки [1].

Не менш важливим є також аналіз динаміки продуктивності праці, розрахованої за номінальним ВВП в доларах. Її величина також не викликає оптимізму, оскільки підвищення саме цих показників створює умови для досягнення багатьох інших результатів, а їх фактичний рівень формує стартові умови економічного зростання з урахуванням здійснених як позитивних, так і негативних зрушень.

Ще за перше півріччя 2020 р. коли Україна опинилася в системі непередбачуваних ризиків, пов'язаних з пандемією COVID-19, ВВП знизився на 6,7 %, падіння промислового виробництва становило 8,3 %, що порівняно з першим півріччям попереднього року зменшилося на третину, вплив капітальних інвестицій знизився, кількість осіб, задіяних в економіці, скоротилось. Безумовно, крім названих проблем глобальної пандемії, економічне зростання залежить від низки інших чинників, які також можуть суттєво впливати на його зниження [2].

Тому основні ціннісні орієнтації економічного зростання повинні спиратись на застосування такого методико-аналітичного підходу до розробки стратегій зростання і розвитку, який передбачає і створює гарантовані умови для досягнення ключових індикаторів за будь-яких несприятливих сценаріїв суспільного життя і з урахуванням майбутніх економічних трансформацій попередніх траєкторій розвитку. Систему показників очікуваних реформ доцільно надавати за кожним напрямом.

Такі показники також вже існують чи запропоновані науковою спільнотою і практиками, але в розрахунках фактичної і прогнозованої динаміки процесів зростання вживаються поки недостатньо. Усе це мотивує до перегляду й удосконалення моделі методико-аналітичного обґрунтування і розробки стратегій і планів довгострокового економічного зростання. До її складників, які послідовно реалізуються при розробці стратегій, в першому наближенні доцільно включити:

- обґрунтування внутрішніх потреб країни в продукції і послугах власного виробництва за галузевою і територіальними структурами;
- аналіз структури споживання продукції і послуг для функціонування промисловості і соціально-економічного простору України;
- аналіз можливостей і доцільності експорту й імпорту;
- визначення і оцінка внутрішнього невикористаного потенціалу і можливостей його задіяння;

- встановлення впливу внутрішніх і зовнішніх чинників на темпи економічного зростання з урахуванням непередбачуваних подій і явищ;
- визначення переліку компонент світових трансформацій на період розробки стратегії і їх урахування в складі запланованих до впровадження трансформаційних заходів в економіці країни;
- визначення змісту і послідовності реалізації заходів і інституалізація трансформаційних зрушень в економічній системі за пріоритетними напрямками впливу;
- розробка коротко- і довгострокових стратегій розвитку існуючих галузей і напрямів, узгоджених з потребами українського народу за територіями;
- формування інноваційної національної стратегії збалансованого зростання соціально-економічного розвитку країни.

Удосконалюючи методичний підхід до побудови моделі економічного зростання, безумовно слід вивчати прогресивний зарубіжний досвід, але імпортування інститутів розвитку із зовнішнього середовища доцільно тільки за умови, що вони відповідають вітчизняним векторам розвитку, або принаймні не суперечать їх застосуванню. Зміни, привнесені в економіку інформаційною революцією, не слід обмежувати певними сегментами технологій і окремими галузями. Адже вони здатні модифікувати і змінювати технології і процеси в усіх інших галузях, їх функціональні параметри, умови і закономірності функціонування. Тому їх опанування необхідно планувати в усій економічній системі, створюючи умови збалансованості розвитку [34-35].

Водночас способи забезпечення стратегічного економічного зростання повинні відповідати не тільки умовам економічної доцільності, а й можливостям самої держави для їх цілісної і збалансованої реалізації, враховуючи власні пріоритети та наявні проблеми. Так, сьогодні пріоритетними в низці заходів і чинників відновлення економіки України слід розглядати заходи з упровадження надійної системи забезпечення соціально-економічного захисту людей і створення умов утримання громадян в країні від міграції в пошуках роботи за кордоном, забезпечення і розвиток трудових ресурсів та їх

мотивування до підвищення продуктивності і якості праці в рідній країні. Необхідно також вживати заходи щодо розширення внутрішнього ринку праці країни, його можливостей і гарантій для працевлаштування.

На сучасному етапі війна поглибила існуючі і створила нові проблеми в усій економічній системі України. Ще на початку 2022 р. в нашій державі зафіксовано критично низький рівень безробіття порівняно з країнами Європи, а саме, він став вищим ніж у Чехії, Угорщині і Литві у 8 – 20 разів, що відкинуло частину наших громадян за межу бідності. Встановлення з 1 січня 2022 р. прожиткового мінімуму 2 393 грн і мінімальної заробітної плати 6 500 грн, зростаючий рівень інфляції, податок на заробітну плату не змінюють їх злиденного існування [43].

Відповіддю на виклики третього тисячоріччя стала поява нових комплементарних парадигм управління: теорія стратегічного управління, концепція динамічних здібностей, ресурсна концепція, концепція інтелектуального капіталу та інші, в яких акцентуються підходи до пошуку можливостей подолання проблем за рахунок удосконалення управління розвитком в умовах нестабільного середовища і налагодження стратегічного і ситуаційного управління.

Невіддільним контентом стратегічного управління передбачається необхідність створення адекватних умов діяльності, своєчасна трансформація організаційних, ресурсних, інституційних та інвестиційних умов забезпечення процесів стратегічного розвитку. Застосування концепції динамічних здібностей передбачає цілеспрямоване створення, систематичне розширення і покращення стану нематеріальних даних, ресурсів, баз управління і застосування адаптивних методів, здатних корегувати наявні стратегії до змінюваних вимог. Суттєві результати підвищення рівня стратегічного управління може забезпечити використання ресурсної концепції і концепції інтелектуального капіталу.

Уряду країни в сучасних умовах необхідно створити всі можливості для опанування і застосування методології стратегічного управління в умовах

глобалізаційних змін, започаткувати стратегії управління розвитком в умовах трансформаційних змін, з огляду на нестійкий стан внутрішнього і зовнішнього середовища і непередбачуваність плину суспільних процесів для відновлення рівноваги, запобігання поширення небажаних тенденцій, передбачення різних сценаріїв розвитку в умовах непередбачуваного стану зовнішнього середовища.

Подальшими науковими пошуками цієї проблеми повинні стати дослідження змісту, завдань, методів, і техніко-інструментального виконання функцій і завдань стратегічного управління соціально-економічним розвитком країни в умовах нестабільності і непередбачуваності змін середовища і інституційне забезпечення їх впровадження.

Також, нагальною стає потреба підвищення заробітної плати всіх категорій працівників. Середня заробітна плата в Україні, розмір якої публікується державною статистикою, повинна бути представлений не як середня величина, а за окремими категоріями працівників. Оскільки цей показник сьогодні не свідчить про реальний стан оплати праці всіх категорій створюючи необ'єктивну картину. Саме заробітна плата насамперед впливає на виїзд жителів країни за її межі. При цьому її низький рівень призводить не тільки до економічного зубожіння нації, знань і продуктивності праці, а й до соціальних, психологічних проблем, життєвої невдоволеності, поглиблення соціальної напруги і соціальних протестів. Тому розмір середньої заробітної праці і співвідношення заробітної плати різних категорій працівників, підвищення прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати повинні розглядатись як основні результати стратегічних заходів розвитку і поточного економічного зростання.

Безробіття завдає прямих економічних збитків суспільству, змінює можливості достатку окремих груп населення, не сприяє подальшому удосконаленню набутих знань, які взагалі можуть бути незатребуваними на новому робочому місці. Це робить надзвичайно неефективними витрати суспільства і самих громадян на освіту, знижує знаннєвий потенціал населення країни. Усе це засвідчує необхідність пріоритетної розбудови і розвитку

інноваційно спрямованої економіки країни на засадах використання власних трудових ресурсів, їх збереження, накопичення і подальшого розвитку.

Для економічного зростання і збалансованого розвитку загрозовою є тенденція нарощення зовнішнього боргу країни. Стає очевидним, що реформи необхідно проводити не за рахунок цього джерела, а спиратись на джерела, які не пов'язані зі збільшенням боргу: за рахунок зростання прибутків суб'єктів господарювання, бюджетних коштів, опанування нових можливостей випуску продукції з вищою доданою вартістю, зниження сировинно орієнтованого виробництва і обсягів його експортував, розбудови переробних і нових галузей із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій і «нової економіки» (диджиталізації, адаптивних виробництв, 3D друку), побудова коротких ланцюгів створення доданої вартості та інші. Необхідним є створення умов для збільшення інновацій, інвестицій і втілення нових ідей не за рахунок позичкових коштів, а утримання в країні фахівців, підготовлених закладами вищої освіти України, збільшення їх мотиваційних стимулів до вищої продуктивності праці.

3.3. Інструменти комплексного забезпечення безпеки ринку праці та відновлення трудового потенціалу в кризових умовах

На різних стадіях життєвого циклу економічної системи вцілому та будь-якої організації (підприємства) можуть виникати кризові ситуації, що ускладнюють їх ефективну роботу, а іноді зовсім знецінюють її, призводять до руйнівних наслідків. Без професіоналів, які здатні зупинити руйнівні дії або навіть запобігти кризі, будь-якому суб'єкту господарювання важко досягати поставлених цілей та завдань [63].

Тому для підтримки високого рівня конкурентоспроможності підприємствам необхідно розширювати інноваційні процеси і залучати висококваліфікованих фахівців з антикризового управління, аби забезпечувати безперебійність роботи усієї системи, запобігти занепаду. А зважаючи на те, що основною рушійною силою будь-якої організації, є персонал, то кваліфіковане

управління персоналом має важливе значення для соціально-економічної системи особливо під час кризи.

На разі, в Україні у ситуації, що склалася внаслідок нашарування кризових явищ, пов'язаних з масштабної міграцією робочої сили та небезпек воєнного становища, на перший план виходять питання про утримання найбільш цінних кадрів підприємства, а також створення необхідних умови для продовження активної трудової діяльності. Виникає очевидна необхідність вивчення особливостей антикризового управління персоналом підприємства.

Принагідно зауважимо, ескалація кризових явищ була спричинена пандемією коронавірусної хвороби 2019 (COVID-19), що змусила бізнес до пошуку нових рішень в кризових умовах. Підприємства намагалися не тільки «виживати», а й підтримувати конкурентоспроможність, розширювати інноваційні процеси та залучати до роботи найбільш кваліфікований необхідний персонал, створювати умови для утримання необхідних кадрів [74].

Важлива роль у взаємодії з бізнесом в умовах кризи відводиться службі управління персоналом, завданнями якої стають пошук нетрадиційних рішень для антикризового управління: зниження негативних наслідків кризи, формування нової комунікаційної стратегії, організація роботи персоналу з використанням технічних можливостей та забезпечення стабільності роботи персоналу через адаптацію до нових умов.

У сучасних умовах господарювання основним ресурсом будь-якого підприємства є персонал від якого залежить кінцевий результат діяльності підприємства. Процеси, які сьогодні відбуваються у світовій економіці, також висувають жорсткі вимоги до запровадження нових та прогресивних форм і методів управління персоналом. У період кризи підвищується важливість функцій управління персоналом та особливе значення має приділятися розробці антикризових заходів, що здатні забезпечити бізнесу стійкості.

Кризова ситуація загрожує компанії не лише фінансовими проблемами та втратою своїх позицій на ринку, а й втратою кваліфікованих кадрів, без яких подолати кризу або з найменшими втратами вийти з неї неможливо. Утримання

ключових співробітників – одне з основних завдань управління на етапі кризи. У кризовій ситуації дуже важливо забезпечити лояльність співробітників щодо керівництва організації, інакше реалізація тих чи інших антикризових програм може зіткнутися з опором персоналу. Необхідність формування підходів, напрямів та шляхів антикризового управління персоналом підприємства зумовлює актуальність дослідження.

Аналізу антикризового управління персоналом на підприємстві завжди приділялось та приділяється багато уваги. Дослідженню цієї проблеми присвятили праці такі вітчизняних та зарубіжні вчені, як: І. Арамова, Л. Балабанова, Ю.Блинда, Л. Бондарчук, А. Бриль, Є. Бутрова, О. Власенко, В. Воронкова, О. Гавриш, Л. Громко, О. Гуріна, А. Дейнека, О. Дороніна, О. Кишковська, М. Коваленко, Т. Коваленко, Г. Ковас, К. Лопатко, В. Макашин, Ю. Мізін, Т. Мостенцька, Н. Ніколайчук, Р. Олексенко, В. Панченко, І. Саліхова, І. Смачило, Е. Юрій, К. Скрипник та ін. Але досліджуючи літературу, зазначимо, що сьогодні низка питань стосовно антикризового управління персоналом залишається не розглянутою повною мірою.

Зазначимо, що управління персоналом є сукупністю цілеспрямованих дій керівництва організації, що включає визначення потреби у персоналі відповідно до мети та її можливостей, планування роботи з персоналом, розстановку та розподіл персоналу, його використання, оцінку, ротацію персоналу, підвищення кваліфікації, мотивацію та стимулювання персоналу, а також створення сприятливих умов для результативної роботи [76].

Вимоги до системи управління персоналом у період кризи відмінні від регулярного управління. Це пов'язано з тим, що управління персоналом підприємства в період кризи засноване на ефективній взаємодії керівників та підлеглих, а ділова стратегія полягає у збільшенні обсягу продажів, удосконаленні продукту, мінімізації витрат, підтримці оптимального рівня запасів, дослідженні ринку.

Антикризове управління потребує приділення уваги таким основним складовим, як: захист працівників, утримання працівників ключових позицій,

систематичний моніторинг ситуації та своєчасне формулювання ключових завдань з управління персоналом з метою забезпечення стабільності бізнесу, швидке реагування на динамічні зміни як всередині організації, так і за її межами, скорочення невдоволень і конфліктних ситуацій при звільненні «панікерів» і т. ін. За кризових умов найбільш характерними є такі проблеми з кадрами, як оплата праці, напруженість соціально-психологічного клімату у колективі через невпевненість у завтрашньому дні, плинність кваліфікованих кадрів – вирішувати ці проблеми потрібно швидко і з найменшими втратами.

Для позитивного вирішення проблем знадобиться розробка та реалізація антикризових заходів з урахуванням залучення самих співробітників до дій щодо покращення позицій підприємства. Криза у різних своїх проявах суттєво змінює умови діяльності підприємства, а система антикризового управління значною мірою відрізняється від традиційного управління як управління у стабільних умовах. Узагальнена порівняльна характеристика традиційного та антикризового управління наведена в табл. 3.11.

Таблиця 3.11

Порівняльна характеристика традиційного та антикризового управління підприємством

Параметри порівняння	Традиційне	Антикризове
Умови діяльності підприємства	Невисокий темп змін; прогнозованість ситуації	Високий темп змін; непередбачуваність ситуації; управлінські проблеми
Цілі діяльності підприємства	Традиційна мета - отримання максимального прибутку	Антикризові цілі, пов'язані з ліквідацією причин кризових тенденцій чи його наслідків. Критерії: мінімізація часу, мінімум втрат при подоланні кризових тенденцій
Вирішення управлінських проблем	Реакція у відповідь на проблему; орієнтація на минулий досвід	Передбачення та можливе попередження проблем; творчий пошук
Організація ресурсів для досягнення цілей	Жорстка структура	Гнучка структура на основі розподілу ресурсів відповідно до антикризових пріоритетів
Персонал	Має необхідний професійний інструментарій; сприятливий морально-психологічний клімат	Не володіє необхідним професійним інструментарієм, що відповідає вимогам нових умов; характеризується стресовим станом, підвищеною конфліктністю, опором змін

Розроблено авторами

Відмінною особливістю антикризового управління персоналом є необхідність прийняття оперативних рішень на основі повної та достовірної інформації, що забезпечує своєчасне та якісне виконання всіх необхідних заходів, спрямованих на досягнення цілей розвитку підприємства.

Зазначимо, що в умовах кризи виникає проблема плинності кадрів, так як співробітники починають втрачати впевненість у «завтрашньому дні». Все це відбувається у першу чергу через відсутність достовірної інформації. Щоб запобігти цій проблемі, потрібно донести до співробітників реальну картину того, що відбувається, ознайомити із заходами щодо подолання кризової ситуації, а також вказати на роль співробітників у виході підприємства з кризи. Тому роль комунікацій у цьому сенсі є вкрай важливою. Спочатку потрібно провести роз'яснювальну роботу з персоналом. Для цього можна скористатися різними способами передачі інформації [159, с. 362].

Одним із напрямів діяльності щодо забезпечення ефективної роботи підприємства є розробка антикризової програми з управління персоналом. Така діяльність проводиться на основі діагностування системи управління персоналом, що склалася на підприємстві. Через діагностику виявляються особливості персоналу, його мобілізаційні та адаптивні можливості, ступінь інноваційної спрямованості, тобто фактори, що сприяють та перешкоджають ефективній реалізації завдань виведення підприємства з кризи. Зокрема, можуть визначатися такі найбільш важливі фактори впливу на кризовий стан: відповідність організаційної структури цілям та завданням підприємства; відповідність структури та чисельності персоналу поточним та перспективним цілям організації; соціально-психологічний клімат у колективі; рівень компетентності персоналу; соціальна відповідальність організації; оцінка ефективності існуючої системи стимулювання.

Запобігти кризі у організації чи на підприємстві може розробка антикризової програми як превентивний засіб. Завданням антикризової програми є удосконалення структури персоналу з метою забезпечення її відповідності поточним та стратегічним потребам організації, а також удосконалення складу персоналу: оптимізація чисельності, утримання працівників високої кваліфікації. Антикризова програма має передбачати переорієнтацію на принципово нові цілі та

методи роботи з персоналом. До них відносяться: розробка об'єктивних критеріїв оцінки результативності діяльності працівників; вдосконалення стимулювання працівників; створення ефективної системи вдосконалення кадрового потенціалу підприємства на основі програм розвитку персоналу; удосконалення корпоративної культури підприємства тощо.

Кризовий стан підприємства і особливо розробка та реалізація антикризової програми, спрямованої на його подолання, істотно змінюють методичні засади управління персоналом, що й обумовлює доцільність виокремлення переліку цих завдань в окрему підсистему – антикризове управління персоналом. Як зазначалося вище, для успішної розробки антикризової програми управління персоналом необхідно на початковому етапі провести діагностику кризових явищ.

Розробку антикризової програми управління персоналом, метою якої є утримання кваліфікованих працівників для забезпечення стійкості бізнесу пропонуємо здійснювати за схемою, наведеною на рис. 3.3.



Рис. 3.3. Антикризова програма управління персоналом підприємства
Джерело: розроблено авторами

Наведений алгоритм розробки антикризової програми управління персоналом представляє собою систему заходів, спрямованих на запобігання або усунення несприятливих для бізнесу явищ за допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту, розробки та реалізації на підприємстві спеціальної програми, що має стратегічний характер та дозволяє подолати тимчасові труднощі, зберегти і примножити ринкові позиції підприємства за будь-яких умов.

За таких обставин мають бути здійснені наступні дії:

- формування тимчасових цільових робочих груп для вирішення різних проблем;
- оптимізація системи оплати праці персоналу служби продажів у залежності від досягнення поставлених цілей;
- розробка та реалізація програми з цільового стимулювання ініціатив співпрацівників організації;
- грамотна організація виведення зі штату (вивільнення) надлишкових працівників підприємства;
- підготовка резерву кадрів для заміщення ключових посад;
- забезпечення інформаційної підтримки змін як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищі підприємства.

Перелічені дії антикризового управління персоналом є першочерговими та необхідними, вони дозволяють підтримати лояльне ставлення персоналу до керівництва, забезпечують сприятливий вплив на вихід підприємства з кризи.

При цьому зауважимо, що сьогодні, на тлі війни РФ проти України, яка розпочалася 24.02.2022 р. гострої актуальності набувають проблеми демографічних та міграційних втрат людського капіталу[69].

Різні аспекти формування та розвитку людського капіталу у мирних умовах розглядалися у працях В. Антонюк, О. Грішнєвої, Е. Лібанової, Д. Мельниченко, Л. Шаульської. Разом з тим, усвідомлення важливості його збереження та розвитку сьогодні постає особливо гостро. Проаналізувавши

дослідження зазначених учених вважаємо, що визначення категорії людського капіталу сформульоване О. А. Грішновою є найбільш повним: «Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інституцій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [100]. З визначення випливає, що людський капітал є джерелом доходу, а його якісні характеристики: рівень освітньо-професійного розвитку, здоров'я, мотивованість, мобільність наявність підприємницьких здібностей, креативного мислення, володіння іноземними мовами, сучасними інформаційними та цифровими технологіями підсилюють його цінність та суттєво впливають на життя самої людини.

Проаналізуємо ключові показники стану сукупного людського капіталу, що характеризують вплив на національну економіку.

Чисельність населення України як кількісний показник людського капіталу держави. За останні 10 років основні показники людського капіталу суттєво погіршувалися: народжуваність, природний приріст населення, кількість працездатного населення. Високі показники рівня смертності пов'язані з неінфекційними захворюваннями, серед жінок 514 осіб на 100 тис. населення та 923 особи на 100 тис. населення у чоловіків, захворюваність на туберкульоз 80 на 100 тис. осіб тощо. Дослідження показують, що ряд проблем у сфері охорони здоров'я не є в прямій залежності від видатків на цю сферу, яка складає 4,9%. Так досі залишаються гострими питання профілактики та ранньої діагностики ряду хвороб, серед яких: серцево-судинні, онкологічні та гастроентерологічні хвороби. За даними ВООЗ близько 23% випадків захворювань в Україні не виявляються. Очікувана тривалість життя при народженні складає 72,1 роки, цей же показник у жінок - 77, а у чоловіків 67 років відповідно. Середня тривалість життя жінок за останні 5 років несуттєво зростала, разом з тим вона залишається вищою ніж у чоловіків. Природне зменшення населення протягом

останніх двох років коливається у межах – 300 тис. осіб на рік [77]. Високі показники рівня смертності за останні 2 роки були пов'язані, у т.ч. з пандемією COVID-19.

Крім того працездатне населення України щороку зменшувалося за рахунок еміграції. За десять місяців 2022 року Україну залишили 600 тис. громадян, що було найбільшим показником за останні 11 років [164].

Відповідно до даних Звіту про міжнародну міграцію (World Migration Report 2022) Україна посідає 8 місце у списку країн, громадяни яких виїжджають на роботу за кордон, із показником 5,5-6 млн. осіб. З них більше 1,5 млн. українців працювало в Польщі [116].

Сьогодні ця ситуація суттєво погіршується через військове вторгнення РФ на територію України. Так, за даними інформаційного вебпорталу парламенту України, станом на 17.03.2022 року від початку війни з України виїхали понад 3 млн. громадян. Кордон з Польщею перетнули 1 857 045 громадян України, з Румунією – 467 703, Молдовою – 344 454, Угорщиною – 272 943, Словаччиною – 220 977 [82].

Дані, що опубліковані ООН, показують, що з початку війни чисельність людей, які вимушені були покинути свої домівки складає мінімум 11,7 млн. українців, з них 4,6 млн. осіб виїхали в інші країни, 7,1 млн. осіб стали внутрішніми переселенцями [116]. Активні бойові дії на території України, за даними ООН призвели до загибелі 1932 українців, у тому числі 150 дітей.

Ситуація погіршується з кожним днем та може мати катастрофічні наслідки. Нині Україна втрачає найцінніше – життя людей, а отже і людський капітал та усі його якісні складові. Ще однією серйозною проблемою України є зростання чисельності людей з інвалідністю. Вважається, що на це суттєвий вплив спричиняють екологічна ситуація, низька якість харчування, медичного обслуговування, умови праці тощо. Ця ситуація погіршилася після 2014 року, коли відбулася анексія Автономної Республіки Крим і Севастополя та окупація окремих районів Донецької і Луганської областей й відповідно матиме тяжкі наслідки після початку російського вторгнення у лютому 2022 року.

Згідно із статистичною інформацією, упродовж 2014–2020 років, за увесь період проведення АТО/ООС, в Україні медико-соціальними експертними комісіями було первинно оглянуто 31 334 її учасники. З них більше половини (63,3 %), що становить 19 846 визнано особами з інвалідністю. Серед уперше визнаних особами з інвалідністю найчастіше встановлювалась III група 70,2 % (13 925 осіб) інвалідності, II групу встановлювали у 27,3 % випадків (5416 осіб), I – встановлено 505 особам, що становило 2,5 % випадків. У 32,3 % випадків (10 116) встановлено лише відсотки втрати професійної працездатності. Усі визнані особами з інвалідністю комбатанти потребували забезпечення виробами медичного призначення [126].

Зазначене свідчить, що варто вже зараз на державному рівні працювати над створенням програм із залучення осіб, що постраждали внаслідок війни до усіх сфер життя суспільства та створення умов доступності для них закладів охорони здоров'я, реабілітації у санаторіях, подальшого залучення до трудової діяльності, доступності до юридичного забезпечення та інформації. Необхідно вивчати та впроваджувати напрацьований у цій сфері досвід розвинених країн Європейського Союзу, США та Канади.

Окремого аналізу заслуговує *ситуація на ринку праці України*, що негативно відбивається на використанні наявного людського капіталу. Рівень безробіття серед економічно-активного населення коливався у межах від 8,6% у 2019 році до 10,3% у 2021 році, що складає 295 тис. осіб. За даними Держкомстату у 2021 році кількість безробітних склала 1709,5 тис. осіб., зайнятих 15,4% (14 957,3 тис. осіб). Залишається гострою проблема безробіття серед молоді. Так за даними Укрстату за січень-березень 2022 року найвищий рівень безробіття спостерігається серед молоді у віці до 25 років – 19,1%, найнижчий серед громадян у віці 30-34 роки - 8,4% (додаток Є). Для порівняння рівень безробіття у країнах Європейського Союзу скоротився з 7,5% у грудні 2020р. до 6,3% у грудні 2021 р., зокрема серед молоді у віці до 25 років з 18,0% до 14,3% робочої сили відповідного віку [113].

Враховуючи високі показники кваліфікації робочої сили, помірний рівень загального безробіття викликають занепокоєння високі показники молодіжного безробіття – 19,1%, що формує невпевненість та відсутність перспектив щодо працевлаштування та змушує молодь приймати рішення щодо трудової міграції, про що зазначалося вище. Наразі серед молоді, яка має вищу освіту найвищі показники безробіття, що істотно відрізняє зазначену категорію населення від інших розвинених країн (додаток Ж). Викладене свідчить, що наявність вищої освіти в Україні не є першочерговим фактором високих доходів та визначальним фактором посилення людського капіталу. І нині головною проблемою, яка виникла з початку бойових дій на території України є прогнозовано різке зниження попиту на фахівців, що продовжував падати аж до початку квітня поточного року. Як стверджують фахівці roboota.ua, з 01.04.2022 року на ринку праці спостерігається пошвавлення. Відбувається релокація підприємств, які починають працювати у західних регіонах країни. Лідерами за кількістю вакансій стають Київ, Київська область та Львів. [117].

Одним з найважливіших складових, що характеризують сукупний попит людського капіталу є *рівень освіти та професійної підготовки*. Нині Україна витрачає на освіту 6,6% ВВП, що є вище ніж у країнах з її групи доходів, що становить 4,5%. Так відсоток охоплення початковою освітою становить 99,0%, середньою - 96,0, вищою – 83,0% відповідно. Разом з тим досі невирішеними лишаються проблеми доступу до Інтернету, так у початковій школі він складає лише 58,0%, а у середній – 95%. Дослідження показують, що нині існує суттєва різниця між успішністю учнів, які навчаються у різних місцевостях (великі міста і села). За даними Міжнародного дослідження якості освіти PISA середній бал з математики учнів у великих містах становив 491,1, з читання 499,4, а у сільській місцевості 408,1 бали, з читання – 456,9 балів відповідно [118].

Нині в Україні найбільш проблемною для учнів є математика, що також підтверджується результатами ЗНО у 2021 році. Наведені показники підтверджують, що на успішність школярів впливає не тільки місце знаходження закладів освіти – місто, селище, а й тип навчального закладу

(школа, спеціалізована школа, гімназія, ліцей), а насамперед показники соціально-економічного рівня учнів, які навчаються.

Підсумовуючи викладене першочерговим завданням щодо збереження та розвитку людського капіталу в Україні на сьогодні є закінчення війни, яке забирає життя та здоров'я людей – найвищу соціальну цінність (додаток 3). Зважаючи на те, що людський капітал і економічне зростання є нерозривними, а людський капітал найвагомніше впливає на розвиток економіки, варто виокремити основні складові, що забезпечуватимуть у найближчій перспективі підвищення його якості:

У сфері охорони здоров'я:

- збільшення видатків та їх цільове використання з метою профілактики та ранньої діагностики найбільш поширених захворювань;
- розробка програм стимулювання здорового способу життя усіх категорій населення;
- розбудова спортивної інфраструктури, у т.ч. для людей з обмеженими можливостями.

На ринку праці:

- визначення реальних прогнозних даних щодо потреб у фахівцях на підприємствах в установах (організаціях);
- подолання проблеми безробіття молоді;
- стимулювання створення робочих місць для людей з інвалідністю;

У галузі освіти:

- запровадження дієвого механізму мотивації вчителів до роботи у сільській місцевості (рівний доступ до якісних освітніх послуг);
- мотивація учнів до вивчення математичних наук у закладах освіти (гейміфікація, відео, презентації, проведення дослідів тощо);
- забезпечення якісного доступу до мережі Інтернет для усіх закладів освіти (від дошкільних до ЗВО);
- мотивація ЗВО, роботодавців, здобувачів освіти до навчання за дуальною формою;

- забезпечення доступу до освіти людей з інвалідністю та осіб старше пенсійного віку.
- популяризація професійно-технічної освіти;
- формування у ЗВО сучасних навичок пошуку роботи.

Отже, стан розвитку суспільства і його динаміка характеризуються рівнем розвитку економічної і соціальної сфер, здатністю збереження довкілля, сучасним запровадженням досягнень науково-технічного прогресу, забезпеченням конкурентоспроможності продукції і послуг та іншими чинниками, які впливають на добробут нації, якість життя і плин інноваційних, соціально-економічних процесів у суспільстві. У загальному розумінні сталий розвиток економіки – це такий її стан, за якого досягається оптимальне співвідношення економічних, соціальних і екологічних параметрів і факторів, які забезпечать бажані економічні, соціальні, екологічні, духовні й етичні потреби сьогоденного і майбутнього поколінь[39].

У період швидких світових трансформаційних змін економіки і процесів економічного розвитку, форми їх побудови і своєчасного оновлення потребують уваги навіть для економік країн, які функціонують безкризово, а кризові симптоми успішно долаються. На жаль, такий стан в економіці України відсутній. Велика криза економіки, зумовлена агресивним нападом на Україну РФ і розв'язаною нею війною, призвела до величезних втрат і збитків. При цьому, якщо матеріальні і фінансові втрати з часом можливо ліквідувати, то компенсувати понесені людські втрати українцям практично неможливо у найближчій перспективі.

Ця трагедія залишається в душах і пам'яті українського народу назавжди. Для зменшення збитків інфраструктурних економічних і соціальних об'єктів і налагодження процесів їх відтворення необхідний потужний фінансово-економічний потенціал, якого в Україні поки немає. У липні поточного року на конференції в Лугано (Швейцарія) представники української влади назвали попередню цифру коштів, необхідних для відновлення України – 750 млрд. дол. США, а для сьогоденного існування і підтримки процесів захисту України щомісячно не вистачає 5 млрд. дол. США.

Стан економіки країни зумовлений ще й тим, що досі існують проблеми довоєнного часу – виклики, спричинені через вади економіки мирного періоду, а саме: сировинна модель розвитку, недоінвестування економіки, низька диверсифікація постачання енергоресурсів, надмірне і застаріле регулювання та обмежувальні процедури державних послуг бізнесу і населенню. Нормативно-правові акти України про працю сформовані ще на радянських принципах і перестали бути умотивованим чинником підвищення ефективності праці.

Для обґрунтованої розробки і реалізації шляхів відтворення економіки України після руйнівних наслідків війни був створений консультативно-дорадчий орган при Президентіві України – Національна рада з відновлення України від наслідків війни – орган, яким був розроблений цільовий План відновлення України на період до 2032 р. (далі – План відновлення). В його розробці брали участь міжнародні експерти, представники бізнесу та громадянського суспільства України (понад 2 500 осіб).

Результатами такої спільної праці став системний, логічно побудований, конкретизований за змістом, вартістю та іншими характеристиками план відтворення і модернізації економіки, передбачено його негайне здійснення шляхом застосування проектного підходу. Перелік пропонованих процесів і очікуваних результатів впровадження передбачається шляхом створення і реалізації низки проектів розвитку, що вселяє надію на успішність досягнення цілей запланованого плану.

Водночас опрацювання Плану відновлення показує наявність певних слабких сторін, які стосуються забезпечення його виконання не тільки через брак фінансів, а й через недостатню увагу до людського капіталу, відсутність підтримки працездатного населення України, більша частина якого сьогодні безробітня. У Плані відновлення відсутні конкретні заходи стосовно залучення населення країни до відновлюваних модернізаційних і реформаторських робіт, хоча передбачена доцільність залучення закордонних талановитих фахівців. І це в умовах відсутності роботи за фахом і кваліфікацією випускників українських закладів вищої освіти [41].

Така обставина є вкрай неприйнятною і негативно сприймається населенням України. Адже з боку органів державного управління навіть за скрутних обставин життя населення досі не прийняті дієві заходи щодо захисту прав молоді на гарантоване працевлаштування за отриманими ними спеціальностями. Для появи намірів формування фахівців у країні немає об'єктивних пояснень, відсутні й особливі труднощі. Серед заходів є запровадження державного замовлення на робочі місця для випускників закладів вищої освіти, що гарантуватиме роботодавцям, надання певних податкових пільг, низьковідсоткових інвестиційних кредитів або вирішення інших проблем суб'єктів господарювання за підтримки держави.

У складі заходів щодо працевлаштування Планом відновлення пропонується перенавчання безробітних (недонавчання, недопідвищення кваліфікації, а саме зміна професії, на надбання якої потрачений не один рік). Чим можна пояснити відмову від років навчання професії, некуплених витрат держави і батьків на навчання і праця самих студентів, які обирали спеціальність за своїми вподобаннями, щоб після отримання диплому займати не інженерну посаду, а, скажімо, посаду працівника третього-четвертого розряду.

Водночас ідея дуальної освіти у швидких трансформаційних змінах світового господарства себе цілком виправдовує. Але тут можна говорити про сумісні чи взаємозалежні галузі знань, опанування якими буде збагачувати потенціал випускників і стратегічно цілеспрямовувати їх не тільки на вибір професії, а й на формування уявлення про декілька сфер її можливого застосування і заздалегідь передбачати її трансформаційні можливості.

У складі заходів зі зміцнення інституційної спроможності функціональних передумов для модернізаційних заходів недостатньо уваги приділено організаційно-правовим формам процесів формування і реалізації відновлення економіки. Потрібен перелік функцій структур органів державного управління, які сьогодні виконують численні планові, наглядові, контрольні, комунікаційні й організаційні функції згідно з розробленими стратегіями і планами, але при цьому вони не несуть жодної відповідальності за їх

невиконання. Сьогодні руйнівні обставини в економіці країни потребують цілеспрямованості, професіоналізму і згуртованості [49].

Українському народу нині необхідна поглиблена співпраця суспільства і влади для спільного подолання існуючих проблем. При цьому здійснення запланованих заходів не повинно призводити до збільшення чисельного складу органів влади, який сьогодні надзвичайно розгалужений. Для прикладу можна навести чисельність суб'єктів, які мають право виконувати функції державної власності і контролю за її використанням. Їх сьогодні 80, і це вже після децентралізації влади в Україні.

Створення потужних організаційно-оперативних команд з реалізації заходів Плану відновлення повинно здійснюватись у межах скорочення кількості структур, які були створені для проведення експертизи економічних та інших функцій від імені органів влади. І хоч ці новостворені структури відіграють певну позитивну роль у підвищенні якості ухвалюваних рішень чи розробки стратегій і планів сьогодні, в Україні навряд чи є можливості для утримання такого складу державних службовців. До того ж успішне впровадження цифрових технологій, хмарних технологій, технологій смарт-спеціалізації суттєво підвищує можливості державних службовців до вирішення завдань без посередників.

Потребують уточнення і напрями подальшого розвитку системи вищої освіти в Україні за рахунок відновлення спільної відповідальності влади і бізнесу в організації працевлаштування випускників, що створить умови для утримання професійно освіченої молоді в рідній країні. Доцільним є створення фінансової підтримки науковцям і закладам вищої освіти в частині отримання гарантованих заказів на розробку актуальних науково-технічних проєктів розвитку галузей економіки [54].

Це передбачає дотримання принципу залучення вчених не тільки шляхом їх самостійної ініціативи в процедурі отримання грантів, а як їх науковий обов'язок у виконанні державних проєктів у дослідницьких роботах і участі в запровадженні їх результатів на умовах фінансової підтримки держави і суб'єктів

господарювання під жорстким контролем досягнення очікуваної якості, результативності і своєчасності виконання майбутніми користувачами чи споживачами результатів і їх спільної звітності перед державою. Тому у змісті проєктів відновлення економіки України обов'язковим повинен бути розділ з питань науково-технічного, методико-інструментального й організаційно-інституційного супроводу планованих стратегічних заходів під час їх здійснення.

Це стане мобілізуючим, мотиваційним чинником здійснення модернізаційних заходів, логічним і послідовним процесом їх економічного й соціального обґрунтування. Настанови, методики, методи і пропоновані технології слід викласти доступною для широкого кола виконавців мовою і не запозичувати терміни інших країн, які не використовуються в широкому науковому чи практичному середовищі, є не до кінця зрозумілими для виконавців. До того ж усі ці терміни мають синонімічні поняття в державній мові. Види робіт і послуг, передбачені для виконання, доцільно розглядати в широкому діапазоні з конкретними характеристиками і показниками.

У переліку операцій, що розробляються, необхідно враховувати особливості національного законодавства і місцевої нормативно-законодавчої бази, враховувати заходи стратегій місцевого розвитку, планів розвитку секторальної економіки та соціальної інфраструктури, що сформулюють перспективи розвитку середовища, в якому здійснюються проєкти. Результати заходів цього розділу нададуть характеристику інститутів управління здійснення планів відновлення економіки України за відповідними напрямками.

Основні змістовні, функціонально-структурні компоненти проєктів повинні бути прозорими не тільки за переліком заходів, а й за функціональними обов'язками органів державного управління та місцевого самоврядування і організацій, залучених до здійснення національного Плану відновлення. Важливим чинником підйому економіки України є одночасне запровадження в процесах відновлення і самих систем управління, і заходів щодо управління якістю керованих процесів [42].

У період реалізації плану будуть формуватись і змінюватись потреби до

продукції і послуг, а також до застосовуваних для їх створення процесів діяльності. Необхідним є попереднє оцінювання майбутніх умов і організації дотримання вимог стандартів замовників продукції, існуючих європейських і світових стандартів. Кожний колектив і працівники органів влади повинні мати програми дій не тільки короткострокового, а й довгострокового характеру, включаючи ці вимоги.

У процесі виконання Плану відновлення України і розбудови її базових структур одночасно повинні розроблятися і впроваджуватися модернізаційні заходи щодо оновлення системи державного управління і місцевого самоврядування. Оновлене управління повинно відрізнитися від сьогоденного професійною багатосуб'єктністю органів влади і застосуванням концептуально нових інструментів управління, побудованих на інтеграції підходів: системного, ситуаційного, функціонального, технологічного, інформаційно-комунікаційного, сталого розвитку, підтримки і відновлення трудового, природного і матеріального капіталів та інших, спрямованих на створення і управління новими секторами економіки, опанування їхніми характерними рисами і процесами, інструментальними методами і технологіями, серед яких сектори цифрової, «зеленої», циркулярної, мережевої та інших технологій.

Необхідним є їх диджиталізація і дифузія в усі сфери суспільства, пошук альтернативних джерел ресурсів, формування інтегрованих інституційних структур як цільових систем управління розвитком економіки у внутрішньому і зовнішньому середовищі, що дозволить імплементувати кращий досвід зарубіжних країн у підйомі їхніх економік у післякризовий період. В теорії управління економікою необхідно ширше розкривати нові розділи знань стосовно особливостей реалізації функцій держави з управління новими секторами економіки, розширити поняття планування економічного розвитку в розробці державних і галузевих стратегій і планів із введенням в них нових секторів економіки і сучасних науково-методологічних способів управління ними [51].

До того ж, для переходу економіки на рейки сталого розвитку в Україні починаючи з 1991 р. була створена потужна наукова база, яка заклала підґрунтя для розробки політик, стратегій, програм і планів соціально-економічного розвитку регіонів з огляду на економічні імперативи сталого розвитку світового господарства і розвитку країн Європейського Союзу. Напрями і пріоритети економічного розвитку країни стали визначатись із використанням інноваційних методів, на основі глибокого аналізу існуючого потенціалу розвитку і науково обґрунтованої методології їх визначення, розробки і реалізації.

Особлива увага приділялась вибору обґрунтованих шляхів стратегічного розвитку економіки країни на період 2017 – 2030 рр. Економічна політика розвитку країни і регіонів набула статусу нормативно-правових документів економічного впливу органів публічного управління на раціоналізацію суспільно-виробничих відносин, які відображають сукупність інтересів регіонів як одиниць адміністративного устрою країни.

За останні роки в економіці України були здійснені суттєві позитивні зрушення, які ілюструють трансформаційні процеси в розвитку регіонів. Запроваджуються новітні інформаційні технології Індустрії-4, яка найбільше за своїми цілями і напрямками руху відповідає вимогам економічного зростання смарт-спеціалізації всіх пріоритетних галузей областей. Продовжує розвиватися партнерство органів влади, населення і бізнесу, налагоджується якісна аналітична база для прийняття управлінських рішень.

В економічних системах регіонів стали визначатися нові мережеві, корпоративні й кластерні структури, у тому числі маркетингові, логістичні, розподільчі, аналітично-консультативні, які продовжують еволюціонувати за принципами інноваційної і демократичної побудови країни в умовах децентралізації управління. Формуються нові параметри управління економічними регіональними системами [37].

Тенденціями організаційних процесів управління в органах влади стало застосування аутсорсингових послуг, які здійснюються без участі влади і виконують їх певні функції за договорами, стаючи суб'єктами регіонального

управління, хоча і без управлінських повноважень. Так, у Дніпропетровській області при розробці і реалізації стратегії розвитку до 2027 р. суб'єктами управління стали: Міжвідомча координаційна комісія з питань регіонального розвитку, Агенція регіонального розвитку області, Національне агентство України з питань державної служби у Дніпропетровській області, Агентство розвитку Дніпра, Агенція економічного розвитку міста Павлоград, Нікопольська агенція регіонального розвитку, Інститут розвитку міста Кривого Рогу. Для розвитку соціальних відносин практикується застосування крауд-технологій для взаємодії із широким загалом населення.

Означені нові тенденції реалізації економічної політики і стратегічного розвитку в регіонах можуть системно впливати на досягнення генеральних векторів розвитку економіки переважно лише в стабільних умовах плину процесів життєдіяльності. Але сьогодні стабільність процесів реалізації політики розвитку майже відсутня. Причиною цього є розбалансованість, щоденна стихійна зміна ситуації, залежність процесів життєдіяльності від ганебної руйнівної війни, розпочатої російським агресором. Усе це знищує частину трудового, промислового, економічного й соціального потенціалу, погіршує якість сільськогосподарських угідь, зумовлює евакуацію населення за межі країни, призводить до зубожіння нації.

Руйнівні дії РФ на території України поглибили дисбаланс розвитку східних, західних і центральних областей України, посилили диференціацію у рівнях соціально-економічного розвитку, призвели до підвищення рівня бідності серед населення України, навіть тих, хто до війни належав до середнього класу. Перед Україною постала масштабна і багатовекторна проблема відновлення економіки в територіально-просторовому вимірі, відшкодування економічних втрат населення, що зумовлює необхідність перегляду й уточнення прийнятих стратегій і планів довгострокового розвитку України [52].

Серед управлінських інструментів ліквідації наслідків руйнування економіки та її потенціалу повинна розглядатись розробка і реалізація програм відновлення і корегування економічної політики розвитку регіонів. Програми

мають спрямовуватись на створення нових надійних можливостей реалізації відтворювальних заходів, пріоритетними з яких повинні стати заходи щодо відновлення і реалізації виробничого, інфраструктурного, соціального і трудового потенціалу, соціальний захист населення країни. Необхідним є і певне структурування функцій публічного управління з метою виокремлення і формування в органах влади відтворювально-модернізаційної функції, яка стане фундаментом швидкої реалізації інших функцій економічного і соціального зростання і розвитку.

Прийняті в межах програми відновлення потенціалу регіонів заходи повинні спрямовуватись на додержання державних соціальних стандартів життя людей, незалежно від місць їх проживання, забезпечувати згуртованість і соціально-економічну єдність нації.

Нестабільна політична ситуація в країні і війна спричинили масштабну вимушену міграцію українського населення. Збільшилося безробіття, загострилися соціальні проблеми. Тому перш за все в країні слід створити умови для повернення українських громадян на батьківщину, гарантуючи їм державну соціальну підтримку і недопущення їх бідності.

Основне навантаження в післявоєнний період буде стосуватись органів публічного управління, які повинні очолити організацію і обслуговування процесів відновлення країни. Вони повинні нести колективну й особисту відповідальність за реалізацію модернізаційних заходів щодо ліквідації наслідків війни, блокувати можливості подальших кризових явищ.

Програми відродження та модернізації промислової і соціальної сфер областей повинні складатися з інтегрованих комплексів взаємоузгоджених заходів з відновлення промисловості, тваринництва, рослинництва, соціальної сфери, фінансової сфери та інших. Необхідні заходи щодо відродження наукової, навчальної та інших інфраструктур та їх фінансового забезпечення. Потребують оновлення інституційні засади органів публічного управління, які підвищуватимуть інституційну спроможність органів державного управління та місцевого самоврядування до встановлення чітких пріоритетів їх діяльності і жорсткої відповідальності за їх здійснення [32].

Підсумовуючи, слід зазначити, що пріоритетом діяльності управління на всіх рівнях влади є невідкладна конструктивна розробка й узгодженість економічної політики і програм відтворення потенціалу регіонів, процесів економічного зростання, створення умов соціально-економічного розвитку і протистояння негативного впливу зовнішніх і внутрішніх факторів для забезпечення стабільного плину процесів життєдіяльності. Ми впевнені, Україна відродиться і після подолання всіх загроз стане ще сильнішою.

Поряд з цим, важливою складовою загального дослідження стала робота щодо визначення ефективності бонусної виплати як фінансового стимулу для діяльності Топ-менеджменту[3]. Ця публікація підготовлена до видання англійською, тому у Звіті основні аналітичні дані, рисунки та таблиці подані мовою оригіналу.

Метою дослідження стало визначити вплив преміювання як засобу матеріальної мотивації на результативність діяльності топ-менеджерів. Автори опитали 147 топ-менеджерів 70 українських ІТ-продуктових компаній за допомогою попередньо розробленої анкети. Результати свідчать про здатність власників компаній впливати на мотивацію топ-менеджерів шляхом запровадження бонусних виплат або збільшення їх розміру. Також встановлено та доведено високий рівень ефективності бонусів як матеріального стимулювання для мотивації топ-менеджерів на досягнення встановлених КРІ.

Як і будь-який працівник, топ-менеджери повинні мати достатню мотивацію для ефективної роботи. Одним із інструментів такої мотивації є матеріальне заохочення шляхом виплати премій або винагород результати своєї роботи. Відкритим залишається питання, за що саме топ-менеджер отримує бонус, і чи можна певним чином управляти фінансовими стимулами для досягнення конкретних цілей компанії. Крім того, топ-менеджери зазвичай отримують бонуси не щомісяця, а щоквартально або часто за підсумками року. Таким чином, мотивація топ-менеджерів має бути довгостроковою, а тому суттєво відрізнятися від мотивації рядових працівників, стимулювання яких, як правило, є щомісячним.

Планом дослідження визначені такі основні етапи дослідження (рис. 3.4.)

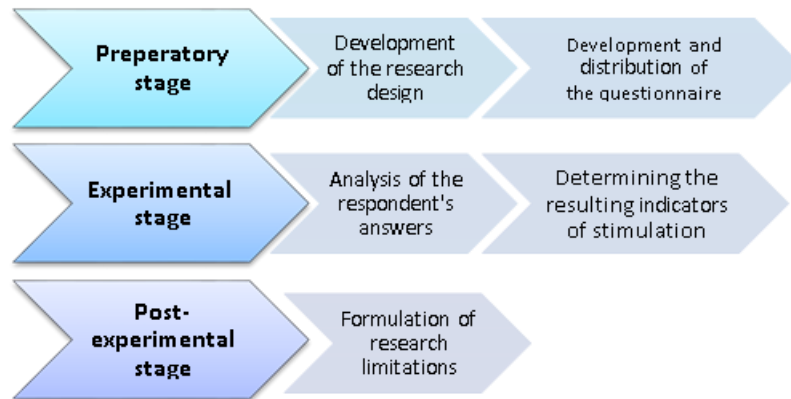


Рис. 3.4. Візуалізований дизайн дослідження
Джерело: складено авторами

Перший етап дослідження передбачає огляд поточних досліджень та виявлення невирішених проблем. Після цього ми сформулювали мету дослідження та визначили цілі, які необхідно виконати для її досягнення. Розробивши дизайн дослідження, ми розіслали топ-менеджерам українських ІТ-компаній анкету з проханням її заповнити.

Другий етап дослідження передбачав аналіз відповідей респондентів та визначення результируючих показників матеріального заохочення топ-менеджменту ІТ-компаній.

Третій етап дослідження передбачає формулювання обмежень дослідження та складання висновків. Крім того, на цьому етапі будуть визначені перспективи подальших досліджень.

Основними методами дослідження стали: опитування; регресійний аналіз; статистичний аналіз.

Варіанти відповідей на питання про фактори найбільшої мотивації та демотивації передбачали необхідність оцінки кожного із запропонованих варіантів відповіді у відсотках. Потрібно було 100% розподілити між варіантами відповідей, які найбільше відповідають думці респондента. Формат відповіді на запитання про КРІ, які є підставою для виплати премії так само будувалася готовність досягти заданих КРІ і розширювати їх. Для обробки

результатів опитування застосовано метод попарних порівнянь для встановлення пріоритетних форм мотивуючих і демотивуючих факторів.

У результаті одним із основних і найбільш ефективних засобів забезпечення оптимального використання ресурсів підприємства є мотивація персоналу. Результати опитування показали, що загалом 63% респондентів отримують додаткове матеріальне заохочення до основної заробітної плати (рис. 3.5).

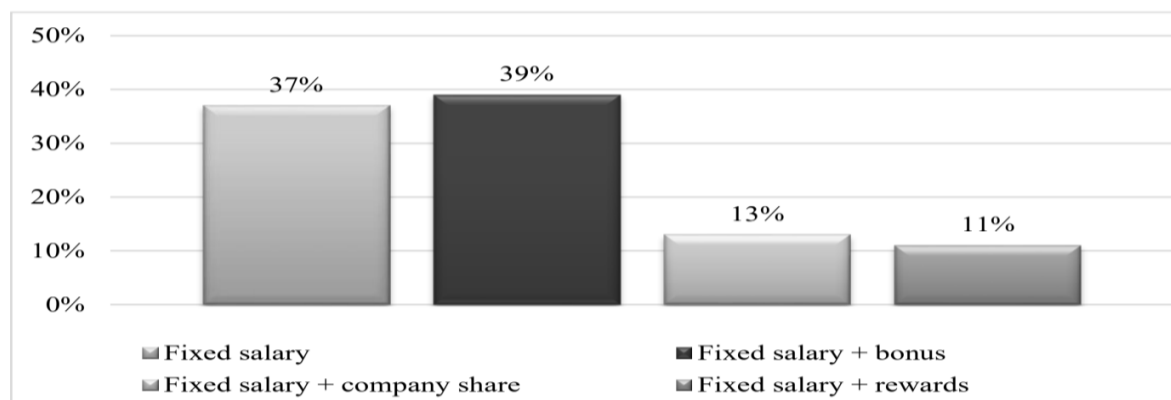


Рис. 3.5. Форми оплати праці топ-менеджерів ІТ-компаній, %
Джерело: складено авторами

Такі додаткові матеріальні заохочення у 39% респондентів виплачуються у вигляді премії. Як правило, такі премії виплачуються один раз на рік за виконання певних планових або цільових показників, які заздалегідь визначені трудовим договором. У 13% респондентів передбачено додаткове матеріальне заохочення у вигляді надання прав на частку компанії. Таке матеріальне заохочення не є системним і базується на результатах багаторічної роботи керівника. У 11% респондентів виплачується додаткове матеріальне заохочення у вигляді щомісячних або кварталних премій.

Аналіз даних щодо розміру основної заробітної плати та розміру основної заробітної плати та премій за місяць наведено на рис. 3.6.

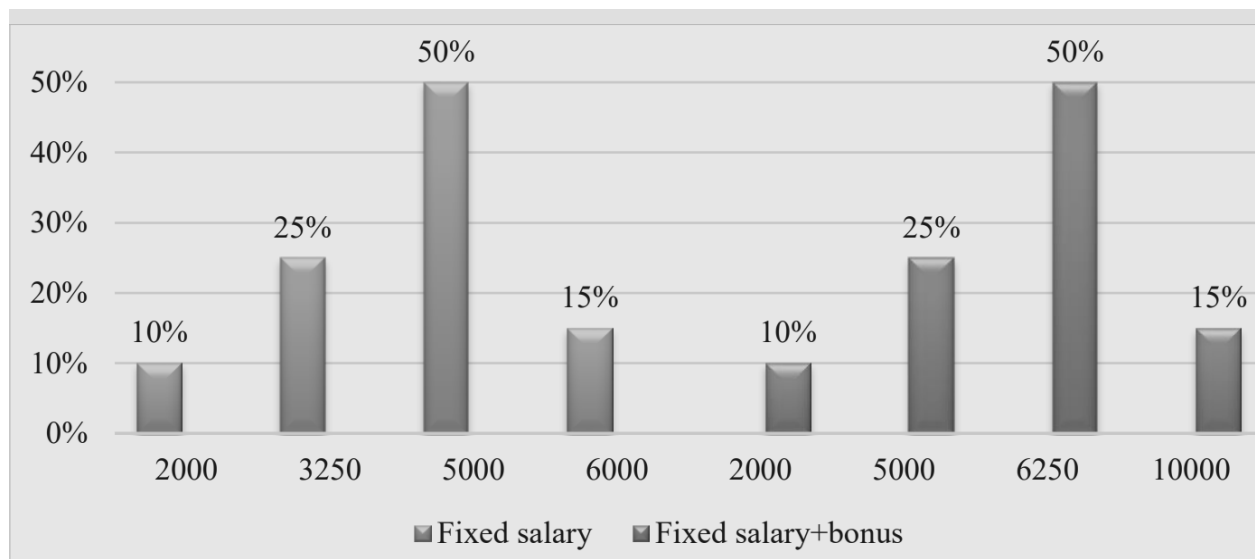


Рис. 3.6 Розмір винагороди топ-менеджерів ІТ-компаній, \$
Джерело: складено авторами

Дані рис. 3 показують, що 10% респондентів отримують лише основну заробітну плату без додаткових бонусів і вона становить 2000 дол. 50% респондентів отримували основну зарплату в розмірі 5000 доларів, а разом з бонусами вона становила 6250 доларів. Близько 25% респондентів отримують основну зарплату в розмірі \$3250, а разом з бонусами вона становить \$5000. Було 15% респондентів, які отримували основну зарплату в розмірі 6000 доларів, а разом з бонусами вона становила 10 000 доларів. Аналіз результатів опитування показав, що молоді топ-менеджери, які мають стаж роботи на посаді не більше 2 років отримують заробітну плату без премій. Найвищі зарплати та бонуси отримують топ-менеджери які мають великий досвід роботи в цілому і займають посаду топ-менеджера в компанії досить тривалий час (більше 7-8 років).

Як бачимо, премія становить досить значну частину загальної матеріальної винагороди топ-менеджерів. Найвищі зарплати та бонуси отримують три категорії топ-менеджерів ІТ-компаній: засновники, які одночасно є генеральними директорами (\$6250); Головні виконавчі директори та головні технічні директори (\$6000) (рис. 3.7).

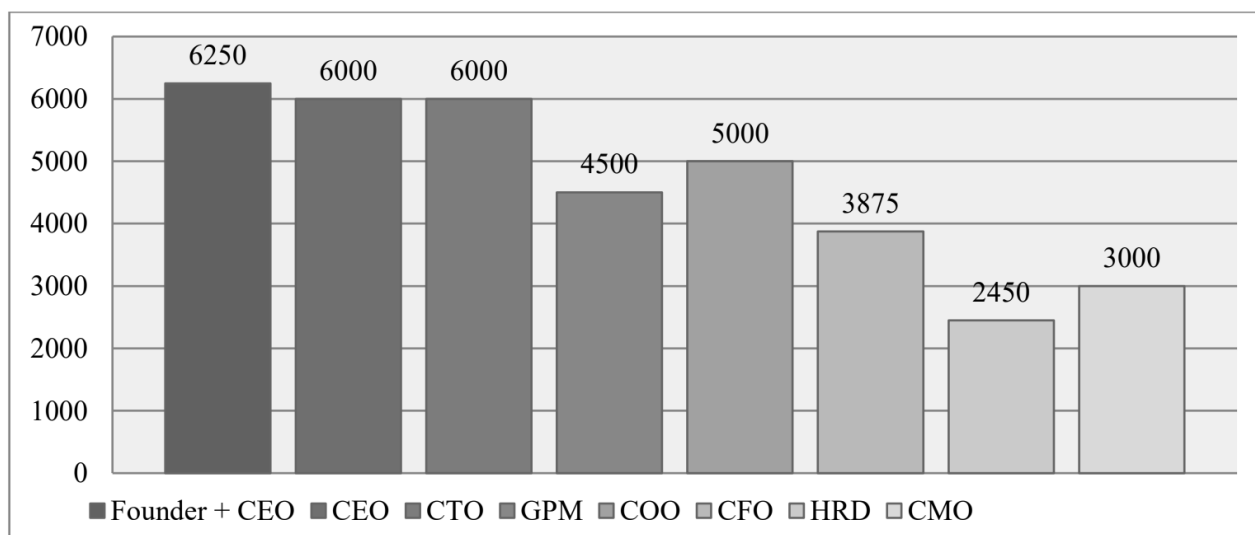


Рис. 3.7 Зарплата та премія топ-менеджерів ІТ-компаній, дол. США
Джерело: складено авторами

Середня заробітна плата виплачується головним менеджерам з продукції, головним операційним директорам і фінансовим директорам. Найменшу винагороду мають директори з персоналу та маркетингу. Для оцінки впливу матеріального заохочення топ-менеджерів на результати діяльності ІТ-компаній важливо встановити ступінь задоволеності їх роботою. Адже навіть якщо розмір основного окладу і премій великий, це ще не гарантує того верху, який менеджери намагатимуться досягти тих показників, які важливі для власників бізнесу. Не менш важливу роль для цього відіграють задоволення та мотивація до роботи.

Результати опитування свідчать, що загалом 84% респондентів задоволені своєю роботою в компанії (рис. 3.8). При цьому 53% респондентів у цьому однозначно впевнені.

Абсолютно незадоволених своєю роботою було 5% респондентів; Скоріше незадоволені роботою в компанії, в якій вони працювали на момент опитування, 11% респондентів. Отримані дані про ступінь задоволеності роботою свідчать про те, що переважна більшість респондентів задоволені роботою в компанії, а також мають матеріальні премії чи винагороди на додаток до основної заробітної плати. У сукупності це дає підстави

стверджувати, що опитані топ-менеджери українських ІТ-компаній задоволені своєю роботою і цінують своє становище. Через інструмент бонусної виплати роботодавець може впливати на ефективність топ-менеджерів. Це припущення підтверджує аналіз факторів найбільшої мотивації топ-менеджерів українських ІТ-компаній (рис. 3.9).

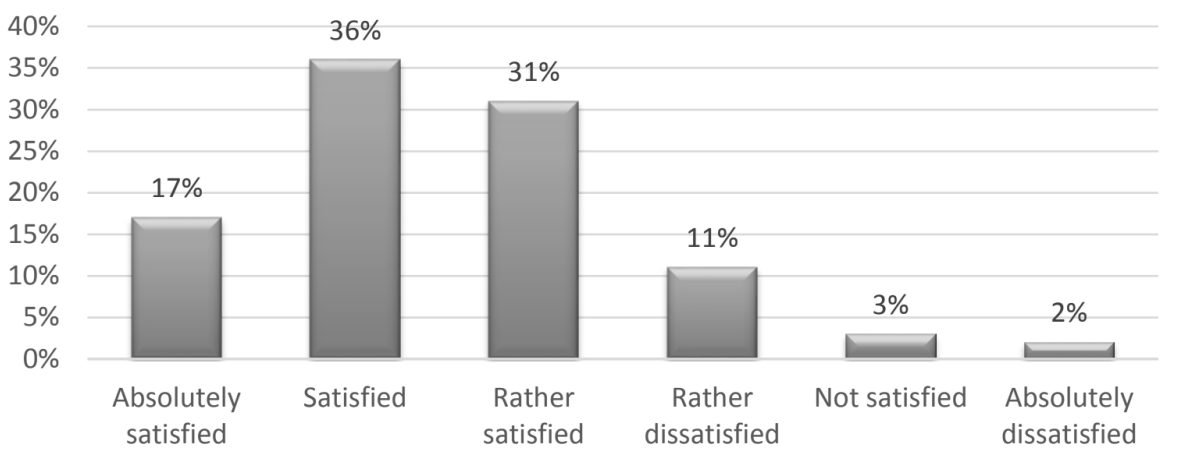


Рис. 3.8 Ступінь задоволеності топ-менеджерів роботою в компанії
Джерело: складено авторами

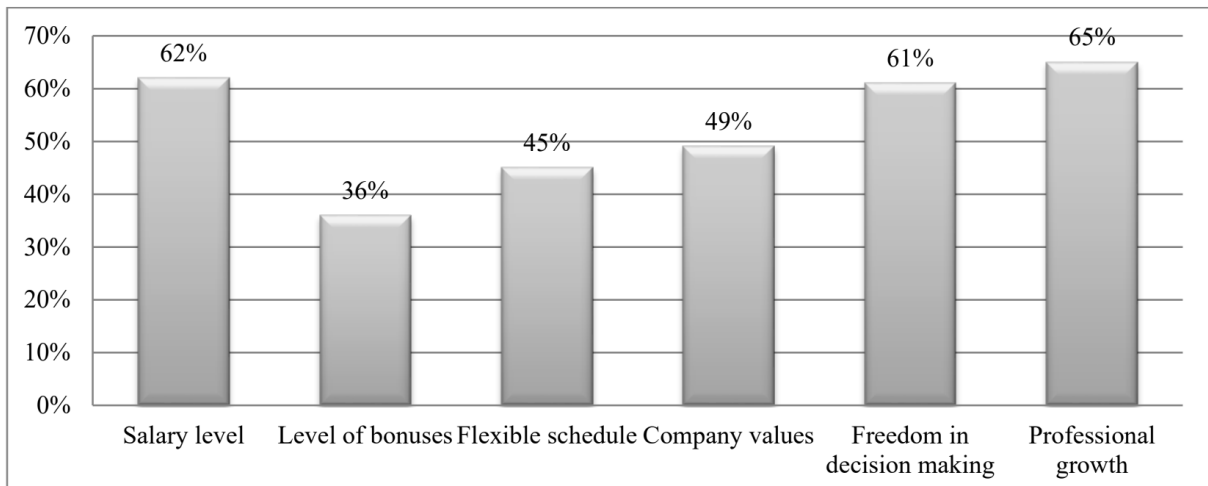


Рис. 3.9. Чинники найбільшої мотивації топ-менеджерів ІТ-компаній
Джерело: складено авторами

Дані показують, що до найбільш значущих мотиваційних факторів відносяться два інструменти матеріального стимулювання (рівень заробітної плати та рівень премії). Висока важливість факторів матеріальної мотивації

підтверджує думку про те, що вона може бути інструментом впливу на роботу топ-менеджерів і забезпечення досягнення ними цілей компанії.

Водночас до факторів найбільшої мотивації (рис. 3.10) можна віднести незадовільний рівень бонусів, який обрали 29% (або майже третина) респондентів. Це означає, що третина опитаних топ-менеджерів незадоволені розміром матеріальних благ.

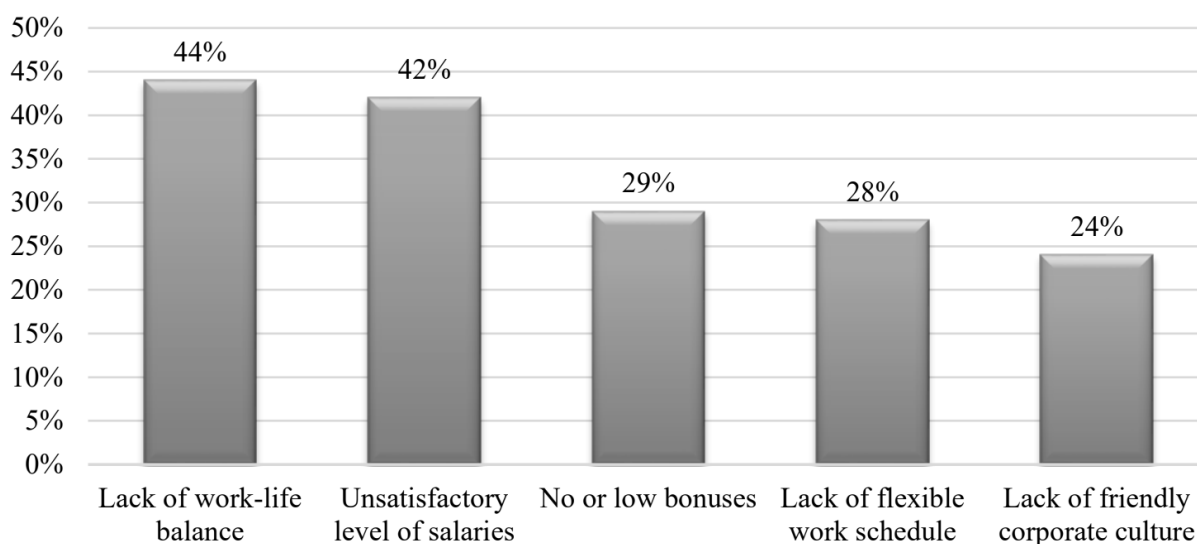


Рис. 3.10. Чинники найбільшої демотивації топ-менеджерів ІТ-компаній
Джерело: складено авторами

Для власників бізнесу це може бути сигналом про резерви підвищення продуктивності та ефективності топ-менеджерів. Збільшуючи розмір бонусних виплат, цей фактор можна перевести з демотиваторів у мотиватори, що підвищить рівень задоволеності роботою топ-менеджера. В результаті робота в компанії матиме для вас цінність його/її, і тому він/вона буде мотивований для досягнення своїх цілей.

Для визначення можливих результуючих показників бонусних виплат топ-менеджерам проаналізуємо, за якими КРІ топ-менеджерам нараховуються бонуси (рис. 3.11).

Дослідження показало, що виплата бонусів топ-менеджерам залежить від досягнення ними ключових показників, які зафіксовані в їхніх контрактах. Відповідно, використовуючи преміальні виплати як мотивуючий фактор або збільшуючи розмір пропонованих бонусів для перетворення їх із

демотивуючого фактора на мотивуючий, можна впливати на мотивацію топ-менеджерів до досягнення встановлених КРІ.

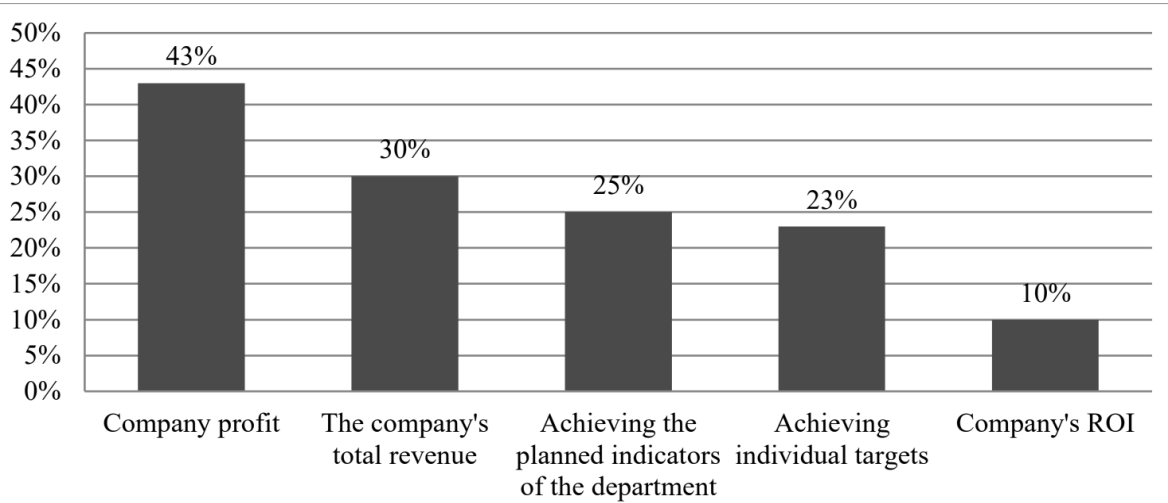


Рис. 3.11. КРІ, які надають топ-менеджерам бонуси за їх досягнення.
Джерело: складено авторами

Однак поки невідомо, чи погодяться топ-менеджери на такі умови. Для відповіді на це запитання в опитувальнику було надано питання про готовність досягти вже встановлених КРІ для отримання наданих бонусів та готовність збільшити кількість або значення КРІ для отримання відповідних бонусів (рис. 3.12, 3.13).

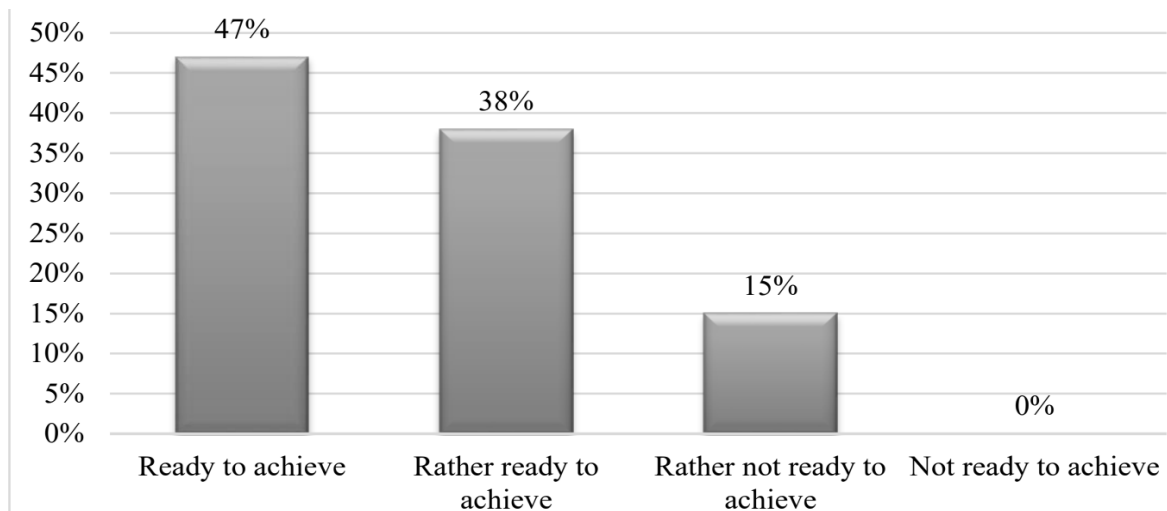


Рис. 3.12. Готовність топ-менеджерів ІТ-компаній досягати КРІ за бонуси
Джерело: складено авторами

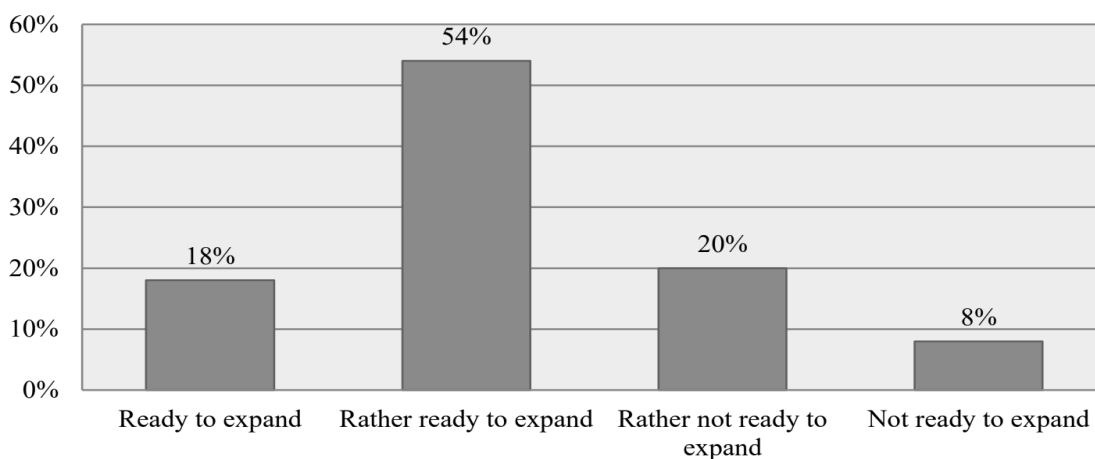


Рис. 3.13. Готовність топ-менеджерів ІТ-компаній розширювати перелік КРІ для бонусів

Джерело: складено авторами

Аналіз відповідей респондентів показує, що переважна більшість готова досягти встановлених КРІ, щоб отримати передбачені за це бонуси. Ми припускаємо, що це може бути та частина топ-менеджерів, які заявили, що незадоволені рівнем бонусів у своїй компанії. Отже, якщо розмір пропонованих бонусів збільшиться, то ця категорія топ-менеджерів може перейти до тих, хто скоріше готовий до досягнення КРІ або точно готовий.

Частка тих топ-менеджерів, які однозначно готові підвищити вимоги до КРІ для отримання бонусів, значно менша, ніж частка тих, хто готовий досягти вже встановлених КРІ.

Водночас зростає частка тих, хто більш охоче розширює список КРІ менше, ніж частка тих, хто більше бажає досягти встановлених КРІ. Можна констатувати, що топ-менеджери набагато більше мотивовані досягати існуючих КРІ, ніж отримувати нові за додаткові бонуси.

Це може свідчити або про небажання брати на себе додаткові обов'язки, або про відсутність мотивації щодо додаткових обов'язків, запропонованих компанією.

Узагальнені результати опитування топ-менеджерів українських ІТ-компаній щодо ефективності преміювання як матеріального заохочення наведено на рис. 3.14.

- 51% респондентів отримують бонуси та винагороди
- 84% респондентів задоволені своєю роботою в компанії
- Зарплата та бонуси є мотивацією для 62% та 36% респондентів відповідно
- Низький рівень бонусів демотивує 29% респондентів
- Бонуси або винагороди можуть допомогти вплинути на такі показники: прибуток компанії, загальний дохід і рентабельність інвестицій, показники ефективності відділів і індивідуальні цілі топ-менеджерів.
- 85% опитаних топ-менеджерів готові розширити список КРІ для отримання бонусів

Рис. 3.14. Готовність топ-менеджерів ІТ-компаній розширювати перелік КРІ для бонусів

Джерело: складено авторами

На основі отриманих даних можна представити вплив бонусних виплат на мотивацію топ-менеджерів ІТ-компаній (рис. 3.15).

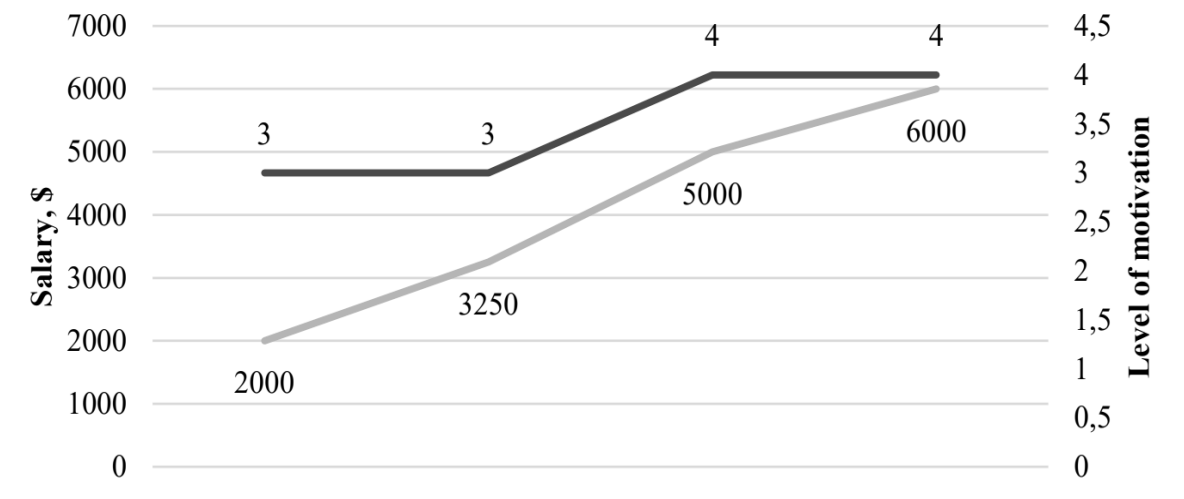


Рис. 3.15. Залежність рівня мотивації від основної заробітної плати

Джерело: складено авторами

За результатами розрахунків кореляційний зв'язок між розміром заробітної

плати та рівнем мотивації становить 0,93. Для більш детального аналізу впливу заробітної плати на рівень мотивації розглянемо її регресійний вплив. Високі значення показників надійності моделі (Multiple R = 0,9304804; R-squared = 0,8657937; Adjusted R-squared = 0,7986906) вказують на позитивну, сильну кореляцію між зарплатою та рівнем мотивації топ-менеджерів.

Достовірність моделі впливу розміру заробітної плати на ступінь задоволеності топ-менеджерів становить 86%, що є досить високим показником.

Графік розміру існуючих бонусів для топ-менеджерів та рівня їхньої мотивації за рахунок таких бонусів наведено на рис. 3.16.

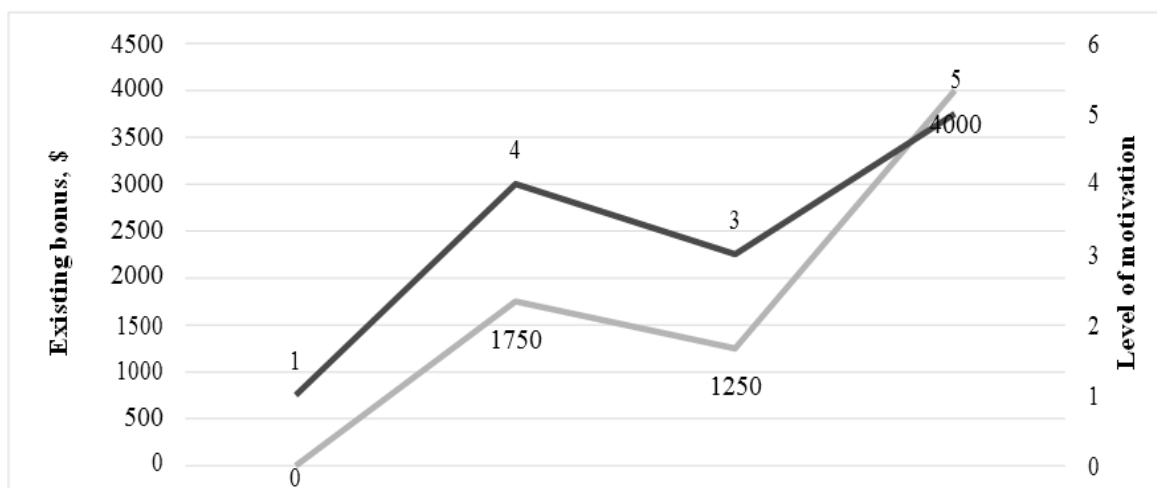


Рис. 3.16 Залежність рівня мотивації від розміру бонусів
Джерело: складено авторами

Кореляція між розміром бонусів топ-менеджерів і рівнем їх мотивації становить 0,93. Такі дані свідчать про високий рівень кореляції як основного окладу, так і надбавок до основного окладу з рівнем мотивації топ-менеджерів ІТ-компаній.

Дані регресійної моделі (табл. 3.12) свідчать про високий ступінь достовірності отриманих результатів. Високі значення показників надійності моделі (Multiple R = 0,9345306; R-squared = 0,8733475; Adjusted R-squared = 0,8100213) свідчать про позитивна сильна кореляція між розміром заробітної плати та рівнем мотивації топ-менеджерів. Для оцінки впливу збільшення преміальних виплат на ступінь мотивації топ-менеджерів в анкету було

включено запитання про те, як топ-менеджери оцінюють власний рівень мотивації за умови збільшення розміру їх премії на 20% від посадового окладу.

Table 3.12. Regression correlation between the size of bonuses and the level of motivation of top managers

Regression statistics					
Multiple R	0.9345306				
R-squared	0.8733475				
Adjusted R-squared	0.8100213				
Standard error	0.7443819				
Number of observations	4				
Analysis of variance					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	7.6417910	7.6417910	13.791245	0.06546934
Residue	2	1.1082089	0.5541044		
Total	3	8.75			

Графічне зображення розміру додаткових бонусів і ступеня мотивації наведено на рис. 3.17.

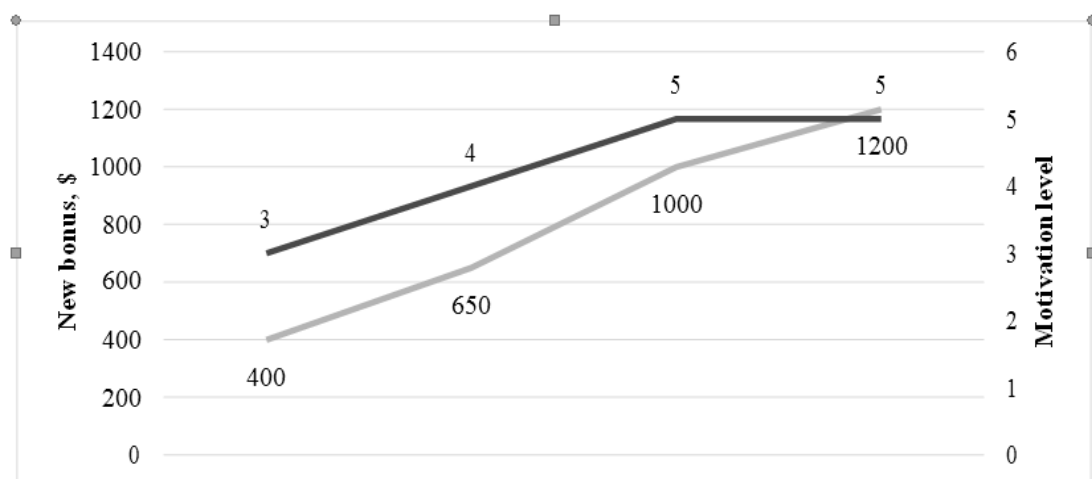


Рис. 3.17. Залежність рівня мотивації від розміру потенційних бонусів
Джерело: складено авторами

Кореляція між рівнем запропонованих додаткових бонусів і рівнем мотивації становить 0,96. Таким чином, підвищені бонуси демонструють ще

більшу кореляцію з рівнем мотивації топ-менеджерів. Ці дані підтверджуються даними регресійного аналізу (табл. 3.13). Високі показники надійності моделі показники (Multiple R = 0,9345306; R-squared = 0,8733475; Adjusted R-squared = 0,8100213) свідчать про позитивну сильну кореляцію між розміром зарплати та рівнем мотивації топ-менеджерів.

Таблиця 3.13. Регресійний зв'язок між розміром додаткових бонусів і рівнем мотивації топ-менеджерів

Regression statistics					
Multiple R	0.9636296				
R-squared	0.9285820				
Adjusted R-squared	0.8928730				
Standard error	0.3133682				
Number of observations	4				
Analysis of variance					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	2.5536006	2.5536006	26.004166	0.03637037
Residue	2	0.1963993	0.0981996		
Total	3	2.75			

Результати дослідження показують, що бонуси є ефективним інструментом мотивації топ-менеджерів. Встановлюючи або збільшуючи розмір премій чи винагород, можна впливати на мотивацію топ-менеджерів до досягнення ключових показників ефективності. У деяких випадках кількість КРІ можна навіть збільшити порівняно з уже встановленими, компенсуючи це додатковими бонусами. Це свідчить про значний резерв для повернення компаній до роботи та мотивації топ-менеджерів для досягнення поставлених цілей.

Результати дослідження унікальні, оскільки вони емпірично доводять взаємозв'язок між бонусами та винагородами як фінансовими стимулами та здатністю компаній досягати своїх цілей завдяки роботі топ-менеджерів.

Висновки до третього розділу

1. Інноваційний розвиток суспільства формується на міцному підґрунті належного функціонування ринку освітніх послуг. Отже, запропонований нами механізм розроблення і реалізації державного регулювання розвитку сфери освіти в Україні враховує й новітні інновації при розбудові складових сучасного суспільного порядку, й традиційні переваги національної системи освіти, й вагомий доробок кращих міжнародних зразків, вже перевірений часом.

При цьому, за результатами проведеного аналізу можна підсумувати, що державне регулювання галузі освіти ще не стало системним, науково обґрунтованим процесом і потребує об'єднаних організаційно-інституціональних, політично-правових, соціально-економічних реформ для забезпечення ефективного функціонування ринку освітніх послуг, створення сприятливих умов інтелектуального розвитку людини протягом всього життя без виключень.

2. Сьогодні Україну за результатами міжнародних рейтингів зараховують до країн з так званими мегасистемами вищої університетської освіти, тобто до країн, де у закладах вищої освіти навчається понад 1 млн. студентів. У таких умовах якість освітніх послуг як інтегральна характеристика освітнього процесу та його результатів, що виражається ступенем її відповідності до очікувань та вимог суспільства, стає провідною вимогою його функціонування. Це складна категорія залежить як від внутрішніх, так і зовнішніх чинників, що впливають на вдосконалення освітнього простору як відкритої державної суспільної системи.

3. Використання людського капіталу суб'єктами господарювання на різних рівнях знаходиться на сьогодні у прямій залежності від якості людського розвитку та життя. Головною перешкодою на цьому шляху є розбалансування розмірів заробітної плати по відношенню до собівартості продукції. Отримані нами результати щодо ефективності преміальних виплат, наприклад, свідчать

про здатність власників компаній впливати на мотивацію топ-менеджерів шляхом бонусних виплат або збільшення їх розміру.

4. Результати дослідження свідчать про високий рівень ефективності преміальних виплат як матеріального заохочення. Кореляція між рівнем мотивації та розміром бонусів становить 96%. Це свідчить про сильний статистичний вплив матеріальних виплат на продуктивність топ-менеджерів ІТ-компаній, доводячи, що матеріальні стимули значно переважають за ефективністю над іншими формами мотивації. Отримані результати можуть бути використані для розробки політики оплати праці та системи мотивації в ІТ-компаніях. Зокрема, отримані результати можуть бути враховані при формуванні розділу трудового договору топ-менеджерів у частині матеріальної винагороди за їхню працю.

5. За останні роки в економіці України були здійснені суттєві позитивні зрушення, які ілюструють трансформаційні процеси в розвитку регіонів. Запроваджуються новітні інформаційні технології Індустрії-4, яка найбільше за своїми цілями і напрямками руху відповідає вимогам економічного зростання смарт-спеціалізації всіх пріоритетних галузей областей. Продовжує розвиватися партнерство органів влади, населення і бізнесу, налагоджується якісна аналітична база для прийняття управлінських рішень.

В економічних системах регіонів стали визначатися нові мережеві, корпоративні й кластерні структури, у тому числі маркетингові, логістичні, розподільчі, аналітично-консультативні, які продовжують еволюціонувати за принципами інноваційної і демократичної побудови країни в умовах децентралізації управління. Формуються нові параметри управління економічними регіональними системами.

Висновки

1. Проведене у межах представленої НДР дослідження масштабів інноваційної діяльності на національному рівні дає підстави стверджувати, що на кількість освоєних інноваційних видів продукції має невеликий вплив лише один із напрямів науково-технічної діяльності – витрати на науково-технічні послуги. Інші витрати не приводять до збільшення виробництва освоєних інноваційних видів продукції. На кількість освоєних нових видів техніки у 2017 – 2021 рр. види витрат на наукові та науково-технічні роботи мають середній вплив. Найвагомійший зв'язок з усіма витратами на наукові та науково-технічні роботи має обсяг реалізованої інноваційної продукції.

Аналіз аналогічних даних на світовому рівні також дає підстави виділити таку характерну рису у фінансуванні науково-дослідних та конструкторських робіт (НДКР) найбільшими компаніями світу: незалежно від галузі економіки, де зосереджені зусилля компаній (Інтернет та роздрібна торгівля, програмне забезпечення та послуги, автомобілебудування, апаратні технології та обладнання, електронна промисловість відповідно) та загальних доходів, що суттєво відрізняються, абсолютні видатки на НДКР знаходяться приблизно на однаковому рівні.

2. Аналіз стану інноваційної діяльності на національному рівні дає можливість підсумувати, що динаміка фінансування інновацій в Україні за останні роки характеризується нестійкими тенденціями та засвідчує спад технологічної активності. Основними причинами цього є нестабільна соціальна та воєнно-політична ситуація, структурна недосконалість економіки, низька ефективність реформ, тотальна корупція на різних рівнях державного управління, застаріла законодавча база, обтяжлива система оподаткування, нестабільність національної валюти, втрата довіри до банківського сектору тощо.

3. Аналіз форм, структур, процесів і механізмів сучасного управління інноваційним розвитком України та її регіонів можливо представити як складне багатогранне і поліструктурне комплексне дослідження, яке складається із напрямів, параметрів, характеристик і факторів управлінського впливу на економічне зростання, їх взаємозв'язку і взаємообумовленості, інституційних та інноваційних складників, їх ресурсного забезпечення, технологій і механізмів застосування. Такий аналіз доцільно здійснювати поетапно, обравши як логічні кроки класичний процес управління складними системами: прогнозування їх розвитку, напрацювання стратегій, планування, організація, мотивація, контроль, моніторинг, аналіз і оцінювання результатів.

Існуючі методики оцінювання економічного розвитку як держави в цілому, так і окремих територій, галузей і суб'єктів господарювання, які використовують органи Державної служби статистики, Рахункова палата та інші державні та громадські інститути, діагностуючи процеси економічного розвитку і надаючи необхідну інформацію керівним органам влади для прийняття управлінських рішень, дають переважно узагальнену інформацію, яка висвітлює існуючий стан, але яка недостатня для оперативного впливу на якість інноваційних процесів.

4. У соціально-трудої сфері необхідно створити умови для поширення нових форм зайнятості. Нові технології та зміни в організації виробництва на підприємствах є ключовими чинниками, що спричиняють зрушення у сфері трудових відносин та поширення нових форм зайнятості. В Україні також активізується процес трансформації інституту зайнятості, що характеризується виникненням її нових форм та видів, змінами у колективно-договірному регулюванні. За таких умов державна політика не повинна бути націлена виключно на сприяння переходу від нестандартних умов до постійної зайнятості за наймом на умовах повного робочого дня. У ній треба передбачити і адекватний захист працівників, що беруть участь у всіх формах зайнятості.

В умовах збільшення масштабів інноваційної діяльності зміцнення конкурентного середовища вимагає не лише отримання конкурентних переваг у

зовнішньому середовищі, а й підвищення ефективності використання ресурсів внутрішнього середовища. Одним із таких ресурсів є співробітники загалом і топ-менеджери зокрема. Важливим є пошук ефективних методів стимулювання топ-менеджерів компаній для забезпечення досягнення цілей компанії через їх особисту мотивацію. Для цього досліджено вплив виплати матеріального заохочення у вигляді бонусів та винагород топ-менеджерам на досягнення таких показників ефективності, як прибуток компанії, загальний дохід, рентабельність інвестицій, показники ефективності окремих відділів та персональні показники ефективності топ-менеджерів. Було встановлено і підтверджено.

Отримані у ході НДР результати свідчать про здатність власників компаній впливати на мотивацію топ-менеджерів шляхом бонусних виплат або збільшення їх розміру. Результати дослідження свідчать про високий рівень ефективності преміальних виплат як матеріального заохочення. Кореляція між рівнем мотивації та розміром бонусів становить 96%. Це свідчить про сильний статистичний вплив матеріальних виплат на продуктивність топ-менеджерів ІТ-компаній, доводячи, що матеріальні стимули значно переважають за ефективністю над іншими формами мотивації.

5. Головними напрямками реформ щодо посилення знаннєвого потенціалу на національному та регіональному рівнях можуть бути: розроблення науково обґрунтованої методики визначення потреби держави, регіонів та галузей у фахівцях різного рівня сьогодні й на перспективу; аналіз стану навчальних закладів та визначення напрямків його поліпшення; запровадження нових підходів у фінансуванні підготовки фахівців за державним, регіональним та галузевим замовленнями; розроблення програми вдосконалення структури підготовки фахівців, підвищення їх кваліфікації, розвитку матеріально-технічної бази навчальних закладів, соціальної підтримки їх колективів; визначення переліку освітніх послуг, надання яких має здійснюватися за рахунок державного фінансування, і таких, що можуть надаватися на госпрозрахунковій основі, з встановленням оптимальних тарифів; розроблення

заходів щодо залучення інноваційного науково-технічного потенціалу ЗВО до створення структур підприємництва у сфері науки та наукового обслуговування, виробництва наукоємної продукції й надання наукових послуг; з метою підвищення ефективності наукових досліджень здійснювати заходи щодо створення науково-педагогічних закладів та інноваційних структур, які б об'єднували науковий потенціал навчальних, наукових установ та потужних бізнес-структур.

6. Реалізація наведених заходів повинна враховувати значну диференціацію в сфері освіти, пов'язану не тільки з існуванням навчальних закладів різних форм власності, але й навчальних закладів різних рівнів освіти (дошкільної, початкової, базової й повної загальної середньої, професійно-технічної та вищої), які здійснюють навчальний процес за освітніми професійними програмами різних рівнів та у різних формах (очна, заочна, дистанційна тощо).

В останні роки в Україні відбулися певні позитивні зміни у справі вдосконалення системи вищої освіти. Результативним був процес упорядкування мережі ЗВО на центральному і регіональному рівнях управління. Виконано значну частину програми оптимізації мережі закладів І-ІІ р.а., ліквідовано дрібні та безперспективні технікуми, училища, укрупнено однопрофільні навчальні заклади, деякі з них стали структурними підрозділами закладів вищих рівнів акредитації – інститутів, академій, університетів.

7. У ході дослідження також визначено, що одним з головних ресурсів сучасного підприємства є персонал, який забезпечує ефективність його функціонування, ринкову стабільність підприємства. Питання управління персоналом стає ще більш актуальним під час кризової ситуації, оскільки може загрожувати високою плінністю найбільш кваліфікованих кадрів, які можуть бути здатними за умови грамотного управління не лише утримати бізнес-діяльність підприємства на достатньому рівні, а й своїми новітніми, інноваційними ідеями забезпечити вихід його на нові рубежі. У таких ситуаціях ефективне управління персоналом неможливе без розробки антикризових

заходів – антикризової програми управління для запобігання та подолання проблем.

8. В цілому на національному рівні гостро відчувається проблема дефіциту висококваліфікованих кадрів, яка може бути розв'язана за рахунок формування системи інноваційної зайнятості через забезпечення рівномірного з регіональної точки зору розміщення об'єктів інноваційної інфраструктури ринку праці: бізнесцентрів, бізнес-інкубаторів, інноваційно-технологічних центрів, центрів колективного користування науковим обладнанням; центрів трансферу технологій, електронних бірж інновацій, ярмарків науково-технічних розробок та інноваційних проектів, ринків венчурного капіталу.

Це дасть змогу уникнути подальшого поглиблення територіальних диспропорцій соціально-економічного розвитку ринку праці України через неконкурентоспроможність кризових регіонів у ринковій боротьбі за розміщення об'єктів інноваційної інфраструктури. Важливою передумовою оцінки рівномірного розміщення цих об'єктів є впровадження у статистичну практику номенклатури територіальних одиниць – NUTS (Nomenclature of territorial units for statistics), європейської типології територій, що базується на критеріях щільності розселення, частки сільського населення та розміру (чисельність населення) міських поселень у регіоні.

9. Україна, обравши європейський шлях розвитку, в умовах глобальних змін активізувала процеси економічного і соціального розвитку на засадах Індустрії-4, надавши інформаційно-інформаційного спрямування економічним процесам. Про це свідчать цілі реформ, які проводяться в Україні, і прийняття довгострокових стратегій зростання економіки країни та регіонів, імплементуючи в них інноваційні складники і техніко-технологічний інструментарій їх запровадження. В діяльності самих систем управління органів влади за останні роки також були опановані нові інноваційні технології та інструменти розробки, ухвалення й реалізації управлінських рішень, нових організаційних форм господарювання, економічної та управлінської поведінки відносин із населенням і бізнесом.

На сьогодні маємо достатньо високий ступінь наукового обґрунтування і розробленості стратегій розвитку майбутнього. Обрані й обґрунтовані ключові орієнтири шляхів досягнення економічного зростання. Однак повного і своєчасного досягнення запланованого рівня економіки за обрані періоди не відбулось. Наслідки пандемії COVID-19 і руйнівна війна агресивної рф поглиблюють економічні негаразди країни і проблеми відродження її економіки. Це спонукає до подальшого пошуку шляхів економічного розвитку країни. Одним із напрямів цього шляху є активне застосування нематеріальних чинників, серед яких поглиблення операційного контролю і регулювання стану й умов плину економічних процесів, розширення заходів з інноватизації функцій управління, зокрема функцій аналізу і контролю за процесами економічного зростання з метою підвищення якості, своєчасності, збалансованості й ефективності операційного управління плином економічних процесів.

У дослідженні надані пропозиції для побудови інформаційно-аналітичної платформи забезпечення їх своєчасною і якісною інформацією для оперативного прийняття ефективних рішень щодо операційного управління процесами розвитку територій. Це дозволить підвищити їх роль, вплив і важливість у процесах економічного зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bobrovska O. Yu., Durman M. O., Kravchenko T. A., Nekriach A. I., Diegtiar O. A. Management decisions to support and maintain the socio-economic development of the territories (Управлінські рішення щодо підтримки соціально-економічного розвитку територій) // Special Issue: Innovative Development and Economic Growth in the CIS Countries, 2021, Vol. 39 No. 6. Doi: [10.25115/eea.v39i6.5266](https://doi.org/10.25115/eea.v39i6.5266). [Scopus]
2. Bobrovska O., Lysachok A., Kravchenko T., Akimova L., Akimov O. The current state of investment security in Ukraine in the context of COVID-19 and its impact on the financial and economic situation of the state (Сучасний стан інвестиційної безпеки в Україні в умовах Ковід-19 та його вплив на фінансово-економічний стан держави) // *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 2021, No 1(36), p. 233–43. [Web of Science]
3. Vykova A., Lobza A., Gavrysh J., Soroka I., Karpenko Y. The Effectiveness of Bonus Payment as a Financial Incentive for Top Management. (Ефективність преміальних виплат як фінансового заохочення топ-менеджерів) has been published in the *WSEAS Transactions on Business and Economics*, ISSN / E-ISSN: 1109-9526 / 2224-2899, Volume 19, 2022, Art. #133, p.1476-1492. URL: DOI: [10.37394/23207.2022.19.133](https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.133). [Web of Science]
4. Canh N. P., C. Schinckus, and S. D. Thanh, (2020). “The natural resources rents: Is economic complexity a solution for resource curse?” *Resources Policy*, 69(July), 101800. Available: <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101800>.
5. Dacenko V., L. Semenova, L. Chaban. Marketing as the main factor for effective business. Міжнародна науково-практична інтернет конференція «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах» 16 квітня 2021 р. С. 219-222 https://drive.google.com/file/d/1t5AjMhYEPKn4UKIEjAbet2_wfey3h4-4U/view
6. Наак Т. 11 HR Trends to take into account for 2021. HR Trend Institute. 2020. URL: <https://hrtrendinstitute.com/2020/11/23/11-hr-trends-to-take-into-account-for-2021/>.
7. Kostadinova P., (2015). “Media in the New Democracies of Post-Communist Eastern Europe,” *East European Politics and Societies: and Cultures*. 29(2), pp. 453–466. Available: <https://doi.org/10.1177/0888325415577863>.
8. Kraay A., D. Kaufmann, and M. Mastruzzi, (2010). “The worldwide governance indicators: methodology and analytical issues,” *Policy Research Working Papers*. Available: <https://doi.org/10.1596/1813-9450-5430>.
9. Perevozova I., Prodius Y., Selinnyi M., Lobza A. Pikulina N. (2022). Improving the Efficiency of Land use in the Agricultural Sector of Ukraine. (Підвищення ефективності використання земель в агропромисловому комплексі України) Published under licence by IOP Publishing Ltd. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Volume 949, International Scientific and Practical Conference: Development of the Agro-Industrial Complex in the Context of

Robotization and Digitalization of Production in Abroad (DAICRA 2021) 15th-16th October 2021, doi:10.1088/1755-1315/949/1/012044. [Scopus]

10. Pikulina N., Samoilenko D., Horiashchenko Y., Zhadko K. Nikitchenko Y. Professional Training of Economics Students in Higher Education al Institutions through the Development of Enterpreneurial Climate. *Revistadela Universidad del Zulia*, 2021. Vol. 12, Num. 35, Pp. 63-84. URL:<https://doi.org/10.46925//rdluz.35.04>

11. Sarychev V., Bykova A. Socio-economic aspects of the fragmentation of Ukrainian society // Concepts and use of technologies in practice. Abstractsof V International Scientific and Practical Conference. London, Great Britain 2022. Pp. 33-35. URL: <https://eu-conf.com/events/concepts-and-use-of-technologies-in-practice/>

12. Semenova L. Y., Motyрева A. A. Personnel development system at the enterprise (in the organization) (Система розвитку персоналу на підприємстві). The world of science and innovation. Abstracts of the 6th International scientific and practical conference. Cognum Publishing House. London, United Kingdom. 2021. Pp. 235-239. URL: (January 14-16, 2021) Cognum Publishing House, London, United Kingdom. 2021. 1289 p. ISBN 978-92-9472-197-6 <https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-the-world-of-science-and-innovation-14-16-yanvary-a-2021-goda-london-velikobritaniya-arhiv/> (Лондон).

13. Semenova L., Dacenko V. FEATURES OF MODERN MARKETING Pp. 108-110 Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la I conférence scientifique et pratique internationale (Vol. 1), Paris, 5 février 2021. Vinnytsia-Paris: Plateforme scientifique européenne & La Fedelta, 2021. ISBN 978-617-7991-04-4 «Plateformes scientifique européenne», Ukraine ISBN 978-617-7991-05-1 (VOLUME1) DOI 10.36074/ logos-05.02.2021.v1 <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/issue/view/05.02.2021/437>

14. Semenova L., Sarychev V. Dacenko V. (2021), “Increasing personnel competitiveness at the enterprise in modern conditions: foreign experience” (Підвищення конкурентоздатності персоналу на підприємстві в сучасних умовах: зарубіжний досвід) *Ekonomika ta derzhava*, vol. 1, pp. 36–40. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.1.36 http://www.economy.in.ua/pdf/1_2021.pdf

15. Yekimov S., Antokhov A., Sarychev V., Savenko O., Bykova A. The role of investment in increasing the economic potential of agriculture (Роль інвестицій у підвищенні економічного потенціалу сільського господарства). AIP Conference Proceedings 2661, 020002 (2022); URL: <https://doi.org/10.1063/5.0107109> [Scopus]

16. Аудит економіки України 2030 / Кабінет Міністрів України (опубліковано 6 листопаду 2020 р.), 2020. 123 с. URL: <https://nes2030.org.ua/#rec246061582>.

17. Бикова А.Л., Александрюк І.В. Причини та сутність трудової міграції. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)

18. Бикова А.Л., Карпенко О. Економічна безпека підприємства: шляхи запобігання внутрішнім та зовнішнім загрозам. Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: Мат. II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. : у 2 т. Т. 1. Дніпро : УМСФ, 2022. С. 346-349.

19. Бикова А.Л., Книш А.І. Поповнення персоналу як важлива складова системи управління персоналом підприємства // Мат. міжнар. наук.-практ. конф. «П'ятдесят четверті економіко-правові дискусії» 24 лютого 2021 р., (м. Львів) URL: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-3691/>.

20. Бикова А.Л., Лебідь А.І. Місце інститутів спільного інвестування в інфраструктурі ринку. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)

21. Бикова А.Л., Лобза А.В., Пільгун А.Р. Розроблення антикризової програми управління персоналом як стратегія подолання бізнес проблем підприємства // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія «Економіка та підприємництво». 2022. № 1 (124). С. 67–71. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2022-1-11>

22. Бикова А.Л., Лобза А.В., Погорілий О.І. Аналіз системи винагороди персоналу на підприємстві та шляхи її вдосконалення // Молодий вчений. 2021. №1(89). Ч. 1. С. 64–68. [РІНЦ, Scholar Google, ОАЛ, Cite Factor, Research Bible, Index Copernicus. Index Copernicus (IC™ Value): 4.11]

23. Бикова А.Л., Назаренко А.О. Особливості регулювання соціально-трудових відносин у період воєнного стану. // Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. - Дніпро: УМСФ, 2022. С. (подано до друку)

24. Бикова А.Л., Пікуліна Н.Ю., Лобза А.В. Розбудова сміттєпереробної галузі як дієвий засіб поводження з відходами // Науковий погляд: економіка та управління. 2021. № 3 (72). С. 51–57.

25. Бикова А.Л., Саричев В.І. Динаміка обсягів інвестиційної діяльності в Україні // VIII Міжнар. наук.-практ. конф. «Роль бізнес-аналітики та обліку у вирішенні енергетичних та соціально-економічних проблем України» 12-13 березня 2020 р., м. Дніпро. С. 302–306.

26. Бикова А.Л., Саричев В.І., Семенова Л.Ю. Реалізація соціально-економічних стратегій на макро- та мікрорівнях в Україні // Науковий погляд: економіка та управління. 2021. № 2 (72). С. 66–74.

27. Бикова А.Л., Суха А. Національна економіка в умовах воєнного стану. // Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. - Дніпро: УМСФ, 2022. С. (подано до друку)

28. Бикова А.Л., Чабан Л.І. Людський капітал: сучасний стан, можливості збереження та розвитку. Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: Мат. II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. : у 2 т. Т. 1. Дніпро : УМСФ, 2022. С. 384-390.

29. Бикова А.Л., Чабан Л.І. Цифровізація: можливості для реалізації та розвитку людського капіталу у світі та в Україні. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)

30. Бикова А.Л., Юрескул Г. Вплив зовнішнього середовища на економіку сучасного підприємства// // Мат. міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд» 05.11.2021 р., м. Дніпро УМСФ.

31. Бобровська О. Ю. Вплив державно-приватного і публічно-приватного партнерства на розвиток партнерства. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Місцеве самоврядування в Україні та світі: теорія та практика», 7 грудня 2022 р., Полтава: ПДАУ, 2022. (в ред.)

32. Бобровська О. Ю. Генеруючі особливості державно-приватного і публічно-приватного партнерства в регіонах. Збірник тез всеукраїнського Круглого столу до Дня державної служби України «Державно-громадське партнерство у формуванні та реалізації публічної політики: воєнний стан». 29 червня 2022 р. Дніпро: 2022. (в ред.)

33. Бобровська О. Ю. Економічна політика відновлення економіки України в умовах агресивних зрушень: реалії та напрями. Збірник тез XXII Міжнародного наукового конгресу «Публічне управління XXI століття в умовах гібридних загроз», 27 квітня 2022 р. Харків: 2022. (в ред.)

34. Бобровська О. Ю. Інноваційний розвиток систем управління як чинник активізації процесів нової економіки України. Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах», у 2 т., 21 квітня 2022 р. Дніпро: УМСФ, 2022. Т.1. С. 339–343.

35. Бобровська О. Ю. Інноваційно орієнтоване управління економічним зростанням регіонів. *Інвестиції: практика та досвід*. № 9–10. 2022. С.5–10. DOI: 10.32702/2306-6814.2022.9—10.5.

36. Бобровська О. Ю. Інноваційно орієнтоване управління розвитком партнерських відносин в публічному управлінні // Сучасна парадигма публічного управління: матеріали III Міжнар. наук.-практ. заочної конф., м. Львів, ЛНУ ім. І. Франка, 18 – 22 жовтня 2021 р. – Львів: 2021.

37. Бобровська О. Ю. Інтеграція систем публічного і галузевого управління як напрям підвищення соціально-економічного розвитку регіонів // World science: problems, prospects and innovations: The 12th International scientific and practical conference, (August 11-13, 2021) Perfect Publishing, Toronto, Canada. 2021. P. 202–209. URL: <https://sci-conf.com.ua/xii-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-world-science-problems-prospects-and-innovations-11-13-avgusta-2021-goda-toronto-kanada-arhiv/>.

38. Бобровська О. Ю. Корпоративна й організаційна культура управлінської праці та її вплив на суспільний розвиток. *Матеріали наук.-практ. конф. за міжнародною участю «Інноваційні інструменти забезпечення*

інвестиційного та інфраструктурного розвитку територій та громад». 4 бер. 2022 р. НТУ «Дніпровська політехніка», Д.: 2022. С. 49–51.

39. Бобровська О. Ю. Механізм відтворення технічних ресурсів підприємств у процесі їх функціонування // Науковий погляд: економіка та управління: науковий журнал. Дніпро: ВД «Гельветика», 2021. № 4(74). С. 35–41. DOI: <https://doi.org/10.32836/2521-666X/2021-74-5/> URL: http://scientificview.umsf.in.ua/archive/2021/4_74_2021/7.pdf

40. Бобровська О. Ю. Проблеми впровадження інноваційних інформаційних процесів в управлінні економікою країни. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства». 2 червня 2022 р. УМСФ, Дніпро: 2022. (в ред.)

41. Бобровська О. Ю. Прядко А. О. Кадрові ризики в системі управління персоналом підприємства. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 2 червня 2022 р. – Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку)

42. Бобровська О. Ю. Публічно-приватне партнерство як генератор економічного розвитку регіонів України // Економіка та держава: науково-практичний журнал. К. : ТОВ «ДКС центр», 2021. № 8. С. 17–22. DOI: [10.32702/2306-6806.2021.8.17](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2021.8.17) (URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4987&i=2>)

43. Бобровська О. Ю. Розвиток економічних систем регіонів як джерела зміцнення економічної безпеки країни // Results of modern scientific research and development: The 5 the International scientific and practical conference (July 25 – 27, 2021). – Barca Academy Publishing, Madrid, Spain. 2021. P. 261–266. URL: <https://sciconf.com.ua/v-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-results-ofmodern-scientific-research-and-development-25-27-iyulya-2021-goda-madrid-ispaniyaarhiv/>.

44. Бобровська О. Ю. Розвиток функцій державного управління економікою у воєнний і післявоєнний періоди. Матеріали X Міжнародної заочної науково-практичної конференції «Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика», 25 лист. 2022 р., Запоріжжя: КПУ, 2022. (в ред.)

45. Бобровська О. Ю. Розширення переліку основних детермінант відтворення економіки України у післявоєнний період. Збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасна парадигма публічного управління», 10–12 листопада 2022 р., Львів: 2022. (в ред.)

46. Бобровська О. Ю. Стратегічне управління соціально-економічним розвитком країни в умовах глобалізації. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Глобалізаційні виклики: урядування майбутнього». 7-8 червня 2022 р. Київ: 2022 (в ред.)

47. Бобровська О. Ю. Стратегія розвитку вищої освіти України: практичні кроки і прикладні аспекти реалізації // Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і

практика: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. заочної конф., м. Запоріжжя, 24 листопада 2021 р. / за заг. ред. В. М. Огаренка. Запоріжжя: КПУ, 2021.

48. Бобровська О. Ю. Удосконалення системи вищої освіти України формування і розвитку людського капіталу: практичні кроки і прикладні аспекти реалізації // Економіка та держава: наук.-практичний журнал. К.: ТОВ «ДКС Центр», 2021. № 11.

49. Бобровська О. Ю., Бондаренко Д. М. Економічна система регіонів як квазіоб'єкт публічного і галузевого управління // Інвестиції: практика та досвід: науково-практичний журнал. К.: ТОВ «ДКС центр», 2021. № 15. С. 77–85. DOI: [10.32702/2306-6814.2021.15.77](https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.15.77). (URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=7545&i=11>)

50. Бобровська О. Ю., Бондаренко Д. М. Публічне управління економічним розвитком регіонів: галузевий аспект // Аспекти публічного управління: науковий журнал. Дніпро: Грані, 2021. Том 9. № 3. С. 22–35. DOI: <https://doi.org/10.15421/152125> (URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/issue/view/63/tet>).

51. Бобровська О. Ю., Гусєва В. О. Сучасні технології формування колективу організації: виклики та трансформації. // Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 2 червня 2022 р. – Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку)

52. Бобровська О. Ю., Мержев Д. П. Роль інноваційного відтворення у стимулюванні економічного зростання в післявоєнний період. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)

53. Бобровська О. Ю. Вектори «нової економіки» і умови їх ефективного досягнення. *Економіка та держава*. № 5. 2022. С. 44–49. DOI: [10.32702/2306-6806.2022.5.44](https://doi.org/10.32702/2306-6806.2022.5.44)

54. Бобровська О. Ю., Бикова А. Л. Формування знанневих ресурсів системи управління соціально-економічним розвитком регіонів // Економіка і організація управління: журнал. Вінниця, 2021. Вип. № 3(43). С. 40–54. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.3.4> (URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/11121>).

55. Ван ден Брук С., Колтоф Э., Блуммарт Т. Четвертая промышленная революция и бизнес: как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности. М.: Альпина, 2019. 204 с.

56. Вектори економічного розвитку 2030 / Кабінет Міністрів України (опубліковано 6 листопада 2020 р.), 2020. 416 с. Режим доступу: <https://nes2030.org.ua/#rec246061582>.

57. Власюк В. Є. Мережеві впливи у побудові економіки майбутнього. *Journal of science*. № 4. 2020. Vol .1. Pp. 10–18. Lyon 37 Cours Albert Thomas, 69003, Lyon, France. (Issuu; Calameo; Slide Share; Indecs copernicus).

58. Власюк В.Є. Електронні носії як складова економічної системи. Зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні питання економіки,

фінансів, обліку і права в сучасних умовах». Частина 1. 16 квітня 2020 р. Центр фінансово-економічних наукових досліджень. Полтава. С. 18-20.

59. Власюк В.Є. Комунікативно-технологічні виклики нового світоустрою. Економічна кібернетика: дослідження, розробка і використання моделей економічної поведінки суб'єктів господарювання. Зб. наук. пр. за матми Всеукр. інтернет-конф., м. Дніпро, 2-3 березня 2020 р. – Дніпро: НМетАУ, 2020. С. 21-25.

60. Власюк В.Є. Проектування демографічних процесів у цифровій економіці. Управління проектами. Ефективне використання результатів наукових досліджень та об'єктів інтелектуальної власності: зб. наук. пр. за матеріалами II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (10.04.2020 р.). НМетАУ, УКРNET, НДПВ НАПрН України, Дніпро: Юрсервіс, 2020. С. 38–42.

61. Власюк В.Є. Цифрова економіка в українському сьогоденні. Фінанси, банківська система та страхування: стан, проблеми та перспективи розвитку в кризовій економіці України: Зб. мат. Міжнар. наук.-практ. конф., 02-03 березня 2020 р. ДДАЕУ, 2020. С. 111–113.

62. Гапєєва О.М., Байбаков І.В. Стратегія забезпечення економічної безпеки США. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : Мат. міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 375–377.

63. Гапєєва О.М., Вітютін Є.Ю. Поняття економічної безпеки як предмету наукового пізнання. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)

64. Гапєєва О.М., Головка Р.С. Індекси економічних показників як інструменти оцінювання рівня економічної безпеки. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)

65. Гапєєва О.М., Дзюба Д.В. Ринок праці як соціальна складова економічної безпеки держави. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (до друку)

66. Гапєєва О.М., Івашина А.В., Озерян К.С. Гендерна рівність у світі та в Україні. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : Мат. міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 402–404.

67. Гапєєва О.М., Лисенко В.М. Сутність бізнес-планування та призначення бізнес-плану. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 244–246.

68. Гапєєва О.М., Михайлюк Ю.О. Фінансова складова економічної безпеки підприємства. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри

сьогодення: молодіжний погляд : Мат. міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 408–410.

69. Гапєєва О.М., Назаренко А.О. Тенденції зайнятості населення у промисловій діяльності Матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах». Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 369-373.

70. Гапєєва О.М., Почтамцев О.М. Фінансова безпека як складова економічної безпеки. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: – Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.

71. Гапєєва О.М., Ромашко С.М. Управління ризиками лізингової діяльності. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.

72. Гапєєва О.М., Сірант М.О., Токарик Є.С. Розв'язання проблеми якості води і санітарних умов в Україні в умовах сталого розвитку. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпро : УМСФ, 2021. С. 398–400.

73. Гапєєва О.М., Юрескул Г.О. Сучасні організації роботодавців. Матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах». Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 404–406.

74. Гапєєва О., Мартиненко В., Романовська Ю., Потапюк І., Чирва Н. Теоретико-методологічні аспекти стратегічного управління економічною безпекою держави в умовах пандемії Covid-19: сучасні проблеми та вектори розвитку. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 1(42), 529–536. URL: <https://doi.org/10.55643/fcaptop.1.42.2022.3753>. [Web of Science]

75. Головне управління статистики Дніпропетровської області: офіційний сайт. URL: <http://www.dnprstat.gov.ua/aboutus/>.

76. Гуріна О. В., Кишковська О. Л., Скрипник К. М. Моделі і методи управління персоналом в умовах кризи. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7554> (дата звернення 26.11.2021).

77. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

78. Доповідь про стан людського розвитку за 2020 рік URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/human-development-report-2020.html

79. Єкімов С., Саричев В., Малюга Н., Шкуліпа Л., Полторак А. Роль держави у підвищенні продуктивності праці на сільськогосподарських підприємствах України // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Фундаментальні та прикладні дослідження в біології і сільському господарстві» / 05/05/2021. Т. 254. № 10002. DOI: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125410002> [Scopus]

80. Журовська І., Воробей В. Соціальна відповідальність бізнесу. Українські реалії та перспективи. Слухання парламентського комітету з питань промислової і регуляторної політики та підприємництва. 2019. URL: http://svb.ua/sites/default/files/Analitichniy_Material_do_Sluhan_FINAL.pdf.

81. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін.; НАН України. К., 2015. 336 с.

82. Інформаційний веб-портал Верховної Ради України URL: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/220612.html>.

83. Класифікатор професій ДК 003:2010: Наказ Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р. № 327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>.

84. Kotko O., Liashenko V., Shevchenko V., Osadcha N., Kolomytsev O. Tendencies and Prospects of the Ukrainian Nuclear Industrial Complex Development // Economic Herald of the Donbas.No 4(58), 2020. P. 41–51.

85. Котко О.К. Проблеми організація та нормування праці на підприємстві, на прикладі ПАТ «Запоріжсталь» // Вісник ОНУ, Економіка, Том 25, Вип.1 (80). 2020, С. 120–131.

86. Лобза А.В., Бикова А.Л. Людський капітал України в умовах цифрового суспільства: стан і динаміка змін // Міжнар. наук.-практ. конф., Дніпро: УМСФ, 06 листопада 2020 р. "Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління". С. 86–88.

87. Лобза А.В., Бикова А.Л., Криша В.В. Аналіз та перспективи розвитку рекрутингової діяльності у сфері ІТ // Зб. наук. праць Національного авіаційного ун-ту. Проблеми системного підходу в економіці // Вип.3 (77). К. 2020. С. 117–123.

88. Лобза А.В., Бикова А.Л., Пільгун А.Р. Особливості діяльності рекрутингових агентств на українському ринку праці // Збірник наукових праць Національного авіаційного університету, Проблеми системного підходу в економіці // Вип.3 (77). К.: 2020. С. 123–131.

89. Лобза А.В., Бикова А.Л., Рябуха Т.В. Розробка програми адаптації для персоналу // Молодий вчений. 2021. №1(89). Ч. 2. С. 739–742. [РІНЦ, Scholar Google, ОАІ, Cite Factor, Research Bible, Index Copernicus. Index Copernicus (ICTM Value): 4.11]

90. Лобза А.В., Бикова А.Л., Стасик С.О. Вплив пандемії COVID-19 на ІТ-рекрутинг персоналу // Молодий вчений. 2021. №1(89). Ч. 2. С. 196-201. [РІНЦ, Scholar Google, ОАІ, Cite Factor, Research Bible, Index Copernicus. Index Copernicus (ICTM Value): 4.11]

91. Лобза А.В., Воронова Д.Д. Дослідження змін у системі національного багатства - передумова координації економічного зростання соціального розвитку держави // II Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю 23.04.20. С. 204–207.

92. Лобза А.В., Гапеева О.М. Система соціальної складової економічної безпеки в умовах сталого розвитку // Економіка і організація управління. 2021.

№ 3 (43). С. 73–81. <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/11123> DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.3.6>

93. Лобза А.В., Корнеева К. Мотивація та стимулювання праці персоналу в умовах сучасності. II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах». Т.1. УМСФ, Дніпро 21 квітня 2022. С. 358–361.

94. Лобза А.В., Кулешова А. Роль колективного договору в регулюванні соціально-трудових відносин // Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіка, фінанси, облік та право в умовах глобалізації» 28.05.20. – Полтава, С. 19–21.

95. Лобза А.В., Макарова К. Підходи до методів оцінювання персоналу підприємства // Лобза А.В., Макарова К. // Матер. міжнар. наук.-практ. заочної конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд» / 05 листопада 2021 р., м. Дніпро – УМСФ.

96. Лобза А.В., Пікуліна Н.Ю. Побутові відходи як загроза якості життя людства // "Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах": матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (16 квітня 2021). Д. : Університет митної справи та фінансів, 2021. С. 739–742.

97. Лобза А.В., Пікуліна Н.Ю., Криша В.В. Управління підбором і наймом персоналу на сучасному українському підприємстві. Держава та регіони Науково-виробничий журнал №1. 2022. С.8–14.

98. Лобза А.В., Погорілий О.І. Європейська соціальна економіка: визначення соціальної економіки, що відповідає національній системі рахунків // II Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю 23.04.20. С. 204–207.

99. Лобза А.В., Швець А.М. Окремі аспекти теорії та практики стимулювання та мотивації персоналу // II Міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю 23.04.20. – С. 200–203.

100. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання». КОО. 2001. 254 с.

101. Огданський К.М., Акастелова Ж. Досвід функціонування системи соціально-трудових відносин та її елементів в Україні та світі. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку)

102. Огданський К.М., Вітютін Є.Ю. Економічна діяльність підприємства в умовах діджиталізації. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. (подано до друку)

103. Огданський К.М., Галеев О.С. Корпоративна соціальна відповідальність як основа економічного розвитку. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022.

104. Огданський К.М., Леонова К.О. Генезис соціального партнерства, об'єктивні передумови його виникнення та розвитку. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С.

105. Огданський К.М., Назаренко А.О. Краудфандинг як сучасний інструмент в бізнес-діяльності. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022.

106. Огданський К.М., Никіфоров І. Аналіз соціально-економічних трансформацій в контексті сталого розвитку. Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції : у 2 т. Т. 1. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. С.58–62.

107. Огданський К.М., Порохня П. Аналіз інвестицій та їх вплив на економічний розвиток. Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції : у 2 т. Т. 1. Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 373–377.

108. Огданський К.М., Суха А.О. Особливості розвитку цифрової економіки в Україні в умовах війни. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро: УМСФ, 2022. С. (подано до друку).

109. Огданський К.М., Юрескул Г.О. Діджиталізація малого бізнесу: переваги та недоліки. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. - Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. С. (подано до друку).

110. Огданський К.М., Якубін Д. Сучасні тенденції формування українського ринку праці. INTERNATIONAL SCIENTIFIC INNOVATIONS IN HUMAN LIFE: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (16-18 лютого 2022 р). – Манчестер, Великобританія, 2022. С. 589–595.

111. Організація виробничої та маркетингової діяльності малого і середнього бізнесу: монографія / за наук. ред. д.е.н., професора, академіка АЕНУ К.С. Жадька. Дніпро : УМСФ, 2019. 224 с.

112. Основные данные о Европе: иллюстрированная статистика 2019. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/10164477/KS-EI-19-001-DE-N.pdf/c0d13220-a825-3d24-6bb3-d510f6b086d2>

113. Офіційний сайт Державної служби зайнятості URL: <https://www.dcz.gov.ua>.

114. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 15.11.2022).

115. Офіційний сайт Міністерства інфраструктури України. URL: <https://mtu.gov.ua/timeline/Spilno.html>.

116. Офіційний сайт ООН URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/04/14219>].

117. Офіційний сайт [rabota.ua](https://prohr.rabota.ua/yak-zminivsia-rinok-pratsi-za-50-dniv-viyni/). Як змінився ринок праці за 50 днів війни. URL: <https://prohr.rabota.ua/yak-zminivsia-rinok-pratsi-za-50-dniv-viyni/>.

118. Офіційний сайт Українського інституту майбутнього. Доповідь: «Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України». URL: <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-buty-strategiya-ukrayiny/>.

119. Перелік найважливіших науково-технічних (експериментальних) розробок за пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки в рамках виконання державного замовлення на найважливіші науково-технічні (експериментальні) розробки та науково-технічну продукцію у 2019 – 2020 рр. // Розпорядження КМУ від 10 липня 2019 р. № 530-р. // URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-pereliku-najvazhlivishih-naukovo-s100719>

120. Пікуліна Н.Ю., Гузь Б. Особливості організації праці в Україні в умовах воєнного стану. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 2 червня 2022 р. – Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку).

121. Пікуліна Н.Ю., Козорог Д.С. Інвестиції як основа підтримки малого та середнього бізнесу в Україні // Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління: Дніпро, УМСФ, 06.11.2020. С. 55–57.

122. Пікуліна Н.Ю., Норенко А. Бізнес-аналіз зовнішнього середовища як інструмент дослідження ринку: «Обліково-аналітичні й статистичні методи та моделі в оподаткуванні, бізнесі, економіки». м. Ірпінь, ДПУ, 30.11-04.12.2020.

123. Пікуліна Н.Ю., Норенко А. Бізнес-аналіз зовнішнього середовища як інструмент дослідження ринку: «Обліково-аналітичні й статистичні методи та моделі в оподаткуванні, бізнесі, економіки» мат-ли XVI – ВВПІК. м. Ірпінь, ДПУ, 30.11-04.12.2020. С 40–42.

124. Пікуліна Н.Ю., Сергієнко Д. Проблеми працевлаштування в умовах війни. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 2 червня 2022 р. Дніпро: УМСФ, 2022. (подано до друку).

125. Пікуліна Н.Ю., Козорог Д. Інвестиції як основа підтримки малого та середнього бізнесу в Україні: «Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління» мат-ли МНПК. – Дніпро, УМСФ, 06.11.2020. С. 55–57.

126. Показники інвалідності учасників АТО (Операції Об'єднаних Сил) URL: http://repo.dma.dp.ua/7182/1/StatDovinyk_za2020-171-180.pdf

127. Про державно-приватне партнерство : Закон України від 1 липня 2010 р. № 2404-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17#Text>.

128. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021 – 2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text>.

129. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-п#Text>.

130. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-п#Text>.

131. Про Концесію: Закон України від 3 жовт. 2019 р. № 155-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/155-20#Text>.

132. Рейтинг крупніших компаній світу за загальною часткою видатків у 2016 – 2018 рр. на НДКР (R&D). URL: <https://luckyea77.livejournal.com/2618070.html>

133. Річна фінансова звітність АТ Полтаваобленерго (2013-2020 рр.). URL: [https://www.poe.pl.ua/shareholders/reports/financial/.](https://www.poe.pl.ua/shareholders/reports/financial/)

134. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Аналітична доповідь / Центр Разумкова. К. : Заповіт, 2018. 368 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.

135. Сазонець О.М., Саричев В.І. Міжнародні організації в управлінні людським розвитком: глобалізаційний вимір: монографія. Дніпропетровськ: Нова ідеологія, 2012. 252 с.

136. Сайт Європейської Бізнес-Асоціація. Трудова міграція: чи побільшає українських заробітчан у 2022 році. URL: <https://eba.com.ua/trudova-migratsiya-chy-pobilshaye-ukrayinskyh-zarobitchan-u-2022-rotsi/>.

137. Саричев В.І. Вимірювання індексу людського розвитку в умовах формування сучасних соціо-економічно-екологічних систем / В.І. Саричев // Соціо-еколого-економічні засади природокористування: інновації, інвестиції та механізми реалізації: кол. моногр.; за ред. П.М. Скрипчука. Рівне: НУВГП, 2014. 454 с.

138. Саричев В.І., Довмат Ю.С. Сучасний стан та актуальні проблеми економіки України // Всеукр. наук.-практ. on-line конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, присвяченої Дню науки / Держ. ун-т «Житомирська політехніка», 11-15 травня 2020 р. 2020. С. 451–452. URL: https://conf.ztu.edu.ua/konferentsiya-prysvyachena-dnyu-nauky-11-15-travnya-2020-r/?fbclid=IwAR1mHCnmY2XBGx_K8mNzNHTvHjt-mfOMPuY2te0T91hZmjrfC_sJ9hUGutAM

139. Саричев В.І., Баранник О.О. Вплив соціальних стандартів на розвиток трудового потенціалу України // Інформаційно-аналітичне забезпечення прийняття управлінських рішень щодо енергетичних та соціально-економічних проблем України: Мат. IX Міжнар. наук.-практ. конф. 25-26 березня 2021 р. Д.: ДНУ ім. О. Гончара, 2021. С. 142–145. URL: <https://www.oktanprint.cz/p/information-analytics-decision-support>.

140. Саричев В.І., Дзюба Д.В. Інноваційна діяльність як провідний чинник сталого розвитку // XX Міжнар. наук.-практ. конф. “Статистичні методи та інформаційні технології аналізу соціально-економічного розвитку” м. Хмельницький: Хмельницький університет управління та права ім. Л. Юзькова, 2020. С. 126–129.

141. Саричев В.І., Залюбовський К.М. Вплив інноваційного розвитку на зміни HR-стратегій в національній економіці // Матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. «Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних

комунікаціях та міжнародних відносинах» / УМСФ, 16 квітня 2021 р. Д. : УМСФ, 2021. С. 139–143. URL: <https://drive.google.com/file/d/1t5AjMhYEPKn4UKIEjAbet2wfey3h4-4U/view>.

142. Саричев В.І., Залюбовський К.М. Вплив соціальних стандартів на розвиток трудового потенціалу України // Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління: Міжнар. наук.-практ. конф. 6 лист. 2020 р. Дніпро: УМСФ, 2020. С. 59-61.

143. Саричев В.І., Плавкова Д.Д. Наукові підходи щодо формування людського капіталу в Україні. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 61–64.

144. Саричев В.І., Погорілий О.І. Інформаційні технології в системі управління трудовими ресурсами. Міжнар. наук.-практ. конф. «Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд». Мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.: Дніпро : Університет митної справи та фінансів, 2022. С. 126–129.

145. Саричев В.І., Погорілий О.І. Людський потенціал та інноваційний розвиток: пріоритети змін сучасних HR-технологій / Мат. Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасний стан економіки, обліку, фінансів і права та їх основні проблеми» (Полтава, 5 жовтня 2021 р.) у 2 ч. Полтава: ЦФЕНД, 2012. Ч. 2. С. 35–38.

146. Саричев В.І., Погорілий О.І. Сучасні підходи до системи управління розвитком трудових ресурсів підприємства / Мат. міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 408–410.

147. Саричев В.І., Поплавський О.О., Левін О.Н. Соціально-економічні та інформаційно-комунікаційні аспекти воєнного протистояння Азербайджану та Вірменії у «Другій карабаській війні» // Науковий вісник Дніпропетровського держ. ун-ту внутрішніх справ. 2021. Вип. 1. С. 61–71. URL: https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2021/06/21_1_ua_n/11.pdf

148. Саричев В.І. Сучасні проблеми підвищення якості освіти в Україні / В.І. Саричев, Т.П. Саричева // Економіка. Фінанси. Право. 2016. № 11/3. С. 16–21.

149. Семенова Л. Ю., Даценко В. В., Хурдей В. В. Сучасні маркетингові інструменти для підвищення конкурентоспроможності в умовах пандемії COVID-19 // /Economy, finance, law: current problems and development prospects: collective monograph. Anisiia Tomanek, Prague, Czech Republic, OSVČ. 2020. 134 p. URL: <https://www.inter-nauka.com/archive/reference-1/https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16160784832063.pdf>

150. Семенова Л., Прядко А. Інноваційні підходи виробництва пакетів з альтернативних екологічних матеріалів для заміни виробів з полімерів // Всеукр. наук.-практ. on-line конф. «Вплив інноваційних змін на розвиток суспільства: економіко-правові та соціально-гуманітарні аспекти» 14 травня 2020 р., Держ. ун-т «Житомирська політехніка», 2020. С.526–527.

151. Семенова Л.Ю. Features of investment potential in Ukraine. IV Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-

інвестиційних процесів в Україні», 12 березня 2021 р. Вінницький нац. тех. Ун-т, URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/fiip/fiip2021/paper/viewFile/11716/9807>

152. Семенова Л.Ю., Даценко В.В., Хурдей В.Д. Маркетинг 4.0. // Ефективна економіка. № 10. 2020. С. 126–133.

153. Семенова Л.Ю., Даценко В.В. Соціальний маркетинг як інструмент забезпечення соціально-економічної безпеки. І Міжнародній науково-практичній конференції «ЕКОНОМІЧНІ ЧИТАННЯ», присвяченій 85-річному ювілею проф. В.Й. ШИЯНА 19 лютого 2021 р. URL: <https://knau.kharkov.ua/3265--mnpk-ekonomchn-chitannja-prisvjachenj-85-rchnomu-juvleju-profesora-vkto-a-josipovicha-shijana.html>

154. Семенова Л.Ю., Даценко В.В., Хурдей В.Д. Вплив маркетингової товарної політики на поведінку споживачів в умовах кризи // Економічний простір, (165), С. 96-100. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/165-17>
<http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/793>

155. Семенова Л.Ю., Даценко В.В., Хурдей В.Д. Маркетинг 4.0. Ефективна економіка. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8322>
DOI: [10.32702/2307-2105-2020.11.60](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.11.60) Semenova L., Dacenko V. And Khurdei V. (2020), “Marketing 4.0”, Efektyvna ekonomika, [Online], vol. 11, available at: (Accessed 18 Feb 2021). DOI: [10.32702/2307-2105-2020.11.60](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.11.60)<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8322>.

156. Семенова Л.Ю., Кожерко Є.А. Підвищення конкурентоспроможності персоналу в сучасних умовах // Економіка, фінанси та управління: аспекти інноваційного розвитку: матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. м. Миколаїв 26-27 лютого 2021 р. С. 35–38.

157. Семенова Л.Ю., Макарова С.О. Організаційна структура управління виробничим підприємством. Пріоритети фінансово-економічного управління: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 15 січня 2021 р). Одеса: Східноєвропейський центр наукових досліджень, 2020. С. 112–115. URL: <https://researcheurope.org/product/book-9/>

158. Семенова Л.Ю., Чабан Л.І. Концепція формування людського капіталу на порозі промислової революції 4.0 // Цифрове суспільство: фінанси, економіка, управління: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпро : УМСФ, 2020. С. 30–32.

159. Смачило І.І. Антикризисне управління персоналом: особливості та основні напрями. *Молодий вчений*. 2020. №2(78). С. 360–363.

160. Стратегія розвитку Дніпропетровської області на період до 2027 року: офіційний сайт Дніпропетровської державної адміністрації. URL: <https://adm.dp.gov.ua/pro-oblast/rozvitok-regionu/strategiya-rozvitku/proekt-strategiyi-rozvitku-dnipropetrovskoyi-oblasti-na-period-do-2027-roku>

161. Топ-10 глобальних споживчих трендів 2019 р.: дослідження Euromonitor. Дослідницька компанія Euromonitor International. URL: <https://rau.ua/analitika/top-10-globalnyh-trendiv-2019/>

162. Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку / авт. кол.: Жилінська О. (наук. ред.), Мельничук О. (відповід. ред.), Антонюк Л. [та ін.]; 2-ге вид. Львів: Кальварія, 2017. 164 с.

163. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою / Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html>.

164. Український союз промисловців і підприємців. URL: <https://uspp.ua/news/ostanni-novyny/2019/v-ukraini-znachno-pidsylylasia-trudovamihratsiia>.

165. Форсайт економіки України: середньостроковий (2015–2020 роки) і довгостроковий (2020–2030 роки) часові горизонти / наук. кер. проекту М. З. Згуровський // Міжнародна рада з науки (ICSU); Комітет із системного аналізу при Президії НАН України; Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»; Інститут прикладного системного аналізу НАН України і МОН України; Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку. Київ : НТУУ «КПІ», 2015. 136 с.

166. Чабан Л.І., Бикова А.Л. Підвищення ефективності інвестування у розвиток людського капіталу Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Д. : УМСФ, 2021. С. 408–410.

167. Шваб К. Формуючи четверту промислову революцію / Переклад з англ. Н. Климчук. К. : Книжковий клуб, 2019. 416 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Human Capital Index 2020

Country	HCI	Country	HCI	Country	HCI
Antigua and Barbuda	0,60	Albania	0,63	Egypt, Arab Rep.	0,49
Australia	0,77	Argentina	0,60	El Salvador	0,55
Austria	0,75	Armenia	0,58	Eswatini	0,37
Bahrain	0,65	Azerbaijan	0,58	Ghana	0,45
Belgium	0,76	Belarus	0,70	Honduras	0,48
Brunei Darussalam	0,63	Bosnia and Herzegovina	0,58	India	0,49
Canada	0,80	Botswana	0,41	Kenya	0,55
Chile	0,65	Brazil	0,55	Kiribati	0,49
Croatia	0,71	Bulgaria	0,61	Kyrgyz Republic	0,60
Cyprus	0,76	China	0,65	Lao PDR	0,46
Czech Republic	0,75	Colombia	0,60	Lesotho	0,40
Denmark	0,76	Costa Rica	0,63	Mauritania	0,38
Estonia	0,78	Dominica	0,54	Micronesia, Fed. Sts.	0,51
Finland	0,80	Dominican Republic	0,50	Moldova	0,58
France	0,76	Ecuador	0,59	Mongolia	0,61
Germany	0,75	Fiji	0,51	Morocco	0,50
Greece	0,69	Gabon	0,46	Myanmar	0,48
Hong Kong SAR, China	0,81	Georgia	0,57	Nepal	0,50
Hungary	0,68	Grenada	0,57	Nicaragua	0,51

Iceland	0,75	Guatemala	0,46	Nigeria	0,36
Ireland	0,79	Guyana	0,50	Pakistan	0,41
Israel	0,73	Indonesia	0,54	Papua Guinea New	0,43
Italy	0,73	Iran, Islamic Rep.	0,59	Philippines	0,52
Japan	0,80	Iraq	0,41	Senegal	0,42
Korea, Rep.	0,80	Jamaica	0,53	Solomon Islands	0,42
Kuwait	0,56	Jordan	0,55	Sri Lanka	0,60
Latvia	0,71	Kazakhstan	0,63	Tanzania	0,39
Lithuania	0,71	Kosovo	0,57	Timor-Leste	0,45
Luxembourg	0,69	Lebanon	0,52	Tunisia	0,52
Macao SAR, China	0,80	Malaysia	0,61	Ukraine	0,63
Malta	0,71	Marshall Islands, Rep.	0,42	Uzbekistan	0,62
Mauritius	0,62	Mexico	0,61	Vanuatu	0,45
Nauru	0,51	Montenegro	0,63	Vietnam	0,69
Netherlands	0,79	Namibia	0,45	West Bank and Gaza	0,58
New Zealand	0,78	North Macedonia	0,56	Zambia	0,40
Norway	0,77	Paraguay	0,53	Zimbabwe	0,47
Oman	0,61	Peru	0,61	Afghanistan	0,40
Palau	0,59	Russian Federation	0,68	Burkina Faso	0,38
Panama	0,50	Samoa	0,55	Burundi	0,39
Poland	0,75	Serbia	0,68	Central African Republic	0,29
Portugal	0,77	South Africa	0,43	Chad	0,30
Qatar	0,64	St. Lucia	0,60	Congo, Dem. Rep.	0,37
Romania	0,58	St. Vincent and the Grenadines	0,53	Ethiopia	0,38
Saudi Arabia	0,58	Thailand	0,61	Gambia, The	0,42

Seychelles	0,63	Tonga	0,53	Guinea	0,37
Singapore	0,88	Turkey	0,65	Haiti	0,45
Slovak Republic	0,66	Tuvalu	0,45	Liberia	0,32
Slovenia	0,77	Algeria	0,53	Madagascar	0,39
Spain	0,73	Angola	0,36	Malawi	0,41
St. Kitts and Nevis	0,59	Bangladesh	0,46	Mali	0,32
Sweden	0,80	Benin	0,40	Mozambique	0,36
Switzerland	0,76	Bhutan	0,48	Niger	0,32
Trinidad and Tobago	0,60	Cambodia	0,49	Rwanda	0,38
United Arab Emirates	0,67	Cameroon	0,40	Sierra Leone	0,36
United Kingdom	0,78	Comoros	0,40	South Sudan	0,31
United States	0,70	Congo, Rep.	0,42	Sudan	0,38
Uruguay	0,60	Côte d'Ivoire	0,38	Tajikistan	0,50

High income Group / Upper middle income Group / Lower middle income Group / Low income Group

World Bank. 2020. The Human Capital Index 2020

Додаток Б

НСІ України та вибраних країн

	Україна	Польща	Словаччина	Іспанія	Туреччина	Сінгапур
НСІ 2020	0,64	0,76	0,67	0,73	0,66	0,88
НСІ 2010	0,63	0,71	0,67	0,71	0,62	0,84
Складові НСІ 2020						
Ймовірність досягнення 5-річного віку	0,99	1	0,99	1	0,99	1
Роки продуктивного шкільного навчання	9,9	11,4	9,8	10,5	9,2	12,8
Гармонізовані результати тестів	478	530	485	507	478	575
Рівень виживання дорослих	0,81	0,89	0,9	0,95	0,91	0,95
<i>World Bank. 2020. The Human Capital Index 2020</i>						

Додаток В

Глобальний індекс людського капіталу

	Україна	Польща	Словаччина	Іспанія	Туреччина	Сінгапур
Загальний індекс	71,27	69,6	67,1	65,6	60,3	73,28
потенціал	81,7	76,6	70,3	69,6	63,7	76,45
реалізація	72,6	65,8	66,4	58,5	56,6	70,05
розвиток	71,4	72,7	71,6	73	68,5	73,6
ноу-хау	59,2	63,2	60,3	61,1	52,3	72,5
<i>World Economic Forum, 2017</i>						

Додаток Г

НСІ компоненти. Україна та Сінгапур

НСІ компоненти.	Сінгапур	Україна
Ймовірність досягнення 5-річного віку (зі ста новонароджених)	100	99
Роки продуктивного шкільного навчання	12,8	9,9
Гармонізовані результати тестів (максимальний бал – 600)	575	478
Рівень виживання дорослих (відсоток 15-річних, які досягнуть 60-річного віку)	95%	81%

Додаток Д

Показники людського розвитку в Україні у 2020 р. Здоров'я

Тривалість життя при народженні (роки)	72,1
Рівень смертності, пов'язаний з неінфекційними захворюваннями, серед жінок (осіб на 100 тис. населення)	514
Рівень смертності, пов'язаний з неінфекційними захворюваннями, серед чоловіків (осіб на 100 тис. населення)	923
Поширеність ВІЛ, (% серед осіб віком 15-49)	1
Захворюваність на туберкульоз (на 100 тис. осіб)	80
Відсутність імунізації проти АКДС (% однорічних дітей)	8
Відсутність імунізації проти кору (% однорічних дітей)	7
Очікувана тривалість життя при народженні, жінки (роки)	77
Очікувана тривалість життя при народженні, чоловіки (роки)	67
Рівень смертності, немовлят (на 1000 живонароджених)	7,5
Рівень смертності дітей до 5 років (на 1000 живонароджених)	8,7
Рівень вбивств (на 100 тис. населення)	6,2
Рівень самогубств серед жінок (на 100 тис.)	4,7
Рівень самогубств серед чоловіків (на 100 тис.)	34,5
Поточні витрати на охорону здоров'я (% ВВП)	4,2

Показники людського розвитку в Україні. Освіта

Відсоток охоплення початковою освітою	99
Відсоток охоплення середньою освітою	96
Відсоток охоплення вищою освітою	83
Відсоток початкових шкіл, які мають доступ до інтернету	58
Відсоток середніх шкіл, які мають доступ до інтернету	95
Бали у міжнародній програмі оцінювання знань (PISA) з математики	453
Бали у міжнародній програмі оцінювання знань (PISA) з читання	466
Бали у міжнародній програмі оцінювання знань (PISA) з природничих наук	469
Частка випускниць наукових, технологічних, інженерно-математичних програм у ВНЗ(%)	28,8
Частка випускників наукових, технологічних, інженерно-математичних програм у ВНЗ(%)	71,2
Поточні видатки на освіту (% у ВВП)	6,6

Показники людського розвитку в Україні. Ринок праці

Безробіття (% робочої сили)	8,9
Безробіття серед молоді (% осіб 15-24 років)	18,8
Молодь, яка не навчається і не працює (% осіб 15-24 років)	17,5
Зайнятість жінок (% осіб від 15 років)	46,7
Зайнятість чоловіків (% осіб від 15 років)	63,1
Відсоток зайнятого населення (% від 15 років)	49,3
Кваліфікована робоча сила (% до робочої сили)	80

Додаток Ж

Показники людського розвитку в Україні. Нерівність

Коефіцієнт нерівності доходів	26,1
Частка доходу у 40% найбідніших	24
Частка доходу у 10% найбагатших	22
ВДН на душу населення	13 216
Частка праці у ВВП (%)	42,8
Поточні соціальні видатки, без врахування пенсій (% у ВВП)	14,8%

Додаток З

Прогноз розвитку людського капіталу до 2030 року

Прогноз розвитку людського капіталу України до 2030 року							
	2020	2030 Прогноз НАНУ			2030 Прогноз ООН		
		constant	Low	high	Constant	low	high
Народжуваність, за рік	293457	331300	313800	430170	336800	249000	435800
Природний приріст (скорочення) населення, за рік	-323378	-374100	-373958	-109600	-344200	-388000	-202400
Очікувана тривалість життя від народження, роки							
жінки	76,9	78	74,9	81,2	77,9	77,2	78,5
чоловіки	68,3	70,2	65,5	74,4	68,3	67,5	69,1
Працездатне населення (15-64 роки), тис. осіб	28199	26700,7	26452,1	27899,3	26941	27047	27048

Умови одержання звіту: за договором, Київ – 171, вул. Горького, 180, УкрІНТЕІ.

УДК 330.84; 3330.85

КП _____

№ держреєстрації_0120U101542_

Інв.№ _____

Саричев Володимир Іванович

49000, м. Дніпропетровськ, вул. Володимира Вернадського, б. 2/4

ЗВІТ
ПРО НАУКОВО-ДОСЛІДНУ РОБОТУ
«ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНА ТРАЄКТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ТА
РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ
ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ»
(підсумковий)

Керівник НДР
професор кафедри
д.е.н., доц.

В. І. Саричев

Рукопис закінчено " __ " _____ 2022 р.

Удосконалено підходи до вдосконалення знанневого сегменту людського капіталу через можливість впровадження «Моделі реалізації цільової підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації в системі професійного навчання керівників системи управління регіонів», а також шляхи прискорення людського розвитку через пропозиції щодо впровадження «Інституційного механізму державного регулювання сфери освіти України».

Дістали подальшого розвитку провідні чинники формування інноваційної траєкторії реалізації людського капіталу як на макро-, так і мікрорівнях через пропозиції до впровадження «Комплексу фінансових інструментів посилення мотивації персоналу», а також «Модель державного регулювання ринку освітніх послуг України».

Дніпро

2022