

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління
та національної безпеки
Кафедра економічної теорії,
інтелектуальної власності та публічного
управління

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

СУШИЦЬКА ОЛЬГА ІГОРІВНА
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

УДК: 329.09.5
(індекс)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**
(тема роботи)

281 «Публічне управління та адміністрування»
(шифр і назва спеціальності)

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

О. І. СУШИЦЬКА
(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи
ЯРЕМОВА Марина Іванівна
(прізвище, ім'я, по батькові)

кандидат економічних наук, доцент
(науковий ступінь, вчене звання)

Висновок кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

за результатами попереднього захисту: **СУШИЦЬКУ Ольгу Ігорівну**
допущено до захисту

Протокол засідання кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління № ____ від « ____ » грудня 2023 р.

Завідувач кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління

к.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

Валентина ЯКОБЧУК
(власне ім'я, прізвище)

« ____ » грудня 2023 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти **СУШИЦЬКА Ольга Ігорівна** захистила
(прізвище, ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:
сума балів за 100-бальною шкалою _____
за національною шкалою _____

Секретар ЕК

_____ - _____
(науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

Настасія ПУГАЧОВА
(власне ім'я, прізвище)

АНОТАЦІЯ

СУШИЦЬКА О. І. Державна політика розвитку трудового потенціалу національної економіки. Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» – Поліський національний університет, Житомир, 2023.

Введення воєнного стану з 24 лютого 2022 року має значний вплив на соціально-економічну сферу країни, що дозволяє визначити важливі аспекти, які викликали різкі трансформації у житті нації, зокрема умови життя, питання безпеки та цінності. На даний момент актуальна проблема відсутності єдиних методичних підходів та реальної інформаційної бази даних для здійснення сучасної оцінки трудового потенціалу в Україні, через окуповані території, масштабну міграцію та втрату людей. Тому важливим є співставлення різних джерел інформації для отримання об'єктивної карти сучасної ситуації і можливості робити акцент на проблемах визначення наявних ресурсів та трудового потенціалу в умовах воєнного конфлікту.

В роботі проведено аналіз впливу воєнного стану на трудовий ринок та економіку. Зазначається, що його впровадження призвело до значного зменшення народонаселення та наявного трудового потенціалу. Прогнози вказують на подальше зменшення кількості українців до 2037 року.

Основний акцент роботи надається необхідності постійної та системної підтримки роботи з персоналом в умовах інформатизації та цифровізації економіки, а також змін у трудовому законодавстві та соціальному захисті. Для відновлення та підтримки ефективної системи управління трудовим потенціалом необхідно вирішувати проблеми миру та стабілізації в державі, забезпечення безпеки населення, оптимізації системи навчання, стимулювання персоналу та впровадження сучасних HR-практик і корпоративної культури.

Ключові слова: трудовий потенціал, державна політика, розвиток трудового потенціалу, соціально-трудова відносина.

SUMMARY

SUSHYTSKA O. State policy of development of the labor potential of the national economy. Qualification work on the rights of the manuscript. Qualification work for a master's degree in specialty 281 "Public Administration and Management" at Polissia National University, Zhytomyr, 2023.

The introduction of martial law on February 24, 2022, has had a significant impact on the socio-economic sphere of the country, which allows us to identify important aspects that have caused dramatic transformations in the life of the nation, including living conditions, security issues, and values. At the moment, there is an urgent problem of the lack of unified methodological approaches and a real information database for a modern assessment of labor potential in Ukraine due to the occupied territories, large-scale migration, and loss of people. Therefore, it is important to compare different sources of information to obtain an objective map of the current situation and to focus on the problems of determining the available resources and labor potential in the context of military conflict.

The article analyzes the impact of martial law on the labor market and the economy. It is noted that its introduction has led to a significant reduction in population and available labor potential. Forecasts indicate a further decrease in the number of Ukrainians by 2037.

The main focus of the paper is on the need for constant and systematic support for HR in the context of information technology and the digitalization of the economy, as well as changes in labor legislation and social protection. In order to restore and maintain an effective labor potential management system, it is necessary to solve the problems of peace and stabilization in the state, ensure public safety, optimize the training system, stimulate staff, and introduce modern HR practices and corporate culture.

Keywords: labor potential, state policy, development of labor potential, social and labor relations.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	9
1.1. Соціально-економічна сутність понять «державна політика» та «трудова потенціял»	9
1.2. Основні цілі та складові елементи державної політики розвитку трудового потенціялу	12
1.3. Нормативно-правове забезпечення державної політики розвитку трудового потенціялу національної економіки	13
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЙОГО РОЗВИТКУ	15
2.1. Демографічні передумови формування трудового потенціялу в Україні	
2.2. Кількісна та якісна оцінка трудового потенціялу національної економіки	18
2.3. Сучасний стан державної політики розвитку трудового потенціялу	22
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	24
3.1. Прогноз трудового потенціялу національної економіки	24
3.2. Основні напрямки удосконалення державної політики розвитку трудового потенціялу	27
3.3. Стратегія державної політики розвитку трудового потенціялу	29
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	33
ДОДАТКИ	37

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Власники бізнесу і роботодавці, кадрові служби державних установ, громадські організації пред'являють усе більш високі вимоги до трудових навиків і здібностей, рівня знань і компетентностей. Рівень розвитку трудового потенціалу безпосередньо впливає на кінцеві результати діяльності суб'єктів господарювання та національної економіки. Державна політика у сфері соціально-трудових відносин націлена на раціональне й максимально ефективне використання трудових можливостей народонаселення, формуючи соціально-економічні, організаційні, адміністративно-розпорядчі умови та нормативно-правове середовище для найповнішої віддачі та інтенсивного розвитку потенційних можливостей робочої сили. Для досягнення довгострокового успіху регіону, галузі, сфери економічної діяльності, підприємства потрібне постійне виявлення ціннісних можливостей та їх реалізації у вигляді нових пропозицій. Наразі в Україні в умовах конкуренції і сучасних викликів пандемії і карантину бізнесу внаслідок поширення коронавірусу з березня 2020 р., введення воєнного стану з лютого 2022 року, міграції населення як всередині країни, так і за кордон, підприємства, громади, місцеве самоврядування повинні концентрувати увагу на внутрішніх проблемах, і особливо на реальній оцінці та управлінні людськими ресурсами, трудовим потенціалом, його формуванням, використанням та розвитком.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання та проблеми аналізу системи управління трудовим потенціалом і людським капіталом, формування державної політики щодо використання можливостей трудового потенціалу досліджували багато як українських, так і зарубіжних учених. Зокрема заслуговують на увагу результати досліджень вітчизняних вчених економістів: О. М. Бородіної, Л. В. Балабанової, І. Ф. Гнибіденка, Г. І. Купалової, Л. М. Михайлової, О. М. Сардак, В. С. Пономаренко, Ф. І. Хміля та інших. Методологія та методика оцінки трудового потенціалу широко розкрита у

роботах фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи, зокрема Е. М. Лібанової, Л. М. Черенько та інших. Широкий спектр результатів досліджень людського капіталу та економіки праці опубліковано у роботах О. А. Грішної. Проте з 2014 року змінюються межі обстеження та бази для порівняння у результаті анексії Криму, тимчасово окупованих територій Луганської та Донецької областей. Впровадження воєнного стану в Україні з лютого 2022 р. унеможливорює використання загальноприйнятих інструментів державної політики щодо використання трудового потенціалу і вимагає пошуку нових сучасних напрямів інноваційної зайнятості та управління розвитком людських ресурсів.

Мета магістерської роботи є дослідження державної політики розвитку трудового потенціалу національної економіки і обґрунтування основних напрямків її удосконалення в умовах сучасних викликів. *Завдання магістерської роботи*:

- уточнити категоріально-понятійний апарат теми дослідження, зокрема категорії трудовий потенціал, державна політика;
- вивчити наукові, теоретичні основи державної політики у сфері соціально-трудова відносин та розвитку трудового потенціалу;
- описати роль місце, забезпеченість і ефективність використання трудового потенціалу національної економіки;
- запропонувати напрями удосконалення державної політики трудового потенціалу в умовах сучасних викликів воєнного стану в Україні.

Об'єктом дослідження є процес формування державної політики розвитку трудового потенціалу національної економіки. *Предметом* дослідження є теоретико-методичні й прикладні аспекти оцінки трудового потенціалу національної економіки, визначення напрямів подальшого удосконалення державної політики щодо його розвитку.

Методи дослідження. Теоретико-методологічні засади дослідження ґрунтуються на діалектиці та системному комплексному підході до вивчення суспільних явищ і процесів. Нами було використано наукові *методи*, що

базуються на об'єктивних законах економіки: метод теоретичного узагальнення, аналізу й синтезу – для виявлення основних перешкод (проблем) використання трудового потенціалу та уточнення сучасних інноваційних технологій розвитку соціального капіталу; економіко-статистичні методи та прийоми – при виборі та опрацюванні матеріалів Державної служби статистики України, бази даних ООН, зокрема з прав людини; з питань біженців, Міжнародної організації з міграції тощо, для опрацювання масиву інформаційно-аналітичних даних та їх ілюстрації, порівняння, оцінки; абстрактно-логічний – для виявлення основних проблем у сфері використання сучасного інструментарію державної політики розвитку трудового потенціалу в умовах сучасних викликів війни в Україні.

Перелік публікацій автора за темою дослідження. Автором роботи опубліковано 3 наукові праці, з них 1 стаття, що входить у перелік наукових фахових видань, затверджених МОН України, категорія В та 2 тези конференцій.

1) Кільницька О.С, Яремова М.І, Сушицька О.І. Оцінка трудового потенціалу та сучасні HR-технології в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. №55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-84>

2) Сушицька О.І. Публічне управління інтелектуальною власністю у сфері громадського здоров'я. *Перший крок в науку – 2023* : матеріали XX наукової конференції студентів та молодих вчених з міжнародною участю. 21-22 квітня 2023 року, м. Вінниця: Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова. С.52-53.

3) Сушицька О.І., Кільницька О.С. Сутність та особливості інтелектуальної власності у сфері громадського здоров'я. *Модернізація вітчизняної правової системи в умовах світової інтеграції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 22-23 березня 2023 р. / за заг. ред. О. Р. Антонова, С. І. Москаленко. Кропивницький : ЛА НАУ, 2023. 368 с.

Елементи наукової новизни. Уточнено сутність категорії трудового потенціалу, що охоплює значно більшу чисельність людей на відміну від

категорії трудових ресурсів. Потенціал на відміну від основних ознак віку, статі, професії, спеціальності, кваліфікації, стажу враховує ще й якісні характеристики ресурсів для трудової діяльності. Державна політика розвитку трудового потенціалу формує професійні уміння і навички для підготовки та прийняття відповідних організаційно-економічних рішень у реальних сучасних умовах локдауну та воєнного стану в Україні, функціонування господарських та управлінських структур, розвиваються потреби у постійному підвищенні інтелектуального потенціалу і творчих здібностей трудового потенціалу. Здійснена оцінка міграції населення, переміщення або ліквідація бізнесу у результаті окупації частини території країни, необхідність стабілізації економіки для боротьби з російським агресором свідчить про значне зменшення обсягів трудового потенціалу, кадровий голод підприємств, установ організацій, недостатнє відтворення робочої сили, масу нових важливих проблем, які треба вивчати і своєчасно вирішувати.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у можливості використання одержаних даних для реальної оцінки трудового потенціалу на вітчизняному ринку праці, оптимізації раціонального використання ресурсів для трудової діяльності, удосконалення державної політики щодо розвитку трудового потенціалу у сучасних реаліях воєнного стану в Україні.

Структура та обсяг роботи. Випускна магістерська робота складається зі вступу, трьох основних розділів, загальних висновків, списку використаних джерел. До списку використаних джерел включено найменувань робіт. Робота ілюстрована таблицями та діаграмами. Загальний об'єм роботи складає 36 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1. Соціально-економічна сутність понять «державна політика» та «трудова потенція»

Розпочати дослідження соціально-економічної сутності основних категорій та понять вирішено з тлумачного словника, як основного джерела розуміння і опанування сучасної української мови. Зокрема 7-й додатковий тираж тлумачного словника Івченка А.О. трактує значення слова «політика» в українській мові у 3 варіантах: «1) сукупність цілей і завдань, що ставляться партіями, угрупованнями, окремими особами з метою здобуття і утримання влади в країні; спосіб реалізації цих цілей; 2) діяльність держави в галузі внутрішнього життя країни та міжнародних відносин; 3) поведінка когось у чому-небудь» [9, с. 345]. При цьому синонімами до політики автор зазначає тактику і стратегію. Отже, з огляду на сучасну систему господарювання на макрорівні державна політика це управління сукупністю норм, правил, принципів впливу на наявні або потенційні об'єкти з метою реалізації його визначених стратегічних цілей, завдань, місії.

Науковим вивченням та дослідженням категоріально-понятійного апарату у сфері державного управління соціально-трудова відносин займається дуже багато вчених, як різнопрофільних напрямів, філософи, соціологи, економісти, психологи, менеджери, адміністрування і управління та представники інших галузей наук. Водночас єдиного універсального трактування поняття «трудова потенція» досі не існує (табл. 1.1). Трудова потенція – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Поняття «трудова потенція» значно ширше поняття «трудова ресурси». Якщо до складу останнього входять тільки люди працездатні по певних формальних ознаках, то поняття «трудова потенція» охоплює дітей, підлітків, здобувачів

вищої освіти денної форми навчання і пенсіонерів. Отже, трудові ресурси частина трудового потенціалу.

Таблиця 1.1

Трактування поняття «трудоий потенціал» різними вченими

Автор	Поняття
А.Б. Борисов	існуючі та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства
І. Курило	демоеконімічна категорія та інтегральна оцінка якості населення відображає його трудові можливості, ступінь і якісну специфіку їх реалізації
Н.І.Шаталова	міра існуючих ресурсів і можливостей, безперервно формуємих у процесі усього життя особистості, втілених у трудову поведінку та визначаючих його реальну продуктивність
М.І.Долішній	прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності
А.Я.Кібанов	сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також вдосконалювати в процесі праці
О.Л.Бевз, Г.В.Лич	інтегральна здібність і готовність людей до праці, незалежно від її сфери, галузі, соціально-професійних характеристик
А. Кінах	самостійний об'єкт інновацій, його розвиток є однією з кінцевих цілей реалізації інноваційної соціально орієнтованої моделі ринкової економіки
Е.В.Сарапука	узагальнена трудова дієздатність колективу підприємства, ресурсні можливості в сфері праці спискового складу підприємства виходячи з його віку, фізичних можливостей, існуючих знань і професійно-кваліфікаційних навичок
Л.В.Фролова, Н.В.Ващенко	головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція
А. Данілюк	головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція
О.С.Федонін, І.М.Репіна, О.І.Олексюк	персоніфікована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик; оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва

Джерело: побудовано автором за матеріалами [1]

Основні складові компоненти трудового потенціалу містять такі елементи: кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну, що наведено у табл. 1.2.

Складові трудового потенціалу підприємства

Складові	Характеристика складових потенціалу
Кадрова	Містить: а) професійні компетентності; знання (загальні та фахові), уміння і навички, що обумовлюють кваліфікаційний потенціал; б) пізнавальні навчальні здібності (освітній розвиваючий потенціал).
Професійна	Детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.
Кваліфікаційна	Визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій.
Організаційна	Визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі «трудова потенціал організації – трудова потенціал працівника – робоче місце» закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень.

Джерело: побудовано за матеріалами [1]

Уточнюючи сутність основних понять державної кадрової політики, доцільно навести визначення у роботах вчених Андрусь О. І., Вовк М. Ю. Вони роблять такий умовивід: «Кадрова політика є сукупністю принципів, складових та методів впливу на створення належних умов праці, добір і використання задіяних трудових ресурсів, їх розвиток та мотивацію з метою досягнення як стратегічно визначених цілей, розв'язання намічених господарських завдань, так і соціальних та особистих проблем працівників різних рівнів відповідальності. Управління кадровою політикою – сукупність принципів, методів та моделей створення, розвитку та підтримки висококваліфікованого й високопродуктивного згуртованого колективу, здатного мобільно реагувати на виклики мінливого сучасного ринку та втілювати стратегічні цілі [2].

Досить лаконічним визначенням поняття державної кадрової політики є трактування В. В. Готра, Т. В. Теличко «це продовження місії та стратегічних цілей, орієнтована на конкретні результати діяльності та перспективи розвитку. Сьогодні до кадрової політики сучасної фірми висуваються підвищені вимоги практичності, гнучкості та адаптивності до внутрішніх факторів (стиль керівництва організації, внутрішньо організаційна культура, цілі та місія

підприємства) та зовнішнього середовища (розвиток економіки країни та ринку праці, зміни законодавства, особливості здійснення діяльності в умовах кризи та інші)» [6].

1.2. Основні цілі та складові елементи державної політики розвитку трудового потенціалу

Основні цілі державної політики щодо формування та розвитку трудового потенціалу поділяються на два основні блоки: економічні та соціальні. Економічні цілі передбачають досягнення оптимальної пропорції між витратами і результатами. Це відповідно передбачає зменшення витрат на трудові ресурси і максимізації кінцевих економічних результатів діяльності, тобто продуктивності. Соціальні цілі – це на сьогоднішній день основне – безпека, а також покращення рівня та якості життя, добробуту і здоров'я персоналу, забезпечення комфорту та сприятливого соціально-психологічного мікроклімату. Це стосується не тільки системного перегляду основної заробітної плати, доплат, надбавок, компенсаційних виплат та премій, але й оптимізації робочого часу, гнучких змін та графіків, онлайн зайнятості, надомництва, раціоналізації та комфортного облаштування робочих місць, соціальних видатків, надання можливості працівнику відчувати його місце, роль, значимість для підприємства.

Вітчизняні вчені-економісти Марченко В. М., Хондока В. А. досліджували теоретичні основи кадрової політики підприємства і у своїй роботі зазначили, що метою є «забезпечення відповідності між потребами підприємства та наявністю кадрів необхідної кількості та якості» [25], а основними завданнями «задоволення потреб підприємства в персоналі відповідної кваліфікації, попередження виникнення та вирішення кадрових проблем» [25].

Основними складовими елементами кадрової політики є більшість функцій, які виконуть айчар-менеджери, тобто менеджери по роботі з персоналом. Це зокрема:

«1) політика зайнятості, тобто залучення висококваліфікованого персоналу, створення гарних, безпечних умов праці, можливість кар'єрного зростання, самозадоволення співробітників;

2) політика навчання, за якої створюються бази навчання для підвищення кваліфікації та просування по кар'єрних сходах персоналу підприємства;

3) оплата праці, тобто надання заробітної плати більше, ніж в конкуруючих фірмах, відповідно дотримуючись правил щодо кваліфікаційних вимог до працівника і його здібностей;

4) добробут, тобто надання більш привабливих соціальних можливостей своїм робочим, пільг по відношенню до інших роботодавців;

5) політика в трудових відносинах, створена з метою запобігання конфліктам між співробітниками» [25].

З точки зору макроекономічних процесів основна мета державної політики розвитку трудового потенціалу передбачає забезпечення усіх галузей та сфер діяльності кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку демократичної, соціально орієнтованої національної економіки в умовах ринкових відносин.

1.3. Нормативно-правове забезпечення державної політики розвитку трудового потенціалу національної економіки

Державна політика розвитку трудового потенціалу має здійснюватися шляхом розробки та затвердження відповідних правових норм. На сучасному етапі в Україні нормативно-правове та організаційне забезпечення реалізації державної політики розвитку трудового потенціалу національної економіки базується на правових нормах, які можна побудувати за галузевим правом.

1) Конституція України [16], де у розділі 2, що присвячений правам і свободам громадян гарантується право на працю за вільним волевиявленням людини. Крім того, держава виступає гарантом щодо рівних можливостей у виборі професії, спеціальності, кваліфікації. Відповідно до громадських потреб держава реалізує програми підготовки кадрів та професійно-технічного навчання. Конституцією України не допускається використання примусової праці. Стаття 43 містить правові норми щодо гарантій оплати праці на рівні не менше мінімального рівня встановленого державою та своєчасної її виплати працівникам. Держава виступає гарантом забезпечення здорових і безпечних умов праці. Конституцією гарантується соціальний захист використання ресурсів для трудової діяльності уразливих прошарків населення, зокрема жінок, матерів, неповнолітніх, людей, які маю фізичні вади тощо.

2) Кодекс законів про працю України [15], що розкриває більшість аспектів соціально-трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками, самозайнятими, зайнятими індивідуальною трудовою діяльністю, безоплатних працівників сімейних підприємств і забезпечує регулювання цих відносин через державу у вигляді соціальних партнерів. До останніх належать: Фонд соціального страхування та на випадок безробіття, Пенсійний фонд, Центри зайнятості та інші органи.

3) Закони, прийняті Верховною Радою України, що регулюють соціально-трудові відносини. Наразі нараховують більше 3000 постанов Кабінету Міністрів та Указів Президента України, які стосуються праці та ресурсів для трудової діяльності, нормування, оплати та умов праці, трудової діяльності, найманців, роботодавців, самозайнятих.

4) Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, учасником якої є Україна. Прийняті документи, що рекомендовані Міжнародною організацією праці в Україні імлементують у національне законодавство.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЙОГО РОЗВИТКУ

2.1. Демографічні передумови формування трудового потенціалу в Україні

Дослідження проблем демографічного розвитку – один з основних напрямів соціально-економічних наук, оскільки населення є природною основою формування трудового потенціалу, носієм моралі, психології, політики, культури тощо. На сучасному етапі на перший план виступає проблема старіння та вимирання українського суспільства. Депопуляція переросла у соціально небезпечне явище, тому що демографічна основа відтворення населення з року в рік звужується, не забезпечуючи навіть простого відтворення трудового потенціалу. Надзвичайно гострою нині є проблема міграції українців.

У результаті війни у 2022 році з України виїхало 8 млн. людей, насамперед жінки працездатного віку з дітьми, крім того зафіксовано до 5 млн внутрішньопереміщених осіб. Однією з наріжних проблем вітчизняного ринку праці є те, що чоловіки офіційно не працюють для уникнення призову в армію. У результаті роботодавці зіткнулися з проблемою кадрової безпеки, трудового голоду і активізують застосування інструментарію сучасних HR-технологій для підбору, найму, використання та розвитку трудового потенціалу.

Трудовий потенціал формується на основі поєднання людського потенціалу та людського капіталу. Перший чинник характеризує трудовий потенціал кількісно, під впливом демографічних умов, таких як: чисельність населення, його вікова та статева структура, частка економічно активного населення та рівень безробіття. Простежимо зміну формування обсягів народонаселення, зайнятості та безробіття в Україні. За офіційними даними Державної служби статистики України [13], на початок введення воєнного

стану у 2022 р. в країні проживало 41,2 млн. осіб, у тому числі 28,7 млн. осіб, тобто 69,7 % проживало у містах. Відповідно решта – 12,5 млн. осіб (30,3 %) люди, які проживають у сільській місцевості. Природньо, що на території України статева структура населення країни характеризується переважанням жіночої статті. У 2022 р. їх обліковували на рівні 22 млн осіб, а чоловіки відповідно склали решту – 19 млн. жителів країни (табл.2.1).

Таблиця 2.1

**Динаміка чисельності та розподілу населення України
за статтю та місцем проживання, млн. осіб**

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р., %
Чисельність наявного населення (на 01.01)	41,9	41,6	41,2	98,3
міське населення	29,1	29,0	28,7	98,6
сільське населення	12,8	12,6	12,5	97,7
Постійне населення	41,7	41,4	41,0	98,3
чоловіки	19,3	19,2	19,0	98,4
жінки	22,4	22,2	22,0	98,2

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [33].

Наша держава є багатонаціональною, де найбільшу частку населення представляють українці, також є росіяни, кримські татари, білоруси, молдавани, поляки, румуни, болгары, угорці та інші національності. На жаль, ще з кінця 1990 років Україна характеризується депопуляцією населення. Навіть у довоєнний період (2022 р.) за три останніх роки чисельність мешканців країни зменшилась на 700 тис. осіб, тобто до війни в середньому за рік ми втрачали 250-300 тис. осіб.

Структурні зміни в економіці, зміна форм власності та господарювання, карантин, введення воєнного стану в Україні призвели до ще більш інтенсивного руху та переміщення трудового потенціалу регіонів, окремих секторів економіки та підприємств. Без роботи залишились як найманці та самозайняті, так і роботодавці. Наразі останні не завжди мають можливості заповнити вільні вакансії уже не тільки якісною робочою силою, а й кількісно. Поряд з цим загострюється проблема бідності, знижується життєвий і духовний рівень осіб, які не можуть реалізувати себе на ринку праці.

Погіршення демографічної ситуації на територіях України відбувається також у результаті міграції населення. Серед загальної кількості осіб, мігруючих із окупованих територій, депресивних регіонів внаслідок безробіття та зниження престижності та рівня оплати праці у певних галузях і сферах економічної діяльності, переважає категорія осіб працездатного віку, і зокрема молодь. Значна її частина, навіть з вищою та середньою освітою, залишається без роботи і вимушена шукати її за межами основного місця проживання, за кордоном, і не за фахом (спеціальністю). Як наслідок, у депресивних регіонах, а з 2022 р. на територіях постраждалих унаслідок воєнних дій, зменшується частка найактивнішої щодо демографічного відтворення група населення і погіршуються як кількісні, так і якісні параметри трудового потенціалу.

Протягом 2019-2021 рр. чисельність народжених в Україні зменшилась з 308,8 тис. дітей до 272 тис. немовлят. Водночас кількість померлих зросла з 581,1 тис. осіб у 2019 р. до 714,3 тис. осіб у 2021 р. Фактично у 2019 р. на 100 живо народжених припадало 188 померлих; з початком поширення коронавірусної інфекції у 2020 р. рівень останнього показника склав 210 померлих, а у 2021 р. з продовженням пандемії цей показник сягає майже 263 особи (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Приріст, скорочення чисельності населення України

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Чисельність живо народжених, тис. осіб	308,8	293,4	272,0	88,08
Кількість померлих, тис. осіб	581,1	616,8	714,3	122,92
Кількість померлих дітей у віці до року, осіб	2189	1988	1971	90,04
Природний приріст, скорочення (-) населення, тис осіб	-272,3	-323,4	-442,3	162,43
Кількість прибулих, тис. осіб	576,0	435,3	476,9	82,80
Кількість вибулих, тис. осіб	554,5	426,0	455,6	82,16
Міграційний приріст, скорочення (-), тис. осіб	21,5	9,3	21,3	99,07
Загальний приріст, скорочення (-), тис. осіб	-250,8	-314,1	-421,0	167,86
Кількість зареєстрованих шлюбів, тис.	138	119,8	121,4	87,97
Кількість зареєстрованих розірвань шлюбів, тис.	237,9	168,0	214,0	89,95

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [33].

Особливістю стану людського капіталу в Україні є погіршення його фізичного здоров'я. Так за висновками лікарів, по-перше, зменшилась кількість новонароджених, по-друге, у народжених спостерігаються значні відхилення від фізичної та психічної норм.

Значне переважання смертності над народжуваністю призвело до динамічних змін показника природного скорочення населення України. Останній зменшився з -272,3 тисяч у 2019 р. до -442,3 тис. у 2021 р. Протягом 2019-2021 рр. темпи механічного руху населення були додатними, на відміну від природнього. Цікавим є факт того, що у довоєнний період 2022 р. на території України чисельність прибулих мешканців перевищувала чисельність вибулих людей з країни. Щороку протягом 2019-2021 рр. приблизно 435-576 тис. осіб прибувало до країни і 426-554,5 тис. осіб вибуває за межі держави. У результаті це дещо пом'якшило загальне скорочення населення України, проте не перекрило його динамічний природній спад: у 2019 р. мало від'ємне значення – -250,8 тис. осіб, у 2020 р. його рівень був – -314,1 тис. осіб, а у 2021 р. аж -421 тис. людей, що на 67,86% більше від рівня 2019 р.

2.2. Кількісна та якісна оцінка трудового потенціалу національної економіки

Від'ємні показники скорочення населення мали відповідне відображення у трудовому потенціалі (робочій силі) національної економіки. У цілому чисельність носіїв робочої сили (у віці 15-70 років) зменшилась з 18,1 млн осіб у 2019 р. до 17,3 млн. осіб у 2021 р., а працездатного віку з 17,4 млн осіб до 16,7 млн осіб відповідно (табл. 2.3). На жаль чисельність зайнятих економічною діяльністю мала ще більші темпи зменшення, зокрема категорія працюючих у працездатному віці зменшилась з 15,895 млн осіб у 2019 р. до 14,957 млн осіб у 2021 р., тобто на 937,6 тис. осіб (5,9 %) за 3 роки.

Трудовий потенціал України у 2019-2021 рр., тис осіб

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Робоча сила у віці 15-70 років	18066,0	17589,5	17321,6	95,88
у працездатному віці	17381,8	16917,8	16666,8	95,89
Зайняте населення у віці 15-70 років	16578	15915,3	15610	94,16
у працездатному віці	15894,9	15244,5	14957,3	94,10
Безробітне населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років	1487,7	1674,2	1711,6	115,05
у працездатному віці	1486,7	1673,3	1709,5	114,99
Особи, які не входять до складу робочої сили у віці 15-70 років	10430,5	10724,8	10718,3	102,76
у працездатному віці	6114,7	6312,6	6254,9	102,29
Рівень участі населення у робочій силі, % до всього населення відповідної вікової групи у віці 15-70 років	63,4	62,1	61,8	- 1,6 відн. пункт.
у працездатному віці	74,0	72,8	72,7	-1,3 відн. пункт.

Джерело: побудовано автором за матеріалами Державної служби статистики України

[33]

Встановлено, що лише 2/3 (близько 60 %) носіїв робочої сили задіяні в національній економіці. На фоні цього негативу значно збільшилась категорія безробітних, зокрема сегментна група осіб працездатного віку зросла з 1,487 млн осіб у 2019 р. до 1,712 млн людей у 2021 р., тобто на 225 тис. (15,05 %). Причиною цього є не тільки стан здоров'я людей, навчання на денній формі, народження дітей, сімейний стан, але й сучасні виклики поширення вірусних хвороб, війна, міграція та їх наслідки.

Досліджуючи кількісний та віковий склад трудового потенціалу України, можна побачити, що чисельність носіїв робочої сили скоротилась значно більшими темпами, ніж до впровадження карантину у результаті розповсюдження коронавірусної інфекції з весни 2020 р. Чисельність трудового потенціалу національної економіки (за методологією МОП) зменшилася на 745 тис. осіб протягом 2019-2021 рр. (табл. 2.4).

**Рівень зайнятості та безробіття трудового потенціалу України
у 2019-2021 рр., тис осіб**

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Робоча сила у віці 15-70 років	18066,0	17589,5	17321,6	95,8
Рівень участі населення у робочій силі, % до всього населення відпов. вікової групи у віці 15-70 років	63,4	62,1	61,8	- 1,6 відн. пункт.
у працездатному віці	74,0	72,8	72,7	-1,3 відн. пункт.
Рівень зайнятості, % до всього населення відповідної вікової групи у віці 15-70 років	58,2	56,2	55,7	-2,56 відн. пункт.
у працездатному віці	67,6	65,6	65,3	-2,3 відн. пункт.
Рівень безробіття, % до всього населення відповідної вікової групи у віці 15-70 років	8,2	9,5	9,9	+1,7 відн. пункт
у працездатному віці	8,6	9,9	10,3	+1,7 відн. пункт

Джерело: побудовано автором за матеріалами Державної служби статистики України [33]

При цьому рівень зайнятості набув тенденції постійного зменшення з 58,2 % у 2019 р. до 55,7 % у 2021 р. Тобто лише половина людей, яка потенційно може працювати зайнята економічною діяльністю, працює, створює продукт(надає послуги). Решта 44,3 % у 2021 р. потенційна робоча сила, яка не була задіяна у національній економіці. Особливо бентежить рівень безробіття населення (визначений за методологією Міжнародної організації праці), який в Україні збільшився з 8,6 % у 2019 р. до 10,3 % у 2021 р. Це свідчить про значне ослаблення національної економіки у довоєнний період 2022 р.

У період пандемії та карантину бізнесу (з березня 2020 до 2022 р.) значно зросла смертність населення. В Україні чисельність померлих від усіх причин смерті зросла з 581,1 тис. осіб у 2019 р. до 714,3 тис. осіб у 2021 р., тобто на 22,9 % (табл. 2.5). Динамічні зміни мають місце не тільки у кількісних параметрах, але й у структурі причин смертності мешканців країни.

**Кількість померлих за основними причинами смерті в Україні
у 2019-2021 рр., осіб**

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Від усіх причин	581114	616835	714263	122,91
у т.ч. від деяких інфекційних та паразитарних хвороб	8120	6980	6290	77,46
новоутворень	78223	77880	74385	95,09
хвороб систем кровообігу	389348	408163	429291	110,26
хвороб органів дихання	12504	16479	26428	211,36
хвороб органів травлення	24144	24167	24844	102,90
зовнішніх причин	30009	28635	28836	96,09
COVID-19, вірус ідентифікований	-	20583	85975	-
COVID-19, вірус неідентифікований	-	701	1592	-

Джерело: побудовано автором за матеріалами Державної служби статистики України [33]

Лідером серед причин смертей в Україні є чисельність померлих людей від хвороб систем кровообігу – 429,3 тисяч осіб, що становить 63 % від загальної кількості померлих у 2021 р. (рис. 2.1).

Зменшилась частка людей, які померли у наслідок інфекційних та паразитарних хвороб і новоутворень. Водночас протягом 2019-2021 рр. у 2 рази зростає смертність українців від хвороб органів дихання: з 12,5 тис. померлих у 2019 р. до 26,4 тис. у 2021 р. Це пов'язано з вірусною хворобою COVID-19, яка у 2021 р. у структурі за причинами смертності займала 13 % в Україні.

У період пандемії спричиненої вірусною хворобою COVID-19, бізнес згортав свою діяльність, переформовувався, впроваджуючи нові гнучкі форми зайнятості, зокрема такі як: надомництво, аутсорсинг, фрілансе. Приватний самодіяльний бізнес, мав значно більші втрати, ніж колективний, корпоративний, державний. Це підтверджують дані офіційної статистики України, зокрема структура доходів населення України.

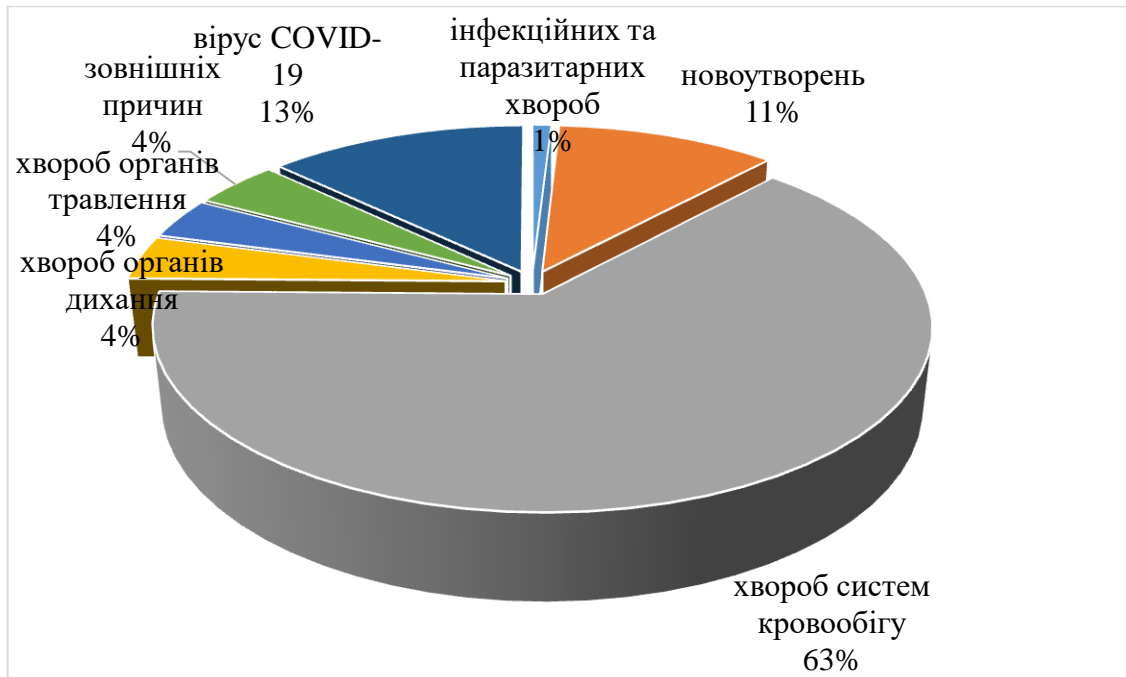


Рис. 2.1. Структура основних причин смертності в Україні у 2021 р., %

Джерело: побудовано автором за матеріалами Державної служби статистики України [13]

Оцінка довоєнного періоду 2022 р. в Україні свідчить про суттєве як кількісне, так і якісне погіршення людського потенціалу у формі поглиблення старіння населення, зменшення трудового потенціалу, погіршення якості та конкурентоспроможності робочої сили.

2.3. Сучасний стан державної політики розвитку трудового потенціалу

Сучасна воєнна ситуація, що склалася у сфері формування та використання трудового потенціалу має ряд нагальних проблем. Більшість трудового потенціалу країни не реалізує себе на ринку праці в умовах воєнного стану, тому що мігрували за кордон насамперед українки працездатного віку, які мають професію, фах, досвід роботи, і отримали нові перспективи самореалізації у зарубіжних країнах. Чоловіки, які в силу певних причин

уникають призову в армію, також офіційно не працевлаштовуються на роботу. Особи, члени сімей яких здійснюють виконання військових обов'язків і отримують високу заробітну плату, не використовують свої потенційні можливості на ринку праці, оскільки доходів вистачає на утримання сім'ї. Держава повинна дбати про те як повернути своїх громадян з-за кордону, знайти цікаві сектори економіки, запропонувати умови, які зацікавлять наших співвітчизників повернутися в Україну. Це вимагає розроблення науково-обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері.

Серед них основними мають стати:

- створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку;
- створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя,
- збалансований регіональний розвиток,
- впровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створить передумови для поліпшення всіх параметрів формування трудового потенціалу [35].

Метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення соціальних, правових, економічних й адміністративно-організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

3.1. Прогноз трудового потенціалу національної економіки

Фахівцями Державної установи “Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України” була проведена оцінка капіталізації національного потенціалу сталого розвитку України (за рахунок національного багатства). За результатами оцінки встановлено її структуру, де найбільшу питому вагу займають людський капітал – 46 % та природний капітал – 35 %. Решту розподілили між виробничим (13%) та фінансовим (6%) капіталами (рис. 3.1). Таким чином, виявлено великі можливості щодо забезпечення сталого розвитку країни за рахунок такої складової як людський капітал, потенціал якого має бути задіяний у повній мірі. Разом з потенціалом людського капіталу ефективна інноваційна політика має призвести до розбудови вітчизняної економіки та суспільства на засадах сталого розвитку.

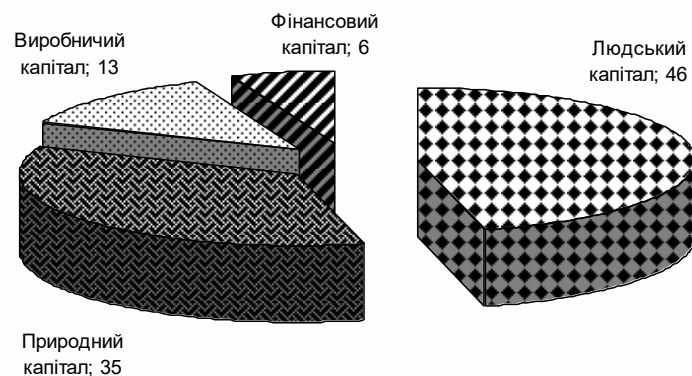


Рис. 3.1. Структура капіталізації національного потенціалу сталого розвитку України (за рахунок національного багатства), %

Джерело: побудовано автором за матеріалами [27]

Стратегія сталого розвитку України є програмним документом

довгострокової дії, який ґрунтується на сучасних міжнародних принципах співіснування людства і довкілля і в якому визначається мета, завдання і пріоритетні напрями поступального розвитку українського суспільства на шляху забезпечення збалансованості економічних, соціальних та екологічних чинників [4].

Успішна реалізація завдань довгострокової стратегії соціально-економічного розвитку значною мірою буде залежати від властивості держави забезпечити стабільний економічний ріст

Успішна реалізація завдань довгострокової стратегії соціально-економічного розвитку значною мірою буде залежати від властивості держави забезпечити стабільний економічний ріст через використання людського капіталу, застосування інформаційних, ресурсо-, енерго- та природозбережувальних технологій, а також забезпечення стійких зв'язків між економічним зростанням та підвищенням рівня життя та добробуту населення.

За даними сайту офісу Верховного комісара ООН з прав людини, на початок 2023 р. зафіксована чисельність більше 8 тисяч загиблих громадян України, у тому числі майже 500 дітей. Дані ООН обліковують інформацію про загиблих громадян України з 2014 р. до цього часу. З 2014 р., з початку анексії Криму та частково окупованих територій Донецької і Луганської областей, загинуло 14,4 тис. людей, у тому числі приблизно 3,4 тис. цивільних громадян. Згідно вищезазначених даних ООН, зокрема Верховного комісара з питань біженців 8,087 млн осіб виїхали до Європи, з них 4,863 млн. осіб отримали тимчасовий захист в ЄС і ще 2,872 млн. перемістилися у росію та білорусь. За опитуванням ООН, «у структурі українських біженців 85 % жінок; 47 % з вищою освітою; у вікову категорію від 18 до 34 років входить 25 % біженців, від 35 до 59 років – 47 %, тобто 72 % (5,82 млн.) – осіб працездатного віку. До війни 73 % українських біженців працювали. Крім того, за оцінками Міжнародної організації з міграції з лютого 2022 р. понад 7 млн. громадян України були змушені залишити своє місце проживання, але залишаються на території України. Орієнтовно майже 4,9 млн. громадян України офіційно

отримали статус внутрішніх переміщених осіб, у тому числі 30 % з них особи пенсійного віку або інвалідністю» [29].

Використовуючи вищенаведені та інші дані ООН, результати досліджень Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАНУ, здійснена оцінка людських ресурсів в Україні та трудового потенціалу у 2023 р (рис. 3.2).

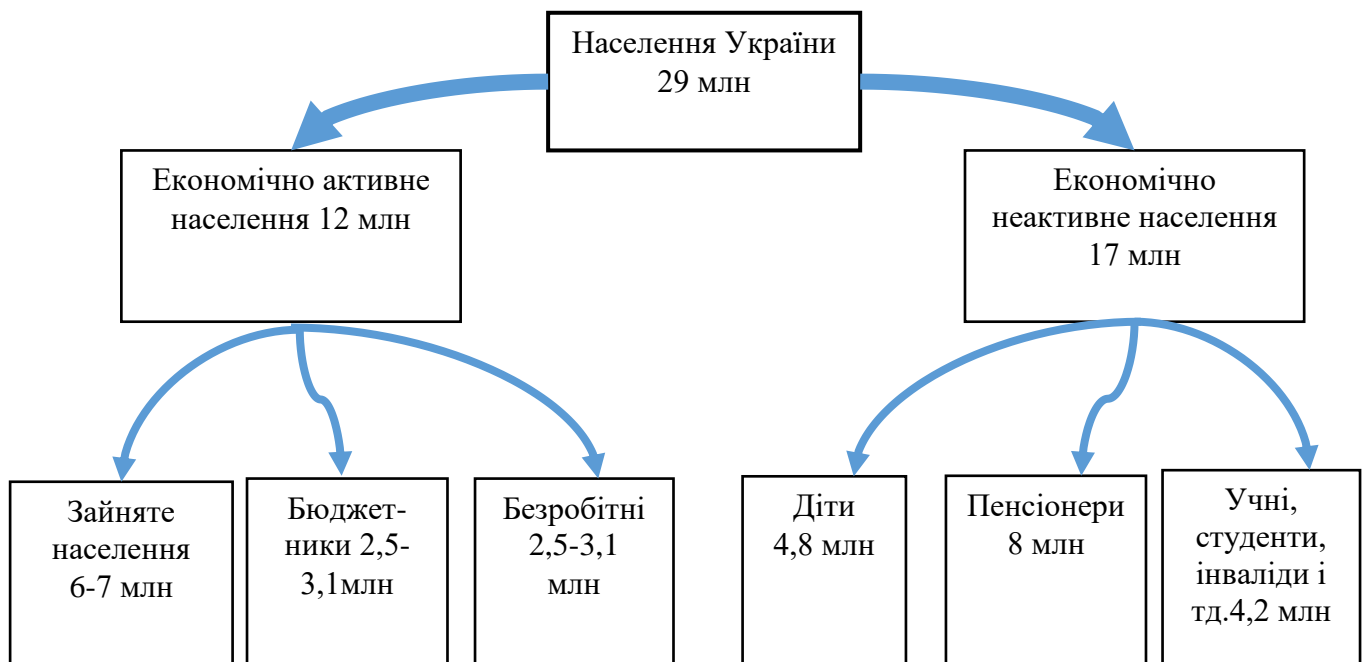


Рис. 3.2. Оцінка народонаселення та трудового потенціалу України у 2023 р.

Джерело: побудовано авторами за матеріалами [29, 33].

Отже сума безробітних та економічно неактивних осіб – близько 20 млн людей, тобто майже 70 % населення країни. Це непосильне економічне навантаження на зайнятих економічною діяльністю осіб, яких наразі разом із працівниками бюджетної сфери лише третя частина суспільства.

Водночас економіка поступово відновлюється. В Україні з'явилося багато вакансій і зросли зарплати [26]. На сучасному етапі у роботодавців має місце проблема «кадрового голоду» на вітчизняному ринку праці. Нами вивчалася проблема кадрової безпеки, що опубліковано у роботах [18], де було запропоновано «сформувати постійне кадрове якісне «ядро» високопрофесійного

персоналу, що має високий ступінь відданості підприємству та забезпечити максимальний рівень інвестування в його людський капітал та розробки відповідної інноваційної кадрової політики» [18, с. 80].

3.2. Основні напрями удосконалення державної політики розвитку трудового потенціалу

Питання досягнення стабільного розвитку в Україні повинні бути у центрі уваги не тільки уряду, але й суспільства, громадських організацій, освіти, науки, культури, релігії. Виконання першочергових соціальних завдань сприятимуть забезпеченню прав і свободи людини та гармонійному розвитку українського соціуму. Основними з них є:

- забезпечення стабілізації процесів відтворення населення на основі збільшення демографічних інвестицій;
- розширення системи профілактичної та лікувально-діагностичної медичної допомоги населенню;
- покращення здоров'я жінок та зменшення дитячої смертності;
- забезпечення гендерної рівності;
- підвищення якості охорони здоров'я, насамперед у сільській місцевості;
- усунення негативного впливу забруднення навколишнього середовища на формування репродуктивного здоров'я майбутніх поколінь;
- підвищення реальних доходів населення;
- забезпечення рівності доступу до високоякісної освіти протягом життя;
- забезпечення стійкого розвитку навколишнього середовища.

Одним з невикористаних інструментів соціально-економічного розвитку є громадська ініціатива. Це спосіб мобілізації ресурсів шляхом активізації суспільної енергії для реалізації життєвих цінностей. Інтерпретація свободи, справедливості, активної життєвої позиції і трудової діяльності досягнення

яких необхідно гармонізувати з цілями стабільного розвитку сільських територій здатні детермінувати українське суспільство в сучасних умовах. З цією метою необхідно корегувати виробництво та споживання соціально значущих товарів(послуг) щодо забезпечення життєдіяльності людини, культуру споживання, здоровий спосіб життя, гармонійний розвиток особистості, охорону та раціональне використання природних ресурсів.

Наразі в сучасних умовах класичні мотивуючі чинники не мають такої інтенсивної працевіддачі, як це було властиво у індустріальний період виробництва. Нині доцільним є використання широкого спектру HR-технологій для інтенсивної працевіддачі ресурсів для трудової діяльності, розвитку та використання потенційних можливостей персоналу в умовах сучасних викликів.

Проведені нами дослідження у сфері використання сучасного інструментарію HR-технологій в умовах сучасних викликів війни в Україні виокремлюють такі основні проблеми:

- втрата контакту, взаємозлагодженості та взаєморозуміння у трудових колективах у результаті різноманітності досвіду персоналу, що пов'язаний з воєнним станом, що інколи провокує конфлікти, токсичність й агресію;

- робота є сталим компонентом у діяльності, що відволікає від негативних реалій воєнного стану, проте призводить до швидкого вигорання та порушення життєвого балансу;

- онлайн зайнятість, надомництво, неповна трудова діяльність призводять до дефіциту неформального спілкування у трудових колективах, незлагодженої координації дій, неефективного оберненого зв'язку відчуття непричетності, та неналежності до підприємства, що робить більш схильним працівника звільнитися з роботи;

- зміна цінностей у результаті сучасних викликів призвела до зміни потреб працівників і відповідно необхідно справедливо міняти норми, оплату, винагороди для кожного працівника;

– безпорадність окремих працівників, які звикли до повного пакету соціального захисту від підприємства. Проблеми їх трудових обов’язків, які треба вирішувати вони перекладають на інших співробітників, у тому числі на менеджерів роботи з персоналом, кадрових служб, HR-ів.

3.3. Стратегія державної політики розвитку трудового потенціалу

Державна політика розвитку трудового потенціалу має передбачати ряд системних заходів:

- 1) розробки та затвердження відповідних правових норм,
- 2) розробки, обґрунтування, цифровізації та затвердження державної Стратегії щодо ефективного використання та розвитку трудового потенціалу,
- 3) періодичних (щорічних) планів заходів, відповідальних структур, виконавців на національному та державному рівнях, спрямованих на реалізацію положень вищезазначеної Стратегії,
- 4) моніторингу стану виконання щорічних планів заходів.

Таблиця 3.1

Напрями реалізації державної політики розвитку трудового потенціалу

№ з/п	Напрями реалізації	Характеристика завдань
1	Соціальний	Розвиток людського потенціалу країни, формування великого прошарку середнього класу у суспільстві, задоволення очікувань щодо професійної реалізації, відтворення фізичних, інтелектуальних, професійних здібностей
2	Економічний	Забезпечення всіх робочих місць і вакансій національної економіки кваліфікованими працівниками, зміцнення конкурентоспроможності держави, збільшення рівня ВВП на душу населення
3	Інституційний	Удосконалення правових норм щодо реалізації соціально-трудова відносин та розвитку трудового потенціалу національної економіки, адаптація їх до Конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, ринкової соціально орієнтованої економіки, запровадження HR технологій та інструментів у кадровому менеджменті
4	Організаційний	Розвиток соціального діалогу між сторонами соціально-трудова відносин, удосконалення трипартизму, партнерства держави і бізнесу

Джерело: побудовано автором за матеріалами [34]

Досягнення Стратегії державної політики розвитку трудового потенціалу реалізується за такими основними напрямками: соціальний, економічний, інституційний, організаційний (табл. 3.1).

Основними цілями реалізації державної політики трудового потенціалу є:

- розроблення механізмів залучення до роботи у галузях та сферах економічної діяльності висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників закладів вищої освіти;

- відновлення сучасних технологій підбору, добору, найму працівників для зайняття вільних вакансій на конкурсних засадах;

- формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у галузях національної економіки;

- посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження;

- впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у національній економіці;

- відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді;

- державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу;

- підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ [34].

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Управління людським капіталом в цілому і його трудовим потенціалом зокрема, є важливим домінуючим вектором розвитку у стратегічному управлінні національної економіки. В умовах зростання інтелектуального капіталу, інноваційно-інвестиційного розвитку, цифрової економіки, діджиталізації й модернізації виробництва, зростає роль людини як основного стратегічного імперативу діяльності.

Трудові ресурси це частина трудового потенціалу. до складу якого входять не тільки працездатні люди за певних ознаках, а й діти, підлітки, здобувачі вищої освіти денної форми навчання, пенсіонери, особи, які мають фізичні вади. Компоненти трудового потенціалу складаються з таких елементів: кадрова, професійна, кваліфікаційна, організаційна. Державна політика розвитку трудового потенціалу – це продовження місії та стратегічних цілей, орієнтована на конкретні результати діяльності та перспективи розвитку.

Впровадження воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 р. повністю змінило й до того нестабільне життя в Україні. Змінилися умови життя, питання безпеки, цінності. Немає реальної офіційної інформації і не тільки тому, що окуповані території, вбиті люди, здійснена масштабна міграція, відсутні як фахівці та реальні бази даних наявної робочої сили, так і кошти для здійснення оцінки наявних людських ресурсів та трудового потенціалу. Для з'ясування сучасної ситуації потрібно співставляти різні джерела інформації, порівнювати контингент осіб, території, методи отримання аналітичних даних тощо. Смертність людей, міграція, переміщення та інші жахливі факти, зменшили обсяги трудового потенціалу національної економіки, порушили не тільки кількісні трудові баланси, але й професійно-кваліфікаційні, статево-вікові, погіршили якість і конкурентоздатність робочої сили.

Встановлено, що до війни 2022 року чисельність робочої сили національної економіки щорічно зменшувалась на 250-300 тис. осіб. При цьому трудовий потенціал використовувався лише на 60 %. В умовах війни значно

зріс рівень безробіття, згортається насамперед приватний бізнес, зменшується заробітна плата і погіршується якість життя людей. Країна була ослаблена як з точки зору людських ресурсів, так і економічно. Військовий стан впроваджений з лютого 2022 р. в Україні зменшив наявний трудовий потенціал з 17 млн. осіб 2021 р. до 12 млн осіб у 2023 р., народонаселення з 40 млн осіб до 36,7 млн. осіб відповідно. За прогнозом фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ, на 01.01.2037 р. українців буде 30,5 млн., тобто попит на робочу силу на вітчизняному ринку праці буде високий.

Обираючи певний тип стратегії розвитку трудового потенціалу в умовах сучасних викликів (війни, стрімкого поширення хвороб) слід пам'ятати, що вона повинна бути орієнтована на пріоритет соціальних цінностей, соціальну політику, оскільки кінцева мета не тільки баланс трудових ресурсів, а безпека, якість та рівень життя людини.

До актуальних напрямів удосконалення державної політики розвитку трудового потенціалу в Україні необхідно віднести: досягнення миру і стабілізації ситуації в державі; забезпечення безпеки населення та повернення громадян; оптимізація системи навчання, посилення системи мотивації та стимулювання персоналу, підвищення кваліфікації, планування кар'єри, впровадження автоматизованої системи HR-менеджменту, створення мотивуючої корпоративної культури.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
2. Андрусь О. І., Вовк М. Ю. Кадрова політика підприємства як об'єкт дослідження. *Ефективна економіка*. 2018. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6681>
3. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. К. : Центр учб. л-ри, 2011. 468 с
4. Васильчук І. П. Фінансове забезпечення сталого розвитку корпорацій: монографія. К.: КНЕУ, 2015. 516 с., С. 40
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник 5-є. вид., випр. і доп. К.: Знання, 2013. 559 с.
6. Готра В. В., Теличко Т. В. Напрями вдосконалення кадрової політики підприємства в сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2019. № 1(53). URL: <http://visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/issue/view/9923>
7. Грузіна І.А., Дериховська В.І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія. Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 252 с.
8. Звонар В.П. Інноваційні технології розвитку соціального капіталу. *Демографія та соціальна економіка*. 2021. № 2(44) С.22-36.
9. Івченко А. Тлумачний словник української мови. 7-ме видання К.: Державний видавничий дім, 2007, 475 с.
10. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник. Акулов М., Драбаніч А., Євась Т., Жукова О., Помірча О., Цаль І., Юрчишена Л. К.: Центр учбової літератури, 2021. 328 с.

11. Економіка праці і соціально-трудова відносини: курс лекцій / В. С. Поліщук, П.А. Стрельбіцький, Л. П. Дидко. Кам'янець-Поділ.: Кам'янець-Поділ. нац. ун-т ім. Івана Огієнка, 2014. 220 с.
12. Кеннеди Д. Жестий менеджмент: заставьте людей працювати на результат; пер. с англ., доп. и перераб. К.: Альпіна Паблішер, 2020. 332 с.
13. Капітанець С.В., Вареня Н., Корольчук О.Л., Кулініч Т., Кільницька О., Головачук Х. Проблеми забезпечення кадрової стабільності та безпеки в органах державної влади країн з перехідною економікою. *Світова спільнота-академія науки та інженерії. Операції з бізнесу та економіки*. 2021. №18. С. 815-821. URL: <https://wseas.com/journals/bae/2021/b565107-1352.pdf>
14. Кільницька О.С, Яремова М.І, Сушицька О.І. Оцінка трудового потенціалу та сучасні HR-технології в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. №55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-84>
15. Кодекс законів про працю України, затверджений [Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
16. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>
17. Комарницький І. М. Комарницька Г. О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Хмельницький: ФОП Цюпак А. А., 2016. 424 с.
18. Кільницька О. С, Сушицький О. І., Сардаковський Я. А. Заробітна плата в контексті мотивації до трудової діяльності / *Наукові горизонти. Scientific Horizons*. 2020. № 02(87). С.76-88.
19. Кравченко О.О. Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск № 3. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/3_ukr/63.pdf
20. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку. *Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України*, 2016. 328 с.

21. Лансіоні П. П'ять пороків команди. Притча про лідерство. Київ: Наш формат, 2019. 192 с.
22. Ловіцька Л. В Україні з'явилося багато вакансій і зросли зарплати: названі найпопулярніші професії. URL: Робота в Україні: кількість вакансій та зарплати зросли - Today.ua
23. Літинська В.А., Залуський В.І. Кадрова політика підприємства за сучасних умов господарювання. *Економіка та управління підприємствами. східна європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 6 (17). URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17_2018/46.pdf
24. Лимар Т. А., Завада О. Г. Правові засади кадрової політики в державній службі. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 19. С. 141–148. DOI: [10.32702/2306-6814.2021.19.141](https://doi.org/10.32702/2306-6814.2021.19.141)
25. Марченко В.М., Хондока В.А. Кадрова політика та кадрова стратегія підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. Випуск 20. <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/89.pdf>
26. Марущак О. Скільки залишиться українців після війни: експерти про скорочення населення та катастрофічне співвідношення жінок і чоловіків. URL: <https://tsn.ua/exclusive/skilki-zalishitsya-ukrayinciv-pislya-viyni-eksperti-poyasnili-chomu-skorochuvatimetsya-kilkist-naselennya-2358379.html>
27. Національна парадигма сталого розвитку України / [за заг. ред. академіка НАН України Б. Є. Патона] К.: ДУ “Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАНУ”, 2012. 72 с.
28. Новікова М.М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. Х.: ХНАМГ, 2012. 215 с.
29. Світова демографічна панель. Україна. сайт Фонду ООН у сфері народонаселення. URL: <https://www.unfpa.org/data/world-population/UA>
30. Сталий розвиток сільських територій : монографія / за ред. проф. Т. Зінчук, проф. Ю. Раманаускаса, Клайпеда : вид-во Клайпедського університету; Київ : Центр учбової літератури, 2019. 421 с.

31. Сушицька О.І. Публічне управління інтелектуальною власністю у сфері громадського здоров'я. *Перший крок в науку – 2023* : матеріали ХХ наукової конференції студентів та молодих вчених з міжнародною участю. 21-22 квітня 2023 року, м. Вінниця: Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова. С.52-53.

32. Сушицька О.І., Кільницька О.С. Сутність та особливості інтелектуальної власності у сфері громадського здоров'я. *Модернізація вітчизняної правової системи в умовах світової інтеграції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 22-23 березня 2023 р. / за заг. ред. О. Р. Антонова, С. І. Москаленко. Кропивницький : ЛА НАУ, 2023. 368 с.

33. Україна в цифрах. 2021: статистичний збірник. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

34. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» (втратив чинність №214/2020 від 05.06.2020) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012#Text>

35. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 року N 958/99 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/958/99#Text>

36. Черенько Л. М. Модель рівня життя в умовах соціально-економічної нестабільності: монографія. К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи НАН України, 2021. 365 с.

37. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск № 9. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/121.pdf