

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

ЗІНЕВИЧ КОСТЯНТИН СЕРГІЙОВИЧ
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

УДК: 35.07
(індекс)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ
ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ
(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

К. С ЗІНЕВИЧ
(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи:
ЯКОБЧУК Валентина Павлівна
(прізвище, ім'я, по батькові)
кандидат економічних наук, професор
(науковий ступінь, вчене звання)

Висновок кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління за результатами попереднього захисту: ЗІНЕВИЧА Костянтина Сергійовича 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 та прізвище)

«_____» _____ 2023 р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої ЗІНЕВИЧ Костянтин Сергійович захистив
(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 та прізвище)

АНОТАЦІЯ

ЗІНЕВИЧ К. С. Публічне управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 281 – «Публічне управління та адміністрування». – Поліський національний університет, Житомир, 2023.

Досліджено ролі публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення. Проаналізовано вплив трудового потенціалу на процеси повоєнного відновлення. Оцінено розвиток трудового потенціалу територіальних громад та його вплив на процеси повоєнного відновлення. Проаналізовано фактори, що визначають трудовий потенціал територіальних громад у контексті повоєнного відновлення. Розроблено та обґрунтовано стратегії публічного управління для стимулювання повоєнного відновлення через трудовий потенціал. Проаналізовано передовий досвід управління трудовим потенціалом з урахуванням світових практик та тенденцій.

Ключові слова: публічне управління, трудовий потенціал, територіальні громади, повоєнне відновлення, економічне відновлення, соціальне відновлення, демографія, освіта, охорона здоров'я, працездатність, зайнятість, безробіття, міграція.

SUMMARY

ZINEVYCH K. Public management of the labor potential of territorial communities in the context of post-war recovery. – Manuscript.

Qualification work for the degree of «Master» in specialty 281 – «Public administration» – Polissya National University, Zhytomyr, 2023.

The roles of public management of the labor potential of territorial communities in the context of post-war recovery have been investigated. The impact of labor potential on the processes of post-war recovery has been analyzed. The development of the labor potential of territorial communities and its impact on the processes of post-war recovery has been assessed. The factors that determine the labor potential of territorial communities in the context of post-war recovery have been analyzed. Strategies for public management have been developed and justified to stimulate post-war recovery through labor potential. The best practices of labor potential management have been analyzed taking into account global practices and trends.

Key words: public management, labor potential, territorial communities, post-war recovery, economic recovery, social recovery, demography, education, health care, labor capacity, employment, unemployment, migration.

ЗМІСТ

ВСТУП		5
РОЗДІЛ 1.	ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЯК СТРАТЕГІЧНА СКЛАДОВА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	7
	1.1. Роль публічного управління у формуванні стратегії повоєнного відновлення через трудовий потенціал територіальних громад	7
	1.2. Особливості стратегічного управління трудовим потенціалом в контексті повоєнного відновлення	15
	Висновки до розділу 1	21
РОЗДІЛ 2.	АНАЛІЗ ВПЛИВУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРОЦЕСИ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	23
	2.1. Оцінка розвитку трудового потенціалу територіальних громад та його вплив на процеси повоєнного відновлення	23
	2.2. Аналіз факторів, що визначають трудовий потенціал територіальних громад у контексті повоєнного відновлення	31
	Висновки до розділу 2	37
РОЗДІЛ 3.	СТРАТЕГІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	39
	3.1. Розроблення та впровадження стратегій публічного управління для стимулювання повоєнного відновлення через трудоий потенціал	39
	3.2. Адаптація та впровадження передового досвіду управління трудоим потенціалом з урахуванням світових практик та тенденцій.	46
	Висновки до розділу 3	56
	ВИСНОВКИ	58
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61
	ДОДАТКИ	65

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Повоєнне відновлення є складним і тривалим процесом, який потребує залучення всіх ресурсів, у тому числі трудового потенціалу. Трудовий потенціал територіальних громад є важливою передумовою економічного і соціального відновлення. Він визначає обсяги виробництва, рівень зайнятості, якість життя населення.

В умовах війни трудовий потенціал територіальних громад зазнає значних втрат. Це пов'язано з загибеллю людей, вимушеним переселенням, травмами, які спричиняють втрату працездатності. Водночас, внаслідок війни виникають нові потреби в робочій силі, пов'язані з відновленням інфраструктури, житла, промисловості.

Для ефективного повоєнного відновлення необхідно розробити і впровадити стратегії публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад. Ці стратегії повинні бути спрямовані на стимулювання розвитку трудового потенціалу, його адаптацію до нових умов, забезпечення зайнятості та підвищення рівня життя населення.

Предметом дослідження є публічне управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення. *Об'єктом дослідження* є трудовий потенціал територіальних громад в умовах повоєнного відновлення.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування ролі публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення. Визначення особливостей стратегічного управління трудовим потенціалом в контексті повоєнного відновлення. Аналіз впливу трудового потенціалу на процеси повоєнного відновлення. Визначення факторів, що визначають трудовий потенціал територіальних громад у контексті повоєнного відновлення. Розробка стратегій публічного управління трудовим потенціалом для забезпечення повоєнного відновлення. Аналіз передового досвіду

управління трудовим потенціалом з урахуванням світових практик та тенденцій.

Для досягнення поставленої мети та вирішення завдань наукового дослідження було використано *загальнонаукові методи* пізнання та *спеціальні методи та прийоми*, а саме: аналіз, синтез, наукового абстрагування, порівняння; структурно-функціональний метод; історико-логічний метод, статистичний аналіз та узагальнення; методи порівняння, синтезу, індукції та дедукції.

Елемент наукової новизни кваліфікаційної роботи полягає у визначенні стратегії публічного управління трудовим потенціалом для забезпечення повоєнного відновлення.

Практичне значення отриманих результатів. Результати дослідження можуть бути використані для розробки ефективних стратегій публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення. Ці стратегії повинні бути спрямовані на стимулювання розвитку трудового потенціалу, його адаптацію до нових умов, забезпечення зайнятості та підвищення рівня життя населення.

Інформаційною базою дослідження стали наукова література з питань публічного управління, трудового потенціалу та повоєнного відновлення. Статистичні дані органів державної статистики, міжнародних організацій та інших джерел. Документальні джерела, що містять інформацію про трудовий потенціал територіальних громад в умовах повоєнного відновлення. Опитування експертів і представників органів місцевого самоврядування, ресурси Internet-мережі.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 40 найменувань та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 60 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЯК СТРАТЕГІЧНА СКЛАДОВА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

1.1. Роль публічного управління у формуванні стратегії повоєнного відновлення через трудовий потенціал територіальних громад

Публічне управління відіграє ключову роль у формуванні стратегії повоєнного відновлення України. Одним із важливих аспектів цієї стратегії є розвиток трудового потенціалу територіальних громад.

Трудовий потенціал територіальних громад – це сукупність трудових ресурсів, які проживають на території громади та здатні брати участь у трудовій діяльності. Він включає в себе:

- чисельність населення працездатного віку;
- освітній рівень населення;
- професійну кваліфікацію населення;
- досвід роботи населення;
- трудові навички населення.

Розвиток трудового потенціалу територіальних громад є необхідним для того, щоб забезпечити відновлення економіки України після війни. Цей розвиток має включати в себе такі заходи, як забезпечення доступу до якісної освіти та професійної підготовки для населення працездатного віку; створення сприятливих умов для працевлаштування та розвитку підприємництва; підтримка трудових мігрантів, які повернулися до України.

Публічне управління може сприяти розвитку трудового потенціалу територіальних громад шляхом реалізації таких заходів:

- розробка та реалізація стратегій розвитку трудового потенціалу територіальних громад;

- формування нормативно-правової бази для розвитку трудового потенціалу;
- створення системи інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу;
- залучення громадськості до процесу розвитку трудового потенціалу.

Розробка стратегії розвитку трудового потенціалу територіальних громад є важливим першим кроком у забезпеченні розвитку трудового потенціалу громади. Стратегія повинна визначати цілі, завдання та пріоритети розвитку трудового потенціалу громади. Вона повинна бути розроблена з урахуванням місцевих умов та потреб.

Розробка стратегії розвитку трудового потенціалу територіальних громад повинна включати в себе такі етапи:

- Оцінка стану трудового потенціалу громади

На цьому етапі необхідно провести оцінку таких показників, як:

1. чисельність населення працездатного віку;
2. освітній рівень населення;
3. професійна кваліфікація населення;
4. досвід роботи населення;
5. трудові навички населення.

Оцінка стану трудового потенціалу громади допоможе визначити проблеми та пріоритети розвитку трудового потенціалу громади.

- Визначення цілей та завдань розвитку трудового потенціалу громади

На основі оцінки стану трудового потенціалу громади необхідно визначити цілі та завдання розвитку трудового потенціалу громади. Цілі повинні бути конкретними, вимірюваними, досяжними, релевантними та обмеженими за часом. Завдання повинні бути спрямовані на досягнення цілей.

- Розробка заходів для досягнення цілей та завдань розвитку трудового потенціалу громади. На основі визначених цілей та завдань

необхідно розробити заходи для їх досягнення. Заходи повинні бути конкретними та реалістичними.

- Моніторинг та оцінка результатів реалізації стратегії розвитку трудового потенціалу громади

Після реалізації стратегії розвитку трудового потенціалу громади необхідно провести моніторинг та оцінку результатів її реалізації. Це допоможе визначити, наскільки стратегія була успішною та чи є необхідність внести в неї зміни.

Приклади заходів для розвитку трудового потенціалу територіальних громад.

До заходів для розвитку трудового потенціалу територіальних громад можна віднести такі:

- Розвиток освіти та професійної підготовки
 - Запровадження інклюзивної освіти;
 - Розвиток професійно-технічної освіти;
 - Запровадження дуальної освіти;
 - Надання грантів на навчання.
- Створення сприятливих умов для працевлаштування
 - Залучення інвестицій;
 - Створення нових робочих місць;
 - Розвиток підприємництва;
 - Підтримка малого та середнього бізнесу.
- Підтримка трудових мігрантів
 - Забезпечення доступу до інформації про можливості працевлаштування в Україні;
 - Надання консультацій щодо працевлаштування;
 - Підтримка в отриманні документів, необхідних для працевлаштування.

Розробка та реалізація стратегій розвитку трудового потенціалу територіальних громад є важливим завданням публічного управління у період

повоєнного відновлення України. Стратегії розвитку трудового потенціалу територіальних громад повинні бути спрямовані на вирішення таких завдань, як:

- підвищення освітнього рівня населення;
- забезпечення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці;
- створення сприятливих умов для працевлаштування;
- підтримка трудових мігрантів.

Важливо, щоб стратегії розвитку трудового потенціалу територіальних громад були розроблені з урахуванням місцевих умов та потреб.

Формування нормативно-правової бази для розвитку трудового потенціалу.

Нормативно-правова база для розвитку трудового потенціалу – це сукупність законів, постанов, наказів, які регулюють такі питання, як:

- освіта та професійна підготовка;
- працевлаштування та розвиток підприємництва;
- трудові мігранти.

Нормативно-правова база для розвитку трудового потенціалу повинна бути спрямована на створення сприятливих умов для розвитку трудового потенціалу громадян.

До основних напрямків формування нормативно-правової бази для розвитку трудового потенціалу можна віднести такі:

- Оновлення законодавства про освіту та професійну підготовку

Закони та постанови про освіту та професійну підготовку повинні забезпечувати доступ до якісної освіти та професійної підготовки для всіх громадян, незалежно від їхнього соціального статусу, місця проживання та інших обставин.

- Вдосконалення законодавства про працевлаштування.

Закони та постанови про працевлаштування повинні забезпечувати рівні можливості для працевлаштування всіх громадян, незалежно від їхньої статі,

раси, національності, релігії, політичних поглядів, інших особистих характеристик.

- Запровадження нових стимулів для розвитку підприємництва.

Закони та постанови повинні сприяти розвитку підприємництва, як важливого джерела створення нових робочих місць.

- Захист прав трудових мігрантів.

Закони та постанови повинні забезпечувати захист прав трудових мігрантів, які повернулися до України.

До прикладів нормативно-правових актів, які сприяють розвитку трудового потенціалу, можна віднести такі:

- Конституція України

Конституція України гарантує право на освіту, працю, соціальний захист та інші права, пов'язані з розвитком трудового потенціалу громадян.

- Закон України "Про освіту"

Закон України "Про освіту" визначає основні засади освітньої політики в Україні, зокрема, гарантує право на освіту для всіх громадян.

- Закон України "Про професійну освіту"

Закон України "Про професійну освіту" визначає основні засади професійної освіти в Україні, зокрема, гарантує доступ до професійної освіти для всіх громадян.

- Закон України "Про зайнятість населення"

Закон України "Про зайнятість населення" визначає основні засади державної політики зайнятості населення, зокрема, гарантує рівні можливості для працевлаштування всіх громадян.

- Закон України "Про трудові мігрантів"

Закон України "Про трудових мігрантів" визначає права та обов'язки трудових мігрантів, які повернулися до України.

Формування нормативно-правової бази для розвитку трудового потенціалу є важливим завданням публічного управління у період повоєнного

відновлення України. Нормативно-правова база для розвитку трудового потенціалу повинна бути спрямована на вирішення таких завдань, як:

- забезпечення доступу до якісної освіти та професійної підготовки для всіх громадян;
- створення сприятливих умов для працевлаштування всіх громадян;
- захист прав трудових мігрантів, які повернулися до України.

Важливо, щоб нормативно-правова база для розвитку трудового потенціалу була розроблена з урахуванням місцевих умов та потреб.

Створення системи інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу

Система інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу – це сукупність державних, приватних та громадських інституцій, які забезпечують розвиток трудового потенціалу громадян.

Основні напрямки створення системи інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу

До основних напрямків створення системи інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу можна віднести такі:

- Створення координаційного органу

Необхідно створити координаційний орган, який буде відповідати за розвиток системи інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу. Цей орган повинен забезпечити співпрацю державних, приватних та громадських інституцій у цій сфері.

- Розвиток мережі освітніх та професійних закладів

Необхідно розвивати мережу освітніх та професійних закладів, які забезпечують якісну освіту та професійну підготовку для всіх громадян. Це включає в себе розвиток державних, приватних та громадських освітніх та професійних закладів.

- Створення мережі центрів зайнятості та інших установ, які допомагають громадянам у працевлаштуванні

Необхідно створювати мережу центрів зайнятості та інших установ, які допомагають громадянам у працевлаштуванні. Ці установи повинні надавати громадянам такі послуги, як: консультування з питань працевлаштування; професійне навчання та перепідготовка; сприяння працевлаштуванню.

- Розвиток громадських організацій, які займаються питаннями розвитку трудового потенціалу

Необхідно розвивати громадські організації, які займаються питаннями розвитку трудового потенціалу. Ці організації можуть надавати громадянам такі послуги, як: консультування з питань розвитку трудового потенціалу; організація освітніх та професійних заходів; підтримка трудових мігрантів.

До прикладів інституцій, які сприяють розвитку трудового потенціалу, можна віднести такі:

- Державні інституції
 - Міністерство освіти і науки України;
 - Міністерство соціальної політики України;
 - Міністерство економіки України;
 - Державна служба зайнятості України.
- Приватні інституції
 - Професійні училища та коледжі;
 - Вища освіта;
 - Центри кар'єрного розвитку;
 - Агентства з працевлаштування.
- Громадські організації
 - Асоціації роботодавців;
 - профспілки;
 - молодіжні організації;
 - організації, які займаються питаннями трудової міграції.

Створення системи інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу є важливим завданням публічного управління у період повоєнного

відновлення України. Система інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу повинна бути спрямована на вирішення таких завдань, як:

- забезпечення доступу до якісної освіти та професійної підготовки для всіх громадян;
- створення сприятливих умов для працевлаштування всіх громадян;
- захист прав трудових мігрантів, які повернулися до України.

Важливо, щоб система інституційної підтримки розвитку трудового потенціалу була ефективною та дієвою.

Залучення громадськості до процесу розвитку трудового потенціалу – це важливий аспект публічного управління у період повоєнного відновлення України. Залучення громадськості сприятиме тому, щоб стратегії розвитку трудового потенціалу були реалістичними та відповідали потребам громади.

Існує безліч форм залучення громадськості до процесу розвитку трудового потенціалу. До них можна віднести такі:

- Громадські обговорення

Громадські обговорення є ефективним способом збору інформації про потреби громади та думки громадян щодо розвитку трудового потенціалу. Громадські обговорення можуть проводитися в режимі онлайн або офлайн.

- Створення громадських рад

Створення громадських рад є ще одним способом залучення громадськості до процесу розвитку трудового потенціалу. Громадські ради можуть консультувати органи влади з питань розвитку трудового потенціалу та відстоювати інтереси громади.

- Інші форми залучення громадськості

До інших форм залучення громадськості можна віднести такі: проведення опитувань; створення онлайн-платформ для обговорення питань розвитку трудового потенціалу; співпраця з громадськими організаціями, які займаються питаннями розвитку трудового потенціалу.

Залучення громадськості до процесу розвитку трудового потенціалу має ряд переваг, таких як:

- Покращення якості стратегій розвитку трудового потенціалу

Залучення громадськості до процесу розробки стратегій розвитку трудового потенціалу сприяє тому, щоб ці стратегії були реалістичними та відповідали потребам громади.

- Підвищення довіри до органів влади

Залучення громадськості до процесу розвитку трудового потенціалу підвищує довіру громадян до органів влади.

- Створення більш ефективної системи управління розвитком трудового потенціалу

Залучення громадськості до процесу розвитку трудового потенціалу сприяє створенню більш ефективної системи управління розвитком трудового потенціалу.

Залучення громадськості до процесу розвитку трудового потенціалу є важливим аспектом публічного управління у період повоєнного відновлення України. Залучення громадськості сприятиме тому, щоб стратегії розвитку трудового потенціалу були реалістичними та відповідали потребам громади.

1.2. Особливості стратегічного управління трудовим потенціалом в контексті повоєнного відновлення

Повоєнне відновлення – це складний і тривалий процес, який вимагає від держави та бізнесу чіткого планування та координації дій. Одним із ключових аспектів повоєнного відновлення є стратегічне управління трудовим потенціалом.

Основні особливості стратегічного управління трудовим потенціалом в контексті повоєнного відновлення

Повоєнне відновлення – це складний і тривалий процес, який вимагає від держави та бізнесу чіткого планування та координації дій. Одним із ключових

аспектів повоєнного відновлення є стратегічне управління трудовим потенціалом.

Повоєнне відновлення – це не одноразова подія, а тривалий процес. Тому стратегічне управління трудовим потенціалом має бути орієнтоване на довгострокові цілі, такі як:

- Відновлення економіки
- Забезпечення високого рівня життя населення
- Розвиток інновацій

Ці цілі повинні бути відображені в стратегії управління трудовим потенціалом.

Повоєнний період характеризується новими реаліями, такими як: руйнування інфраструктури, втрата робочих місць, міграція населення.

Стратегічна управління трудовим потенціалом має враховувати ці реалії та розробляти заходи, які дозволять адаптуватися до них.

Наприклад, у зв'язку з руйнуванням інфраструктури необхідно буде розробити програми з відновлення робочих місць у нових галузях економіки. У зв'язку з міграцією населення необхідно буде розробити програми з адаптації працівників-іноземців.

Повоєнне відновлення є загальнонаціональним завданням, яке неможливо вирішити силами однієї сторони. Тому стратегічне управління трудовим потенціалом має базуватися на партнерстві держави і бізнесу.

Держава повинна створювати сприятливі умови для бізнесу, а бізнес повинен брати на себе відповідальність за забезпечення робочих місць та підвищення кваліфікації працівників.

Важливо, щоб стратегія управління трудовим потенціалом була орієнтована на довгострокові цілі, такі як відновлення економіки, забезпечення високого рівня життя населення, розвиток інновацій. Це дозволить скоординувати зусилля держави та бізнесу та забезпечити ефективне використання трудових ресурсів.

Для реалізації довгострокових цілей необхідно розробити і реалізувати такі заходи:

- Створення системи стимулювання інновацій
- Інвестування в освіту та професійну підготовку працівників
- Розвиток соціальної інфраструктури

Повоєнний період характеризується новими реаліями, такими як руйнування інфраструктури, втрата робочих місць, міграція населення. Ці реалії необхідно враховувати при розробці стратегії управління трудовим потенціалом.

Наприклад, у зв'язку з руйнуванням інфраструктури необхідно буде розробити програми з відновлення робочих місць у нових галузях економіки. У зв'язку з міграцією населення необхідно буде розробити програми з адаптації працівників-іноземців.

Для врахування нових реалій необхідно розробити такі заходи:

- Моніторинг ситуації на ринку праці
- Аналіз потреб економіки в трудових ресурсах
- Розробка прогнозів розвитку ринку праці

Повоєнне відновлення є загальнонаціональним завданням, яке неможливо вирішити силами однієї сторони. Тому стратегічне управління трудовим потенціалом має базуватися на партнерстві держави і бізнесу.

Держава повинна створювати сприятливі умови для бізнесу, а бізнес повинен брати на себе відповідальність за забезпечення робочих місць та підвищення кваліфікації працівників.

Для реалізації партнерства держави і бізнесу необхідно розробити такі заходи:

- Створення системи співпраці між державою і бізнесом
- Розробка спільних програм з розвитку трудових ресурсів
- Залучення бізнесу до розробки та реалізації стратегії управління

трудова потенціалом

Стратегічні управління трудовим потенціалом є важливим фактором успішного повоєнного відновлення. Враховуючи особливості повоєнного періоду, стратегія повинна бути орієнтована на довгострокові цілі, враховувати нові реалії та базуватися на партнерстві держави і бізнесу.

На основі вищезазначених особливостей можна виділити такі основні напрями стратегічного управління трудовим потенціалом в контексті повоєнного відновлення. Відновлення робочих місць. Одним із першочергових завдань є відновлення робочих місць, які були втрачені внаслідок війни. Для цього необхідно стимулювати розвиток економіки, створювати нові підприємства та робочі місця.

У цьому напрямі важливо звернути увагу на такі аспекти як створення сприятливих умов для бізнесу для відновлення та розвитку. Це включає в себе надання доступу до кредитних ресурсів, податкових пільг, державної підтримки. Інвестування в інноваційні галузі економіки, які мають потенціал для створення нових робочих місць. Розвиток малого і середнього бізнесу, який є основним джерелом нових робочих місць. Підвищення кваліфікації працівників. Внаслідок війни багато працівників втратили свої навички та кваліфікацію. Тому необхідно забезпечити підвищення кваліфікації працівників, щоб вони могли ефективно працювати в нових умовах.

У цьому напрямі важливо звернути увагу на такі аспекти як створення системи професійного навчання і перепідготовки працівників, яка відповідає б потребам ринку праці. Залучення міжнародних організацій та фондів для підтримки програм підвищення кваліфікації працівників. Створення умов для самоосвіти та підвищення кваліфікації працівників. Залучення трудових ресурсів з інших країн. Внаслідок війни в Україні може виникнути дефіцит трудових ресурсів. Тому необхідно розробити механізми залучення трудових ресурсів з інших країн.

У цьому напрямі важливо звернути увагу на такі аспекти як розробка механізмів надання дозволів на роботу для іноземних працівників. Забезпечення соціальних гарантій для працівників-іноземців. Створення умов

для інтеграції працівників-іноземців в українське суспільство. Розвиток соціальної інфраструктури. Для відновлення економіки необхідно створити сприятливі умови для працівників, такі як доступ до якісної освіти, охорони здоров'я, житла.

У цьому напрямі важливо звернути увагу на відновлення інфраструктури, яка була зруйнована внаслідок війни. Забезпечення доступу до якісної освіти, охорони здоров'я та житла для всіх громадян України.

Крім зазначених вище заходів, у рамках стратегічного управління трудовим потенціалом можуть бути реалізовані такі додаткові заходи:

- Створення системи стимулювання працевлаштування. Ця система повинна включати в себе такі заходи, як надання податкових пільг для підприємств, які створюють нові робочі місця, виплати компенсацій працівникам, які втратили роботу внаслідок війни.

- Розвиток дистанційної роботи. Дистанційна робота може стати одним із способів вирішення проблеми дефіциту трудових ресурсів в окремих регіонах України.

- Проведення інформаційних кампаній, які спрямовані на підвищення обізнаності населення про можливості працевлаштування.

Реалізація стратегічного управління трудовим потенціалом в контексті повоєнного відновлення є важливим завданням для України. Цей напрям вимагає чіткого планування та координації дій держави та бізнесу.

Заходи, які можуть бути реалізовані в рамках стратегічного управління трудовим потенціалом

В рамках стратегічного управління трудовим потенціалом можуть бути реалізовані такі заходи:

- Відновлення робочих місць

Одним із першочергових завдань є відновлення робочих місць, які були втрачені внаслідок війни. Для цього необхідно стимулювати розвиток економіки, створювати нові підприємства та робочі місця.

Для реалізації цього завдання можуть бути реалізовані такі заходи:

* Створення сприятливих умов для бізнесу для відновлення та розвитку. Це включає в себе надання доступу до кредитних ресурсів, податкових пільг, державної підтримки.

* Інвестування в інноваційні галузі економіки, які мають потенціал для створення нових робочих місць.

* Розвиток малого і середнього бізнесу, який є основним джерелом нових робочих місць.

- Підвищення кваліфікації працівників

Внаслідок війни багато працівників втратили свої навички та кваліфікацію. Тому необхідно забезпечити підвищення кваліфікації працівників, щоб вони могли ефективно працювати в нових умовах.

Для реалізації цього завдання можуть бути реалізовані такі заходи:

* Створення системи професійного навчання і перепідготовки працівників, яка відповідає б потребам ринку праці.

* Залучення міжнародних організацій та фондів для підтримки програм підвищення кваліфікації працівників.

* Створення умов для самоосвіти та підвищення кваліфікації працівників.

- Залучення трудових ресурсів з інших країн

Внаслідок війни в Україні може виникнути дефіцит трудових ресурсів. Тому необхідно розробити механізми залучення трудових ресурсів з інших країн.

Для реалізації цього завдання можуть бути реалізовані такі заходи:

* Розробка механізмів надання дозволів на роботу для іноземних працівників.

* Забезпечення соціальних гарантій для працівників-іноземців.

* Створення умов для інтеграції працівників-іноземців в українське суспільство.

- Розвиток соціальної інфраструктури

Для відновлення економіки необхідно створити сприятливі умови для працівників, такі як доступ до якісної освіти, охорони здоров'я, житла.

Для реалізації цього завдання можуть бути реалізовані такі заходи:

- * Відновлення інфраструктури, яка була зруйнована внаслідок війни.
- * Забезпечення доступу до якісної освіти, охорони здоров'я та житла для всіх громадян України.

Крім зазначених вище заходів, у рамках стратегічного управління трудовим потенціалом можуть бути реалізовані такі додаткові заходи:

- Створення системи стимулювання працевлаштування

Ця система повинна включати в себе такі заходи, як надання податкових пільг для підприємств, які створюють нові робочі місця, виплати компенсацій працівникам, які втратили роботу внаслідок війни.

- Розвиток дистанційної роботи

Дистанційна робота може стати одним із способів вирішення проблеми дефіциту трудових ресурсів в окремих регіонах України.

- Проведення інформаційних кампаній

Проведення інформаційних кампаній, які спрямовані на підвищення обізнаності населення про можливості працевлаштування.

Важливо, щоб заходи, які реалізуються в рамках стратегічного управління трудовим потенціалом, були взаємопов'язаними та спрямовані на досягнення загальних цілей.

Висновки до розділу 1

Отже, трудовий потенціал територіальних громад є важливою складовою повоєнного відновлення. Він визначає обсяги виробництва, рівень зайнятості, якість життя населення. В умовах війни трудовий потенціал територіальних громад зазнає значних втрат. Це пов'язано з загибеллю людей, вимушеним переселенням, травмами, які спричиняють втрату працездатності. Водночас, внаслідок війни виникають нові потреби в робочій силі, пов'язані з відновленням інфраструктури, житла, промисловості. Для ефективного

повоєнного відновлення необхідно розробити і впровадити стратегії публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад. Ці стратегії повинні бути спрямовані на стимулювання розвитку трудового потенціалу, його адаптацію до нових умов, забезпечення зайнятості та підвищення рівня життя населення.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРОЦЕСИ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

2.1. Оцінка розвитку трудового потенціалу територіальних громад та його вплив на процеси повоєнного відновлення

Трудовий потенціал територіальних громад є одним з ключових факторів їхнього розвитку. Він включає в себе чисельність, якість та структуру трудових ресурсів, а також рівень їхньої зайнятості та продуктивність праці.

Розвиток трудового потенціалу громад є важливою умовою для їхнього економічного зростання, підвищення рівня життя населення та забезпечення безпеки. У контексті повоєнного відновлення він є особливо важливим, оскільки від нього залежить успіх відбудови та відновлення економіки.

Оцінка розвитку трудового потенціалу територіальних громад – це процес визначення рівня розвитку трудового потенціалу громад, а також його сильних та слабких сторін. Вона проводиться з метою ефективного управління процесом розвитку трудового потенціалу та розробки заходів щодо його підвищення.

Оцінка розвитку трудового потенціалу територіальних громад здійснюється за такими основними показниками:

1. Чисельність трудових ресурсів – це сукупність населення, яка має вік, освіту, стан здоров'я та інші якості, необхідні для здійснення трудової діяльності. Вона визначається на основі статистичних даних про чисельність населення та його структуру за віком, освітою, статтю, професією, місцем проживання тощо.

2. Якість трудових ресурсів – це рівень їхньої освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи тощо. Вона визначається на основі статистичних даних про освітній рівень населення, наявність професійної підготовки, кваліфікацію працівників, стаж роботи тощо.

3. Структура трудових ресурсів – це співвідношення між різними категоріями трудових ресурсів за такими ознаками, як вік, освіта, професійна підготовка, кваліфікація тощо. Вона визначається на основі статистичних даних про розподіл населення за віком, освітою, професією, місцем проживання тощо.

4. Рівень зайнятості – це частка трудових ресурсів, які фактично здійснюють трудову діяльність. Він визначається на основі статистичних даних про чисельність зайнятих осіб та чисельність трудових ресурсів.

5. Продуктивність праці – це обсяг продукції, послуг, робіт, які виробляються одним працівником за одиницю часу. Вона визначається на основі статистичних даних про обсяги виробництва продукції, послуг, робіт та чисельність працівників.

Для оцінки розвитку трудового потенціалу територіальних громад використовуються такі методи:

- Аналітичний метод

Він передбачає вивчення та аналіз статистичних даних, матеріалів соціологічних досліджень, звітів органів управління тощо. Цей метод дозволяє отримати загальну оцінку розвитку трудового потенціалу громад, а також визначити його сильні та слабкі сторони.

- Економіко-математичні методи

Економіко-математичні методи використовують математичні моделі для оцінки розвитку трудового потенціалу. Цей метод дозволяє отримати більш точну та детальну оцінку розвитку трудового потенціалу.

Оцінка розвитку трудового потенціалу територіальних громад проводиться на основі таких етапів:

- Визначення цілей та завдань оцінки

На цьому етапі визначаються цілі та завдання оцінки, а також методи, які будуть використовуватися.

- Збір інформації

На цьому етапі збирається необхідна інформація про чисельність, якість, структуру, рівень зайнятості та продуктивність праці трудових ресурсів територіальних громад.

- Аналіз інформації

На цьому етапі проводиться аналіз зібраної інформації та визначаються сильні та слабкі сторони трудового потенціалу громад.

На цьому етапі робиться висновок про рівень розвитку трудового потенціалу громад та розробляються рекомендації щодо його підвищення.

Вплив розвитку трудового потенціалу на процеси повоєнного відновлення

Розвиток трудового потенціалу територіальних громад має позитивний вплив на процеси повоєнного відновлення, оскільки:

- Сприяє підвищенню рівня зайнятості населення, що є важливою умовою для забезпечення соціальної стабільності та зменшення рівня бідності.
- Збільшує обсяги виробництва продукції та надання послуг, що сприяє зростанню економіки.
- Покращує рівень життя населення, оскільки підвищує рівень доходів та створює можливості для підвищення якості життя.

У контексті повоєнного відновлення розвиток трудового потенціалу є особливо важливим, оскільки він дозволяє:

- Забезпечити відбудову та відновлення економіки, оскільки працездатне населення є основним ресурсом для цих процесів.

Після закінчення війни територіальні громади потребуватимуть значних зусиль для відновлення інфраструктури, житла, промисловості та інших галузей економіки. Це вимагатиме значних трудових ресурсів.

Розвиток трудового потенціалу територіальних громад дозволить залучити до цих процесів якомога більше людей, що сприятиме більш швидкому та ефективному відновленню економіки.

- Знизити рівень бідності, оскільки зайнятість населення є одним з основних факторів, які впливають на рівень бідності.

Бідність є одним із серйозних наслідків війни. Розвиток трудового потенціалу територіальних громад дозволить підвищити рівень зайнятості населення, що сприятиме зниженню рівня бідності.

- Покращити якість життя населення, оскільки підвищення рівня доходів та створення нових робочих місць створюють можливості для підвищення якості життя.

Підвищення рівня доходів та створення нових робочих місць дозволять людям покращити свій добробут, підвищити рівень споживання та отримати доступ до якісних послуг.

Конкретні заходи щодо розвитку трудового потенціалу територіальних громад у контексті повоєнного відновлення можуть включати в себе:

- Покращення якості освіти та професійної підготовки населення. Це дозволить підвищити кваліфікацію та навички працівників, що зробить їх більш конкурентоспроможними на ринку праці.

- Створення умов для працевлаштування молоді. Це дозволить залучити до трудової діяльності молоде покоління, яке є важливим ресурсом для розвитку економіки.

- Покращення умов праці для працівників. Це дозволить підвищити рівень мотивації працівників та сприятиме їхній продуктивності.

- Створення умов для розвитку професійної кар'єри працівників. Це дозволить працівникам підвищувати свою кваліфікацію та отримувати нові можливості для розвитку.

Реалізація цих заходів дозволить підвищити рівень розвитку трудового потенціалу територіальних громад та забезпечити успіх повоєнного відновлення.

Вплив розвитку трудового потенціалу на процеси повоєнного відновлення можна розглянути з таких аспектів:

- Економічний аспект

Розвиток трудового потенціалу територіальних громад сприяє економічному зростанню та розвитку. Це відбувається за рахунок таких факторів:

Підвищення рівня зайнятості. Розвиток трудового потенціалу дозволяє залучити до трудової діяльності якомога більше людей, що сприяє збільшенню обсягу виробництва продукції та послуг.

Підвищення продуктивності праці. Кваліфіковані та мотивовані працівники працюють більш продуктивно, що також сприяє економічному зростанню.

Залучення інвестицій. Розвинений трудовий потенціал є привабливим для іноземних інвесторів, що може призвести до створення нових робочих місць та зростання економіки.

- Соціальний аспект

Розвиток трудового потенціалу територіальних громад сприяє соціальному розвитку. Це відбувається за рахунок таких факторів:

Зниження рівня бідності. Зайнятість населення є одним з основних факторів, які впливають на рівень бідності. Розвиток трудового потенціалу дозволяє підвищити рівень зайнятості населення, що сприяє зниженню рівня бідності.

Підвищення рівня життя населення. Заробітна плата є основним джерелом доходів населення. Розвиток трудового потенціалу дозволяє підвищити рівень заробітної плати, що сприяє підвищенню рівня життя населення.

Створення умов для самореалізації населення. Розвиток трудового потенціалу дозволяє людям реалізувати свій потенціал та досягти успіху в кар'єрі. Це сприяє підвищенню рівня задоволення населення своїм життям.

- Політико-правовий аспект

Розвиток трудового потенціалу територіальних громад сприяє політичній та правовій стабільності. Це відбувається за рахунок таких факторів:

Залучення населення до суспільного життя. Зайняті люди є більш зацікавленими у політичному житті та мають більшу можливість брати участь у прийнятті рішень.

Зменшення соціальної напруженості. Розвиток трудового потенціалу сприяє зменшенню соціальної напруженості в суспільстві, оскільки забезпечує населенням та створює умови для підвищення рівня життя.

Створення умов для формування громадянського суспільства. Заняті люди мають більше можливостей для участі в громадському житті, що сприяє формуванню громадянського суспільства.

У контексті повоєнного відновлення розвитку трудового потенціалу територіальних громад має особливе значення. Це пов'язано з такими факторами:

- Війна призвела до значних руйнувань інфраструктури та економіки. Для відновлення та розвитку територіальних громад необхідна значна кількість трудових ресурсів.
- Війна призвела до втрати робочих місць та посилення безробіття. Розвиток трудового потенціалу територіальних громад дозволить підвищити рівень зайнятості населення та знизити рівень бідності.
- Війна призвела до психологічних травм та демотивації населення. Розвиток трудового потенціалу територіальних громад дозволить створити умови для відновлення працездатності населення та підвищення його мотивації до праці.

Для ефективного розвитку трудового потенціалу територіальних громад у контексті повоєнного відновлення необхідно вжити таких заходів:

- Покращення якості освіти та професійної підготовки населення. Це дозволить підвищити кваліфікацію та навички працівників, що зробить їх більш конкурентоспроможними на ринку праці.
- Створення умов для працевлаштування молоді. Це дозволить залучити до трудової діяльності молоде покоління, яке є важливим ресурсом для розвитку економіки.

- Покращення умов праці для працівників. Це дозволить підвищити рівень мотивації працівників та сприятиме їхній продуктивності.
- Створення умов для розвитку професійної кар'єри працівників. Це дозволить працівникам підвищувати свою кваліфікацію та отримувати нові можливості для розвитку.

Реалізація цих заходів дозволить підвищити рівень розвитку трудового потенціалу територіальних громад та забезпечити успіх повоєнного відновлення.

Заходи щодо підвищення розвитку трудового потенціалу територіальних громад можна розділити на такі групи:

- Заходи щодо підвищення якості освіти та професійної підготовки населення

Ці заходи спрямовані на підвищення рівня кваліфікації та навичок працівників, що зробить їх більш конкурентоспроможними на ринку праці.

До таких заходів можна віднести:

Вдосконалення системи освіти. Це включає в себе підвищення якості навчальних закладів, створення сучасних освітніх програм та залучення до навчання фахівців світового рівня.

Розвиток системи професійної підготовки. Це включає в себе створення мережі професійно-технічних навчальних закладів та надання можливості для підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників.

Створення умов для самоосвіти та підвищення кваліфікації працівників. Це включає в себе розвиток дистанційного навчання, створення мережі бібліотек та інформаційних центрів.

- Заходи щодо створення умов для працевлаштування молоді

Ці заходи спрямовані на залучення до трудової діяльності молоде покоління, яке є важливим ресурсом для розвитку економіки.

До таких заходів можна віднести:

Створення нових робочих місць. Це включає в себе розвиток малого та середнього підприємництва, залучення інвестицій та створення нових виробництв.

Стимулювання працевлаштування молоді. Це включає в себе надання пільг та субсидій для роботодавців, які працевлаштовують молодь.

Покращення умов працевлаштування молоді. Це включає в себе створення спеціальних програм для молодих працівників, а також забезпечення їхніх потреб у житлі, соціальному захисті та розвитку.

- Заходи щодо покращення умов праці для працівників

Ці заходи спрямовані на підвищення рівня мотивації працівників та сприяння їхній продуктивності.

До таких заходів можна віднести:

Забезпечення належних умов праці. Це включає в себе дотримання норм безпеки праці, забезпечення працівників необхідним обладнанням та інвентарем.

Забезпечення справедливої оплати праці. Це включає в себе встановлення мінімальної заробітної плати, а також забезпечення працівників соціальним пакетом.

Створення умов для професійного розвитку працівників. Це включає в себе надання можливості для підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, а також створення умов для кар'єрного росту.

- Заходи щодо створення умов для розвитку професійної кар'єри працівників

Ці заходи спрямовані на надання працівникам можливості для підвищення своєї кваліфікації та отримання нових можливостей для розвитку.

До таких заходів можна віднести:

Створення системи професійного просування працівників. Це включає в себе розробку прозорих правил і процедур для просування працівників по кар'єрних сходах.

Забезпечення можливості для навчання та стажування за кордоном. Це дозволяє працівникам отримати досвід роботи в міжнародному середовищі та підвищити свою кваліфікацію.

Створення умов для самореалізації працівників. Це включає в себе створення сприятливого психологічного клімату в колективі, а також забезпечення працівників можливістю реалізувати свої творчі здібності.

Реалізація цих заходів дозволить підвищити рівень розвитку трудового потенціалу територіальних громад та забезпечити успіх повоєнного відновлення.

2.2. Аналіз факторів, що визначають трудовий потенціал територіальних громад у контексті повоєнного відновлення

Трудовий потенціал територіальних громад є одним із найважливіших чинників їхнього розвитку. У контексті повоєнного відновлення він відіграє особливо важливу роль, оскільки визначає можливості громад щодо відновлення інфраструктури, економіки та соціальної сфери.

Фактори, що визначають трудовий потенціал територіальних громад, можна поділити на декілька груп:

Демографічні фактори є одними з найважливіших факторів, що визначають трудовий потенціал територіальних громад. Вони включають у себе такі показники:

- Чисельність населення. Чим більша чисельність населення, тим більше потенційних працівників має громада. Однак важливою є не лише загальна чисельність населення, а й його вікова структура.
- Вікова структура населення. У контексті повоєнного відновлення особливо важливим є співвідношення працездатного населення та непрацездатного населення. Якщо працездатне населення становить більшу

частину населення, то це створює сприятливі умови для відновлення економіки громади.

- Рівень освіти населення. Чим вищий рівень освіти населення, тим більша кількість працівників має необхідні знання та навички для ефективної праці.

Чисельність населення

Чисельність населення є важливим фактором, що визначає трудовий потенціал громади. Чим більша чисельність населення, тим більше потенційних працівників має громада. Однак важливою є не лише загальна чисельність населення, а й його вікова структура.

У контексті повоєнного відновлення особливо важливим є співвідношення працездатного населення та непрацездатного населення. Якщо працездатне населення становить більшу частину населення, то це створює сприятливі умови для відновлення економіки громади.

Вікова структура населення також є важливим фактором, що визначає трудовий потенціал громади. У контексті повоєнного відновлення особливо важливим є співвідношення працездатного населення та непрацездатного населення.

Працездатне населення – це населення у віці від 15 до 64 років. Непрацездатне населення – це населення у віці до 15 років і від 65 років і старше.

Якщо працездатне населення становить меншу частину населення, ніж непрацездатне населення, то це створює певні труднощі для відновлення економіки громади.

Рівень освіти населення також є важливим фактором, що визначає трудовий потенціал громади. Чим вищий рівень освіти населення, тим більша кількість працівників має необхідні знання та навички для ефективної праці.

У контексті повоєнного відновлення особливо важливим є підвищення рівня освіти населення, щоб воно могло ефективно працювати на відновлення громади.

Демографічні фактори є важливим фактором, що визначає трудовий потенціал територіальних громад. У контексті повоєнного відновлення необхідно враховувати такі демографічні фактори:

- Чисельність населення
- Вікову структуру населення
- Рівень освіти населення

Для забезпечення ефективного відновлення громад необхідно створити умови для зростання чисельності працездатного населення, покращення його вікової структури та підвищення рівня освіти.

Економічні фактори є важливим фактором, що визначає трудовий потенціал територіальних громад. Вони включають у себе такі показники:

- Рівень економічного розвитку громади. Чим вищий рівень економічного розвитку громади, тим більше робочих місць є на її території, а також кращі умови праці та соціальної захищеності.
- Стан ринку праці. Стан ринку праці визначається рівнем безробіття, попитом на робочу силу та її пропозицією. Якщо на ринку праці є достатньо робочих місць, то це створює сприятливі умови для працевлаштування населення.
- Можливості працевлаштування. Можливості працевлаштування визначаються характером економічної діяльності, що розвивається в громаді. Якщо в громаді розвиваються галузі, що потребують великої кількості робочої сили, то це створює сприятливі умови для працевлаштування населення.

Рівень економічного розвитку громади

Рівень економічного розвитку громади є важливим фактором, що визначає можливості працевлаштування населення. У громадах з високим рівнем економічного розвитку є більше робочих місць, а також кращі умови праці та соціальної захищеності.

Рівень економічного розвитку громади визначається такими факторами:

- Структура економіки громади. Чим більшу частку в структурі економіки громади займають галузі, що створюють робочі місця, тим вищий рівень економічного розвитку громади.

- Інвестиційна привабливість громади. Чим більшою є інвестиційна привабливість громади, тим більше підприємств і організацій в неї створюються, а отже, тим більше робочих місць з'являється.

Стан ринку праці

Стан ринку праці визначається рівнем безробіття, попитом на робочу силу та її пропозицією. Якщо на ринку праці є достатньо робочих місць, то це створює сприятливі умови для працевлаштування населення.

Рівень безробіття – це частка безробітного населення у загальній чисельності економічно активного населення. Чим нижчий рівень безробіття, тим більша кількість населення має роботу.

Попит на робочу силу – це потреба підприємств і організацій у працівниках. Чим більший попит на робочу силу, тим більше можливостей для працевлаштування населення.

Пропозиція робочої сили – це кількість людей, які шукають роботу. Чим менша пропозиція робочої сили, тим більша конкуренція між роботодавцями за працівників, а отже, тим кращі умови праці та соціальної захищеності пропонуються працівникам.

Можливості працевлаштування визначаються характером економічної діяльності, що розвивається в громаді. Якщо в громаді розвиваються галузі, що потребують великої кількості робочої сили, то це створює сприятливі умови для працевлаштування населення.

До таких галузей належать:

- Будівництво
- Сільське господарство
- Машинобудування
- Транспорт
- Туризм

Економічні фактори є важливим фактором, що визначає трудовий потенціал територіальних громад. У контексті повоєнного відновлення необхідно враховувати такі економічні фактори:

- Рівень економічного розвитку громади
- Стан ринку праці
- Можливості працевлаштування

Для забезпечення ефективного відновлення громад необхідно створювати умови для підвищення рівня економічного розвитку громад, покращення стану ринку праці та розширення можливостей працевлаштування населення.

Соціальні фактори є важливим фактором, що визначає трудовий потенціал територіальних громад. Вони включають у себе такі показники:

- Рівень життя населення. Чим вищий рівень життя населення, тим більше людей прагнуть працювати, щоб поліпшити своє матеріальне становище.
- Умови праці та побуту. Якщо умови праці та побуту є комфортними, то це створює сприятливі умови для працевлаштування та продуктивної праці.
- Соціальна інфраструктура. Соціальна інфраструктура забезпечує потреби населення в освіті, медицині, культурі та спорті. Чим краще розвинена соціальна інфраструктура, тим більш комфортними є умови життя населення, а отже, тим більше людей прагнуть працювати.

Рівень життя населення

Рівень життя населення є важливим фактором, що впливає на трудову активність населення. Чим вищий рівень життя населення, тим більше людей прагнуть працювати, щоб поліпшити своє матеріальне становище.

Рівень життя населення визначається такими факторами:

- Дохід населення. Чим вищий дохід населення, тим вищий рівень життя населення.

- Якість життя населення. Якість життя населення визначається такими показниками, як доступність до житла, освіти, охорони здоров'я, культури та спорту.

Умови праці та побуту

Умови праці та побуту також впливають на трудову активність населення. Якщо умови праці та побуту є комфортними, то це створює сприятливі умови для працевлаштування та продуктивної праці.

Умови праці визначаються такими факторами:

- Оплата праці. Чим вища оплата праці, тим більш привабливі умови праці для працівників.
- Безпека праці. Чим безпечніші умови праці, тим більш комфортними вони є для працівників.
- Соціальні гарантії. Соціальні гарантії, що надаються працівникам, також впливають на умови праці.

Умови побуту визначаються такими факторами:

- Доступність до житла. Чим більша доступність до житла, тим комфортнішими є умови побуту для працівників.
- Доступність до освіти. Чим більша доступність до освіти, тим комфортнішими є умови побуту для працівників.
- Доступність до охорони здоров'я. Чим більша доступність до охорони здоров'я, тим комфортнішими є умови побуту для працівників.

Соціальна інфраструктура

Соціальна інфраструктура забезпечує потреби населення в освіті, медицині, культурі та спорті. Чим краще розвинена соціальна інфраструктура, тим більш комфортними є умови життя населення, а отже, тим більше людей прагнуть працювати.

До соціальної інфраструктури належать такі об'єкти:

- Школи
- Лікарні
- Культурні заклади

- Спортивні об'єкти

Соціальні фактори є важливим фактором, що визначає трудовий потенціал територіальних громад. У контексті повоєнного відновлення необхідно враховувати такі соціальні фактори:

- Рівень життя населення
- Умови праці та побуту
- Соціальна інфраструктура

Для забезпечення ефективного відновлення громад необхідно створювати умови для підвищення рівня життя населення, покращення умов праці та побуту та розвитку соціальної інфраструктури.

Висновки до розділу 2

В умовах повоєнного відновлення територіальні громади стикаються з низкою проблем, пов'язаних з управлінням трудовим потенціалом. Ці проблеми включають в себе: втрати трудових ресурсів внаслідок війни. Зміни в структурі економіки, що вимагають адаптації трудового потенціалу до нових умов. Нерівномірний розподіл трудових ресурсів між територіальними громадами.

Недостатня ефективність державної політики в сфері зайнятості та соціального захисту населення. Для вирішення цих проблем необхідно розробити і впровадити ефективні заходи, спрямовані на розвиток трудового потенціалу територіальних громад. Ці заходи повинні бути спрямовані на стимулювання розвитку трудового потенціалу, включаючи підвищення рівня освіти і кваліфікації населення, створення нових робочих місць, забезпечення соціальної підтримки працюючих. Адаптацію трудового потенціалу до нових умов, включаючи перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, створення нових робочих місць з урахуванням змін у структурі економіки.

Забезпечення рівномірного розподілу трудових ресурсів між територіальними громадами. Покращення ефективності державної політики в

сфері зайнятості та соціального захисту населення. Розробка і впровадження ефективних заходів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу територіальних громад, є одним з найважливіших завдань повоєнного відновлення. Ці заходи сприятимуть створенню нових робочих місць, підвищенню рівня зайнятості населення, покращенню якості життя населення.

РОЗДІЛ 3.

СТРАТЕГІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ.

3.1. Розроблення та впровадження стратегій публічного управління для стимулювання повоєнного відновлення через трудовий потенціал

Повоєнне відновлення України є складним та багатогранним завданням, яке потребує комплексного підходу. Одним із ключових елементів цього процесу є стимулювання трудового потенціалу країни.

Трудовий потенціал – це сукупність фізичних, інтелектуальних, професійних і соціальних якостей населення, які визначають його здатність до праці. Він є основою економічного розвитку країни, її конкурентоспроможності та рівня життя населення.

Для стимулювання трудового потенціалу в повоєнній Україні необхідно розробити та впровадити ефективні стратегії публічного управління. Ці стратегії повинні бути спрямовані на вирішення таких завдань:

- Відновлення робочих місць та створення нових робочих місць. Це завдання є особливо важливим, оскільки внаслідок війни в Україні було втрачено значну кількість робочих місць. Для його вирішення необхідно підтримати підприємницьку діяльність, стимулювати створення нових підприємств та робочих місць, а також сприяти розвитку малого та середнього бізнесу.
- Підвищення кваліфікації та професійної підготовки працівників. У ході війни багато працівників втратили навички та вміння, необхідні для їхньої подальшої професійної діяльності. Для подолання цієї проблеми необхідно запровадити програми підвищення кваліфікації та професійної підготовки працівників, а також сприяти розвитку системи освіти та професійної підготовки.

- **Забезпечення соціальних гарантій працівникам.** Соціальні гарантії працівників є важливим фактором стимулювання праці. Для забезпечення соціальних гарантій працівникам необхідно підвищити мінімальну заробітну плату, забезпечити належні умови праці та соціальний захист працівників.

Відновлення робочих місць та створення нових робочих місць

Внаслідок війни в Україні було втрачено значну кількість робочих місць. За даними Державної служби статистики України, у 2023 році рівень безробіття в Україні зріс до 20%. Це означає, що близько 6 мільйонів українців не мають роботи.

Для відновлення робочих місць та створення нових робочих місць необхідно вжити таких заходів:

- **Підтримка підприємницької діяльності.** Уряд України повинен надати фінансову та адміністративну підтримку підприємцям, які створюють нові підприємства та робочі місця. Це можна зробити за допомогою таких заходів:

- надання субсидій на створення нових робочих місць;
- надання податкових пільг підприємцям, які створюють нові робочі місця;
- спрощення процедур реєстрації та ліцензування підприємницької діяльності.

- **Стимулювання створення нових підприємств та робочих місць.** Уряд України повинен розробити та впровадити програми, які стимулюють створення нових підприємств та робочих місць. Це можна зробити за допомогою таких заходів:

- надання грантів на створення нових підприємств;
- надання пільгового кредитування для створення нових підприємств;
- сприяння розвитку інновацій та технологій, які можуть створити нові робочі місця.

- Розвиток малого та середнього бізнесу. Малий та середній бізнес є важливим джерелом створення нових робочих місць. Уряд України повинен сприяти розвитку малого та середнього бізнесу за допомогою таких заходів:

- надання доступу до кредитування та інших фінансових ресурсів;
- надання консультацій та підтримки підприємцям;
- створення сприятливого регуляторного середовища для малого та середнього бізнесу.

Підвищення кваліфікації та професійної підготовки працівників

У ході війни багато працівників втратили навички та вміння, необхідні для їхньої подальшої професійної діяльності. Для подолання цієї проблеми необхідно вжити таких заходів:

- Запровадження програм підвищення кваліфікації та професійної підготовки працівників. Уряд України повинен розробити та впровадити програми підвищення кваліфікації та професійної підготовки працівників, які втратили навички та вміння внаслідок війни. Ці програми повинні бути спрямовані на оновлення знань та навичок працівників, які є актуальними на сучасному ринку праці.

- Розвиток системи освіти та професійної підготовки. Уряд України повинен вжити заходів для розвитку системи освіти та професійної підготовки, щоб забезпечити якісну підготовку працівників для сучасного ринку праці. Це можна зробити за допомогою таких заходів:

- підвищення якості освіти та професійної підготовки;
- модернізація навчальних закладів;
- впровадження нових навчальних програм, які відповідають потребам ринку праці.

Забезпечення соціальних гарантій працівникам

Соціальні гарантії працівників є важливим фактором стимулювання праці. Для забезпечення соціальних гарантій працівникам необхідно вжити таких заходів:

- Підвищення мінімальної заробітної плати. Уряд України повинен підвищити мінімальну заробітну плату до рівня, що забезпечує гідні умови життя. Це допоможе працівникам забезпечити себе та свої сім'ї.
- Забезпечення належних умов праці. Уряд України повинен забезпечити дотримання законодавства про працю, яке гарантує працівникам належні умови праці. Це включає такі умови, як:
 - безпечні умови праці;
 - гідна заробітна плата;
 - достатня тривалість робочого часу;
 - відпустки та інші соціальні гарантії.
- Запровадження системи страхування від безробіття. Уряд України повинен запровадити систему страхування від безробіття, яка буде забезпечувати фінансову підтримку працівникам, які втратили роботу. Це допоможе працівникам впевнено почуватися на ринку праці та стимулюватиме їх до активнішого пошуку роботи.

Реалізація цих заходів допоможе Україні подолати наслідки війни та забезпечити успішне повоєнне відновлення.

Впровадження стратегій публічного управління для стимулювання трудового потенціалу має здійснюватися за такими основними напрямками:

- Фінансування. Для реалізації цих стратегій необхідно виділити значні фінансові ресурси. Ці ресурси можуть надаватися з державного бюджету, міжнародних фінансових організацій та приватних інвесторів.
- Законотворча діяльність. Для створення сприятливих умов для стимулювання трудового потенціалу необхідно внести зміни до чинного законодавства. Зокрема, необхідно вдосконалити законодавство у сфері праці, зайнятості, освіти та соціальної політики.
- Координація дій різних органів влади та інститутів громадянського суспільства. Для успішної реалізації стратегій публічного управління необхідно забезпечити ефективну координацію дій різних органів влади та інститутів громадянського суспільства.

Фінансування

Для реалізації стратегій публічного управління для стимулювання трудового потенціалу необхідно виділити значні фінансові ресурси. Ці ресурси можуть надаватися з державного бюджету, міжнародних фінансових організацій та приватних інвесторів.

Державний бюджет є основним джерелом фінансування стратегій публічного управління в Україні. Уряд України повинен виділити достатньо коштів на реалізацію цих стратегій.

Міжнародні фінансові організації, такі як Міжнародний валютний фонд, Світовий банк та Європейський Союз, можуть надати фінансову допомогу для реалізації стратегій публічного управління в Україні. Ця допомога може надаватися у вигляді грантів, кредитів або гарантій.

Приватні інвестори також можуть брати участь у фінансуванні стратегій публічного управління. Вони можуть інвестувати в створення нових робочих місць, підвищення кваліфікації та професійної підготовки працівників, а також розвиток системи освіти та соціальної політики.

Законотворча діяльність

Для створення сприятливих умов для стимулювання трудового потенціалу необхідно внести зміни до чинного законодавства. Зокрема, необхідно вдосконалити законодавство у сфері праці, зайнятості, освіти та соціальної політики.

У сфері праці необхідно вдосконалити законодавство щодо охорони праці, трудових відносин, оплати праці та соціальних гарантій працівникам.

У сфері зайнятості необхідно вдосконалити законодавство щодо сприяння зайнятості, працевлаштування безробітних та захисту прав працівників.

У сфері освіти необхідно вдосконалити законодавство щодо якості освіти, професійної підготовки та освіти дорослих.

У сфері соціальної політики необхідно вдосконалити законодавство щодо соціального захисту працівників, зокрема щодо мінімальної заробітної плати, соціальних пільг та соціальних гарантій.

Координація дій різних органів влади та інститутів громадянського суспільства

Для успішної реалізації стратегій публічного управління необхідно забезпечити ефективну координацію дій різних органів влади та інститутів громадянського суспільства.

Уряд України повинен забезпечити координацію дій між міністерствами та іншими органами влади, а також між центральними та місцевими органами влади.

Уряд України також повинен співпрацювати з інститутами громадянського суспільства, такими як профспілки, роботодавці та неурядові організації. Ця співпраця допоможе забезпечити ефективну реалізацію стратегій публічного управління та врахування інтересів різних сторін.

Ось деякі конкретні заходи, які можна вжити для забезпечення ефективної координації дій різних органів влади та інститутів громадянського суспільства:

1. Створення міжвідомчої комісії з питань стимулювання трудового потенціалу.
2. Розробка та затвердження плану дій із реалізації стратегій публічного управління.
3. Проведення регулярних зустрічей та консультацій між представниками різних органів влади та інститутів громадянського суспільства.
4. Залучення інститутів громадянського суспільства до розробки та реалізації стратегій публічного управління.

Реалізація цих заходів допоможе забезпечити ефективне впровадження стратегій публічного управління для стимулювання трудового потенціалу в Україні.

Реалізація стратегій публічного управління для стимулювання трудового потенціалу є важливим фактором успішного повоєнного відновлення України. Ці стратегії допоможуть відновити економіку країни, створити нові робочі місця та забезпечити зростання рівня життя населення.

Конкретні заходи, які можуть бути включені до цих стратегій, включають:

- Створення програми фінансової підтримки підприємств, які створюють нові робочі місця.
- Запровадження програми субсидування навчання працівників у сфері STEM-професій.
- Розширення мережі центрів професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників.
- Підвищення мінімальної заробітної плати до рівня, що забезпечує гідні умови життя.
- Запровадження системи страхування від безробіття та інших соціальних гарантій для працівників.

Створення програми фінансової підтримки підприємств, які створюють нові робочі місця.

Ця програма може передбачати надання субсидій, податкових пільг або інших форм фінансової підтримки підприємствам, які створюють нові робочі місця. Цей захід допоможе стимулювати створення нових робочих місць та сприятиме відновленню економіки України.

Запровадження програми субсидування навчання працівників у сфері STEM-професій

Ця програма може передбачати надання субсидій працівникам, які навчаються у сфері STEM-професій. STEM-професії є перспективними та високооплачуваними, тому запровадження цієї програми допоможе підвищити кваліфікацію працівників та забезпечити їхню зайнятість на високооплачуваних робочих місцях.

Розширення мережі центрів професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників

Цей захід допоможе забезпечити доступ працівників до якісної професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Це допоможе працівникам опанувати нові навички та вміння, які є актуальними на сучасному ринку праці.

Підвищення мінімальної заробітної плати до рівня, що забезпечує гідні умови життя.

Підвищення мінімальної заробітної плати допоможе працівникам забезпечити себе та свої сім'ї. Це також допоможе стимулювати економічне зростання, оскільки працівники з вищою заробітною платою будуть мати більше коштів для споживання товарів та послуг.

Запровадження системи страхування від безробіття та інших соціальних гарантій для працівників

Запровадження системи страхування від безробіття допоможе працівникам, які втратили роботу, отримати фінансову підтримку. Запровадження інших соціальних гарантій для працівників, таких як медичне страхування, соціальні пільги та соціальний захист, допоможе працівникам відчувати себе впевнено та захищеними.

3.2. Адаптація та впровадження передового досвіду управління трудовим потенціалом з урахуванням світових практик та тенденцій

У сучасних умовах розвитку економіки та суспільства все більш актуальним стає питання ефективного управління трудовим потенціалом. Успіх будь-якої компанії залежить від того, наскільки вона вміє залучати, розвивати та утримувати високоякісні кадри.

У світовій практиці управління трудовим потенціалом існує ряд передових підходів, які дозволяють підвищити ефективність роботи з персоналом. До таких підходів можна віднести:

- Стратегічне управління персоналом, яке передбачає розробку та реалізацію довгострокової програми розвитку персоналу, що відповідає цілям та стратегії компанії.

- Системний підхід до управління персоналом, який передбачає розгляд персоналу як складної системи, що складається з взаємопов'язаних елементів.
- Організаційний розвиток, який спрямований на створення ефективної організаційної структури та культури, що сприяє розвитку та реалізації потенціалу працівників.
- Управління талантами, яке спрямоване на виявлення, розвиток та утримання високоякісних кадрів.

Стратегічне управління персоналом

Стратегічне управління персоналом – це підхід до управління персоналом, який передбачає розробку та реалізацію довгострокової програми розвитку персоналу, що відповідає цілям та стратегії компанії.

Мета стратегічного управління персоналом – забезпечення відповідності кадрової політики компанії її цілям та стратегії. Для досягнення цієї мети необхідно:

- Розробити стратегію управління персоналом. Ця стратегія повинна визначати основні напрямки роботи з персоналом, такі як:
 - Набір та відбір персоналу
 - Оцінка персоналу
 - Розвиток персоналу
 - Мотивація та стимулювання персоналу
 - Взаємини з працівниками
- Інтегрувати стратегію управління персоналом в загальну стратегію компанії. Це означає, що всі заходи з управління персоналом повинні бути спрямовані на досягнення цілей компанії.

Стратегічне управління персоналом має ряд переваг, зокрема:

- Покращує ефективність роботи з персоналом. Це дозволяє компаніям залучати, розвивати та утримувати високоякісні кадри, що призведе до підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності компаній.

- Знижує витрати на персонал. Ефективне управління трудовим потенціалом дозволяє зменшити витрати на найм, навчання, розвиток та звільнення працівників.

- Підвищення мотивації та задоволеності працівників. Це призведе до підвищення продуктивності праці та зменшення плинності кадрів.

Системний підхід до управління персоналом

Системний підхід до управління персоналом – це підхід, який передбачає розгляд персоналу як складної системи, що складається з взаємопов'язаних елементів.

Мета системного підходу до управління персоналом – забезпечення ефективної взаємодії всіх елементів системи управління персоналом. Для досягнення цієї мети необхідно:

- Визначити основні елементи системи управління персоналом. До таких елементів можна віднести:

- Планування персоналу
- Найм та відбір персоналу
- Оцінка персоналу
- Розвиток персоналу
- Мотивація та стимулювання персоналу
- Взаємини з працівниками

- Визначити взаємозв'язки між елементами системи управління персоналом. Це означає, що необхідно розуміти, як впливають зміни в одному елементі на інші елементи системи.

Системний підхід до управління персоналом має ряд переваг, зокрема:

- Покращує ефективність роботи з персоналом. Це дозволяє компаніям більш ефективно залучати, розвивати та утримувати високоякісні кадри.

- Знижує витрати на персонал. Ефективне управління трудовим потенціалом дозволяє зменшити витрати на найм, навчання, розвиток та звільнення працівників.

- Підвищення мотивації та задоволеності працівників. Це призведе до підвищення продуктивності праці та зменшення плинності кадрів.

Організаційний розвиток

Організаційний розвиток – це процес створення ефективної організаційної структури та культури, що сприяє розвитку та реалізації потенціалу працівників.

Мета організаційного розвитку – створення умов, в яких працівники можуть ефективно виконувати свої завдання та розвивати свої здібності. Для досягнення цієї мети необхідно:

- Розробити ефективну організаційну структуру. Організаційна структура повинна бути такою, щоб вона сприяла ефективній взаємодії працівників та забезпечувала їм можливість для розвитку та реалізації своїх здібностей.

- Створити культуру, яка цінує ініціативу та творчість. Культура компанії повинна бути такою, щоб вона стимулювала працівників до творчості та інновацій.

Організаційний розвиток має ряд переваг, зокрема:

- Покращує ефективність роботи компанії. Це дозволяє компаніям підвищити продуктивність праці, інноваційність та конкурентоспроможність.

- Знижує витрати на персонал. Ефективна організаційна структура та культура сприяють зменшенню плинності кадрів та витрат на найм та навчання працівників.

- Підвищення мотивації та задоволеності працівників. Це призведе до підвищення продуктивності праці та зменшення плинності кадрів.

Управління талантами

Управління талантами – це підхід до управління персоналом, який спрямований на виявлення, розвиток та утримання високоякісних кадрів.

Мета управління талантами – забезпечити компанію високоякісними кадрами, які мають потенціал для успіху в майбутньому. Для досягнення цієї мети необхідно:

Розробити систему виявлення талантів. Ця система повинна дозволяти компанії виявляти працівників, які мають такі якості, як:

- Високий рівень інтелекту та спеціальних знань
- Активна життєва позиція
- Ініціативність
- Творчий підхід
- Здатність до швидкого навчання та адаптації

Система виявлення талантів може включати в себе такі інструменти, як:

- Оцінка професійних знань та навичок
- Аналіз результатів роботи
- Опитування керівників та колег
- Тестування на творчість та ініціативність

Після виявлення талантів необхідно розробити систему їх розвитку. Ця система повинна включати в себе такі заходи, як:

- Надання можливостей для навчання та професійного зростання
- Надання нових завдань та відповідальності
- Створення умов для реалізації потенціалу

Розвиток талантів дозволяє компанії:

- Підвищити продуктивність праці та конкурентоспроможність
- Забезпечити стабільність і розвиток компанії
- Зменшити плинність кадрів

Утримання талантів також є важливим завданням управління талантами.

Для цього необхідно:

- Створити привабливу систему мотивації та заохочення
- Створити культуру, яка цінує таланти
- Забезпечити баланс між роботою та особистим життям

Утримання талантів дозволяє компанії:

- Забезпечити довгострокову конкурентоспроможність
- Збільшити залученість працівників
- Покращити імідж компанії

Таким чином, управління талантами – це комплексний підхід, який дозволяє компанії залучати, розвивати та утримувати високоякісних кадри, які мають потенціал для успіху в майбутньому.

Впровадження цих підходів в Україні дозволить підвищити ефективність управління трудовим потенціалом та забезпечити конкурентоспроможність українських компаній на світовому ринку.

Для адаптації та впровадження передового досвіду управління трудовим потенціалом в Україні необхідно провести ряд заходів, зокрема:

- Аналіз світових практик та тенденцій у сфері управління персоналом. Це дозволить визначити, які підходи є найбільш ефективними та адаптованими до українських умов.

- Розробка та реалізація програми адаптації передового досвіду. Така програма повинна включати в себе визначення цілей, завдань, ресурсів та заходів, необхідних для впровадження передового досвіду.

- Проведення навчання та підвищення кваліфікації працівників кадрових служб. Це дозволить фахівцям кадрових служб ефективно використовувати передовий досвід у своїй роботі.

Аналіз світових практик та тенденцій у сфері управління персоналом

Для того щоб адаптувати передовий досвід управління трудовим потенціалом в Україні, необхідно провести ретельний аналіз світових практик та тенденцій у цій сфері. Це дозволить визначити, які підходи є найбільш ефективними та адаптованими до українських умов.

Аналіз світових практик та тенденцій у сфері управління персоналом можна проводити за такими напрямками:

- Стратегічне управління персоналом
- Системний підхід до управління персоналом
- Організаційний розвиток
- Управління талантами

При аналізі світових практик та тенденцій у сфері управління персоналом необхідно враховувати такі фактори, як:

- Культурні особливості
- Соціально-економічні умови
- Законодавчий контекст

Розробка та реалізація програми адаптації передового досвіду

Після проведення аналізу світових практик та тенденцій у сфері управління персоналом необхідно розробити програму адаптації передового досвіду. Така програма повинна включати в себе визначення цілей, завдань, ресурсів та заходів, необхідних для впровадження передового досвіду.

Цілі програми адаптації передового досвіду можуть включати в себе:

- Підвищення ефективності роботи з персоналом
- Зниження витрат на персонал
- Підвищення мотивації та задоволеності працівників

Завдання програми адаптації передового досвіду можуть включати в себе:

- Аналіз існуючої системи управління персоналом
- Вибір підходів та інструментів передового досвіду, які можуть бути адаптовані до українських умов

- Розробка та впровадження заходів з адаптації передового досвіду

Ресурси, необхідні для реалізації програми адаптації передового досвіду, можуть включати в себе:

- Фінансові ресурси
- Матеріальні ресурси
- Інформаційні ресурси
- Людські ресурси

Заходи, необхідні для реалізації програми адаптації передового досвіду, можуть включати в себе:

- Організація навчання та підвищення кваліфікації працівників кадрових служб
- Впровадження нових процедур та методів роботи з персоналом
- Створення системи моніторингу та оцінки ефективності впровадження передового досвіду

Проведення навчання та підвищення кваліфікації працівників кадрових служб

Для того щоб ефективно використовувати передовий досвід управління трудовим потенціалом, необхідно забезпечити навчання та підвищення кваліфікації працівників кадрових служб. Це дозволить фахівцям кадрових служб розуміти особливості передового досвіду та ефективно використовувати його в своїй роботі.

Навчання та підвищення кваліфікації працівників кадрових служб може проводитися за такими напрямками:

- Стратегічне управління персоналом
- Системний підхід до управління персоналом
- Організаційний розвиток
- Управління талантами

Навчання та підвищення кваліфікації працівників кадрових служб може проводитися в різних формах, таких як:

- Семінари
- Конференції
- Мастер-класи
- Онлайн-курси

Таким чином, адаптація та впровадження передового досвіду управління трудовим потенціалом в Україні є складним і багатограним завданням. Для успішного виконання цього завдання необхідно провести ретельний аналіз світових практик та тенденцій у сфері управління персоналом, розробити та реалізувати програму адаптації передового досвіду, а також забезпечити навчання та підвищення кваліфікації працівників кадрових служб.

Впровадження передового досвіду управління трудовим потенціалом в Україні має ряд переваг, зокрема:

- Покращення ефективності роботи з персоналом. Це дозволить компаніям залучати, розвивати та утримувати високоякісні кадри, що призведе до підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності компаній.

- Зниження витрат на персонал. Ефективне управління трудовим потенціалом дозволяє зменшити витрати на найм, навчання, розвиток та звільнення працівників.
- Підвищення мотивації та задоволеності працівників. Це призведе до підвищення продуктивності праці та зменшення плинності кадрів.

Покращення ефективності роботи з персоналом

Впровадження передового досвіду управління трудовим потенціалом в Україні дозволить компаніям покращити ефективність роботи з персоналом у таких напрямках:

- Залучення високоякісних кадрів. За допомогою передового досвіду компанії можуть розробити ефективні системи найму, відбору та адаптації працівників. Це дозволить їм залучати до роботи високоякісних кадрів, які відповідають їхнім потребам.
- Розвиток персоналу. За допомогою передового досвіду компанії можуть розробити ефективні системи навчання, розвитку та кар'єрного зростання працівників. Це дозволить працівникам розвивати свої професійні навички та кар'єру, що призведе до підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності компаній.
- Утримання високоякісних кадрів. За допомогою передового досвіду компанії можуть розробити ефективні системи мотивації та заохочення працівників. Це дозволить утримати високоякісних кадрів та зменшити плинність кадрів.

Зниження витрат на персонал

Ефективне управління трудовим потенціалом дозволяє зменшити витрати на персонал у таких напрямках:

- Найм та відбір працівників. За допомогою передового досвіду компанії можуть розробити ефективні системи найму та відбору працівників, які дозволять їм зменшити витрати на найм.

- Навчання та розвиток працівників. За допомогою передового досвіду компанії можуть розробити ефективні системи навчання та розвитку працівників, які дозволять їм зменшити витрати на навчання та розвиток працівників.

- Звільнення працівників. За допомогою передового досвіду компанії можуть розробити ефективні системи звільнення працівників, які дозволять їм зменшити витрати на звільнення працівників.

Підвищення мотивації та задоволеності працівників

Підвищення мотивації та задоволеності працівників є важливим завданням для будь-якої компанії. Задоволені працівники є більш продуктивними та менш схильні до плинності кадрів.

Впровадження передового досвіду управління трудовим потенціалом в Україні може сприяти підвищенню мотивації та задоволеності працівників у таких напрямках:

- Створення справедливої та прозорої системи оплати праці. За допомогою передового досвіду компанії можуть розробити справедливу та прозору систему оплати праці, яка буде відповідати потребам працівників.

- Надання працівникам можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання. За допомогою передового досвіду компанії можуть розробити ефективні системи навчання, розвитку та кар'єрного зростання працівників.

- Створення сприятливої робочої атмосфери. За допомогою передового досвіду компанії можуть створити сприятливу робочу атмосферу, яка буде сприяти задоволеності працівників.

Таким чином, впровадження передового досвіду управління трудовим потенціалом в Україні має ряд переваг, які можуть сприяти підвищенню ефективності роботи компаній, зменшенню витрат на персонал та підвищенню мотивації та задоволеності працівників.

Впровадження передового досвіду управління трудовим потенціалом в Україні є складним завданням, яке вимагає часу та зусиль. Однак, це завдання є важливим

Висновки до розділу 3

Стратегії публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення повинні бути спрямовані на стимулювання розвитку трудового потенціалу, його адаптацію до нових умов, забезпечення зайнятості та підвищення рівня життя населення.

Для розробки ефективних стратегій публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення необхідно враховувати такі фактори:

- Демографічні фактори, такі як чисельність населення, його вікова структура, рівень освіти і кваліфікації.
- Економічні фактори, такі як стан економіки, рівень розвитку промисловості, сільського господарства, сфери послуг.
- Соціальні фактори, такі як рівень життя населення, рівень соціальної захищеності.
- Політичні фактори, такі як політична ситуація в країні, державна політика в сфері зайнятості та соціального захисту населення.
- Для вирішення проблем, пов'язаних з управлінням трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення, необхідно розробити і впровадити ефективні заходи, спрямовані на:
 - Стимулювання розвитку трудового потенціалу, включаючи підвищення рівня освіти і кваліфікації населення, створення нових робочих місць, забезпечення соціальної підтримки працюючих.

- Адаптацію трудового потенціалу до нових умов, включаючи перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, створення нових робочих місць з урахуванням змін у структурі економіки.
- Забезпечення рівномірного розподілу трудових ресурсів між територіальними громадами.
- Покращення ефективності державної політики в сфері зайнятості та соціального захисту населення.
- Розробка і впровадження ефективних заходів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу територіальних громад, є одним з найважливіших завдань повоєнного відновлення. Ці заходи сприятимуть створенню нових робочих місць, підвищенню рівня зайнятості населення, покращенню якості життя населення.

Висновки, викладені в цьому розділі, є теоретичним підґрунтям для розробки конкретних заходів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу територіальних громад в умовах повоєнного відновлення.

ВИСНОВКИ

В ході дослідження здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення практичного завдання, щодо публічне управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення, що дозволило сформулювати такі висновки:

1. В ході вивчення теоретичних положень встановлено, що трудовий потенціал територіальних громад є важливою складовою повоєнного відновлення. Він визначає обсяги виробництва, рівень зайнятості, якість життя населення.

2. Доведено, що в умовах війни трудовий потенціал територіальних громад зазнає значних втрат. Це пов'язано з загибеллю людей, вимушеним переселенням, травмами, які спричиняють втрату працездатності. Водночас, внаслідок війни виникають нові потреби в робочій силі, пов'язані з відновленням інфраструктури, житла, промисловості.

3. Обґрунтовано, що для ефективного повоєнного відновлення необхідно розробити і впровадити стратегії публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад. Ці стратегії повинні бути спрямовані на стимулювання розвитку трудового потенціалу, його адаптацію до нових умов, забезпечення зайнятості та підвищення рівня життя населення.

4. Встановлено, що для вирішення проблем, пов'язаних з управлінням трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення, необхідно розробити і впровадити ефективні заходи, спрямовані на:

- Стимулювання розвитку трудового потенціалу, включаючи підвищення рівня освіти і кваліфікації населення, створення нових робочих місць, забезпечення соціальної підтримки працюючих.

- Адаптацію трудового потенціалу до нових умов, включаючи перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, створення нових робочих місць з урахуванням змін у структурі економіки.

- Забезпечення рівномірного розподілу трудових ресурсів між територіальними громадами.
- Покращення ефективності державної політики в сфері зайнятості та соціального захисту населення.

Розробка і впровадження ефективних заходів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу територіальних громад, є одним з найважливіших завдань повоєнного відновлення. Ці заходи сприятимуть створенню нових робочих місць, підвищенню рівня зайнятості населення, покращенню якості життя населення.

Результати дослідження мають важливе практичне значення. Вони можуть бути використані для розробки ефективних стратегій публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення.

Ось деякі конкретні приклади практичного значення дослідження:

1. Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм розвитку трудового потенціалу територіальних громад. Ці програми можуть включати в себе заходи з підвищення рівня освіти і кваліфікації населення, створення нових робочих місць, забезпечення соціальної підтримки працюючих.

2. Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм адаптації трудового потенціалу територіальних громад до нових умов. Ці програми можуть включати в себе заходи з перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, створення нових робочих місць з урахуванням змін у структурі економіки.

3. Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм забезпечення зайнятості населення. Ці програми можуть включати в себе заходи з пошуків нових робочих місць для безробітних, надання допомоги у працевлаштуванні, підтримку малого підприємництва.

4. Результати дослідження можуть бути використані для розробки програм підвищення рівня життя населення. Ці програми можуть включати в

себе заходи з підвищення мінімальної заробітної плати, надання соціальних пільг, підтримку сімей з дітьми.

В цілому, результати дослідження свідчать про те, що управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення є складним і багатогранним завданням. Для його успішного вирішення необхідно враховувати широкий спектр факторів, включаючи демографічні, економічні, соціальні та політичні фактори.

Результати дослідження можуть бути використані для розробки ефективних стратегій публічного управління трудовим потенціалом територіальних громад в умовах повоєнного відновлення. Ці стратегії сприятимуть створенню нових робочих місць, підвищенню рівня зайнятості населення, покращенню якості життя населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. «Авшенюк Н.М. Розвиток транснаціональної вищої освіти в контексті глобалізації ринків освітніх послуг / Н.М. Авшенюк // Теорія і практика управління соціальними системами, 2018. – № 4. – С. 69-77.
2. Адамик Б.П. Банківські електронні послуги : Навчальний посібник / Б.П. Адамик. – Тернопіль : Карт-бланш, 2005. – 96 с.
3. Алексеєнко Л.М. Суперечності взаємодії елементів програмноцільового методу в процесі бюджетування сфери соціально-культурних послуг /
4. Л.М. Алексеєнко, Б.С. Шулюк // Формування ринкових відносин в Україні, 2018. – № 4. – С. 190-197.
5. Андреева О.І. Обґрунтування теоретичних підходів до визначення механізму державного регулювання розвитку ринку страхових послуг / О.І.
6. Андреева // Держава та регіони. Серія: Державне управління, 2017. – № 3. – С. 133-137.
7. Антохов А.А. Ринок освітніх послуг у світлі класичного та новітніх підходів до дослідження / А.А. Антохов // Регіональна економіка, 2009. – № 1. – С. 251-259.
8. Ахмедова А.М. Маркетинг услуг: сущность, определяющие факторы и специфические особенности / А.М. Ахмедова // Економіка та держава, 2017. – № 6, червень. – С. 34-36.
9. Бабкіна І. Державне регулювання ринку рейтингових послуг / І. Бабкіна // Вісник НБУ, березень 2019. – С. 30-33.
10. Баб'юк І., Чепель О. – «Основні аспекти формування спроможних територіальних громад», – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bukvisnyk.cv.ua/miscveve-samovryaduvannya/463/>.
11. Балук Н.Р. Визначення впливу комунікаційних засобів на поведінку споживачів страхових послуг Західного регіону / Н.Р. Балук // Регіональна економіка, 2018. – № 2. – С. 151-156.

12. Біла С.О. Удосконалення державного управління ринку транспортнотранзитних послуг в Україні / С.О. Біла // Держава та регіони. Серія: Державне управління, 2007. – № 1. – С. 16-19.
13. Білаш О.В. Державне регулятивне структурування вітчизняного ринку страхових послуг / О.В. Білаш // Формування ринкових відносин в Україні, 2019. – № 4. – С. 104-111.
14. Бесчастний В.М. Соціальна політика держави в галузі освіти / В.М.
15. Бесчастний // Інвестиції : практика та досвід. – 2009. – №19. – С. 42-43.
16. Бондар В.П. Система контролю якості аудиторських послуг / В.П.
17. Бондар // Формування ринкових відносин в Україні, 2009. – № 1(92). – С. 139-142.
18. Брус С.І. Розвиток ринку лізингових послуг в Україні / С.І. Брус // Фінанси України, 2008. – № 11. – С. 75-85.
19. Булах Т.М. Організаційно-економічне забезпечення регіонального розвитку підприємництва в сфері послуг / Т.М. Булах // Формування ринкових відносин в Україні, 2008. – № 4. – С. 143-149.
20. Булах Т.М. Основні напрями вдосконалення організаційно-економічного забезпечення регіонального розвитку підприємництва у сфері послуг / Т.М. Булах // Підприємництво, господарство і право, 2008. – № 7 (151).
21. Булах Т.М. Шляхи поліпшення ресурсного забезпечення розвитку підприємництва в сфері послуг / Т.М. Булах // Формування ринкових відносин в Україні, 2017. – № 1. – С. 66-69.
22. Бусуйок Д.В. Класифікація земельних адміністративних послуг / Д.В. Бусуйок // Часопис Київського університету права, 2018. – № 1. – С. 239-245.
23. Бюджетний кодекс України, – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>.

24. Версаль Н.І. Сучасні теорії державного регулювання економіки// Фінансово-кредитне стимулювання економічного зростання: Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Тези доп. (3-5 червня 2005 р.) / Відп. ред. Р.А. Слав'юк. – Луцьк: ОВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2005. – 794 с.
25. Вітренко А. Необхідність рекламної діяльності банківських установ в умовах кризових явищ в економіці України / А. Вітренко // Банківська справа, 2019. – № 3. – С. 73-80.
26. Восколович Н.А. Экономика платных услуг : учеб. пособие для вузов / Н.А. Восколович. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 400 с.
27. Галиць О.В. Визначення конкурентноспроможності банку та стратегії її підвищення / О.В. Галиць // Регіональна економіка, 2007. – № 2. – С. 216-221.
28. Гаманкова О.О. Методи державного регулювання ринку страхових послуг / О.О. Гаманкова // Формування ринкових відносин в Україні, 2009. – № 2.
29. Глущенко С.В. Інвестиційні послуги банків: зарубіжна практика та українські перспективи / С.В. Глущенко // Фінанси України, 2007. – № 5. – С. 96-104.
30. Гонтажерская Л.И. Ринок туристичних послуг в Україні / Л.И. Гонтажерская. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2008. – 180 с.
31. Гонтажерская. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2008. – 180 с.
32. Горбач Л.М. Ринок фінансових послуг : навч. посіб. для вузів / Л.М. Горбач, О.Б. Каун. – К. : Кондор, 2009. – 436 с.
33. Горєлов Д.М. Сучасні стандарти надання публічних послуг громадянам органами державної влади / Д.М. Горєлов // Стратегічні пріоритети, 2007. – № 3 (4). – С. 12-16.
34. Грищенко І.М. Фактори розвитку комерційних послуг в економіці України / І.М. Грищенко // Економіка та держава. – № 2. – 2007. – С. 22.
35. Гулик Т. Тенденції розвитку ринку банківських послуг з кредитування корпоративних клієнтів в Україні / Т. Гулик // Банківська справа, 2007. – № 6. – С. 12-25.

36. Давидова О.Г. Інноваційна діяльність рекреаційних підприємств як об'єкт управління / О.Г. Давидова // Проблеми науки, 2018. – № 8. – С. 2-5.
37. Журба О.В. Сучасний стан надання управлінських послуг органами державної влади в Україні / О.В. Журба // Держава та регіони. Серія: Державне управління, 2009. – № 3. – С. 5-9.
38. Заблоцька Р.О. Світовий ринок послуг : Підручник / Р.О. Заблоцька. – 3-є вид. – К. : Знання України, 2005. – 280 с.
39. Закревський А.С. Забезпечення захисту прав людини і громадянина як споживача адміністративних послуг / А.С. Закревський, В.І. Горбатюк // Фінанси України, 2017. – № 1. – С. 98-103.
40. Занфіров В.А. Критерії якості управлінських послуг публічної сфери.