

Немченко Т.А.

асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнського національного технічного університету

Nemchenko Tetiana

Assistant Lecturer of the Department of Economy,
Management and Commercial Activity
Central Ukrainian National Technical University

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

DIRECTIONS FOR IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM OF SOCIAL DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL IN THE CONTEXT OF INNOVATION TRANSFORMATIONS

У статті розглянуто особливості функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в Україні. Наведено основні етапи вдосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу держави. Проведено STEEPLE-аналіз забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в країні за групами чинників впливу та визначено стратегічні альтернативи соціального розвитку трудового потенціалу. Обґрунтовано стратегічні пріоритети соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах. Наведено пропозиції щодо збалансованості соціального розвитку трудового потенціалу на різних рівнях, поліпшення взаємодії стейкхолдерів. Розроблено пропозиції щодо поліпшення ресурсного забезпечення, інструментарію та моніторингу функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, соціальний розвиток, організаційно-економічний механізм, стратегічний розвиток, стратегічний аналіз.

В статье рассмотрены особенности функционирования организационно-экономического механизма социального развития трудового потенциала в Украине. Предложены основные этапы совершенствования механизма социального развития трудового потенциала страны. Проведен STEEPLE-анализ обеспечения социального развития трудового потенциала по группам факторов влияния и определены стратегические альтернативы социального развития трудового потенциала. Обоснованы стратегические приоритеты социального развития трудового потенциала на инновационных принципах. Приведены предложения по сбалансированности социального развития трудового потенциала на различных уровнях и по улучшению взаимодействия стейкхолдеров. Разработаны предложения по улучшению ресурсного обеспечения, инструментария и мониторинга функционирования организационно-экономического механизма социального развития трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, социальное развитие, организационно-экономический механизм, стратегическое развитие, стратегический анализ.

The current state of social development of labor potential in the context of the spread of integration and globalization processes in the world, the negative impact of the pandemic indicates the presence in Ukraine of significant destructive phenomena in this area. The problems of ensuring social protection of the population, overcoming social infidelity are escalated; the issue of establishing a constructive social dialogue is becoming more urgent. The peculiarities of the functioning of the organizational and economic mechanism of social development of labour potential in Ukraine is considered. The expediency of ensuring the social development of labour potential through a combination of strategic and tactical measures, as well as on the basis of a combination of regulatory influence on the process of social development with the intensification of innovative economic growth is substantiated. The main stages of improving the mechanism of social development of labour potential of Ukraine are considered. The results of STEEPLE-analysis of social development of labour potential in the country that has been conducted by groups

of influencing factors (social, technological, economic, environmental, political, legal and ethical) are presented. The strategic alternatives of social development of labour potential (degradation, stagnation, transformation and sustainable innovation development) are identified. The strategic priorities of social development of labour potential on the basis of innovation are substantiated. Proposals for the balance of social development of labour potential at the international, state, territorial, microeconomic and individual levels are presented. The ways to improve the interaction of stakeholders (government, business, research and educational institutions, civil society based on the model "Quadruple Helix" are proposed. Proposals for improving resource provision, tools and monitoring of the functioning of the organizational and economic mechanism of social development of labour potential are developed. It is substantiated that the application of a comprehensive approach to understanding the essence of the mechanism of social development of labour potential allows justifying strategic priorities and tactical measures to improve it in terms of innovative transformation of the domestic economy.

Keywords: labour potential, social development, organizational and economic mechanism, strategic development, strategic analysis.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасних умовах характерними тенденціями є трансформація економік країн світу на інноваційних засадах, поглиблення відносин глобалізації та соціально-економічної інтеграції у світовому масштабі, здобуття значних конкурентних переваг тими державами, які активно й ефективно впроваджують інновації в усіх сферах економічного і суспільного життя. Окрім того, вектор діджиталізації суспільно-економічних відносин набув нового розвитку в умовах поширення пандемії коронавірусу у світі. Сьогодні розвинені країни світу повною мірою розуміють важливість соціальних аспектів розвитку, забезпечення соціально спрямованої та людиноорієнтованої політики на ринку праці, примноження і зростання якісних характеристик трудового потенціалу, запроваджують заходи щодо соціального захисту населення та сприяння підвищенню його добробуту. Нові виклики сьогодення, пов'язані з розвитком різноманітних форм нестандартної та гнучкої зайнятості, проникненням сучасних інформаційно-комунікативних технологій в усі сфери економічної діяльності, актуалізують питання саме соціальної спрямованості розвитку людських ресурсів. Натомість в Україні має місце значна кількість проблем та невирішених питань у сфері соціального розвитку трудового потенціалу, забезпечення соціального захисту населення в умовах пандемії, гідної праці та належної якості життя. Зазначене зумовлює актуальність вибраної теми дослідження та високу її значущість для вітчизняного ринку праці, економічного розвитку і суспільного добробуту в Україні у цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Різноманітним аспектам розвитку трудового потенціалу, урахувавши економічну та соціальну сфери, тенденціям функціонування та сучасної трансформації ринку праці, інноваційної праці та інноваційної зайнятості населення, ролі людини у глобалізованому трудовому просторі та мережевій економіці у цілому, соціального розвитку людських ресурсів та функціонування соціальної сфери присвячено дослідження численних науковців. Так, А.М. Колот, О.О. Герасименко акцентують увагу на глобальних змінах на сучасному ринку праці, трансформації соціально-трудова сфери під час формування моделі «Індустрія 4.0» [1]. У процесі ідентифікації сучасних тенденцій у сфері зайнятості

О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева, С.Я. Шурпа відзначають дедалі зростаючу поширеність соціальних ризиків у трудовій сфері [2]. Досліджуючи особливості функціонування механізму забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості, вітчизняні вчені Л.В. Шаульська, О.А. Дороніна, Н.С. Якімова констатують доцільність поєднання соціальних та економічних цілей суспільного розвитку [3]. На необхідності застосування стратегічного підходу і форсайт-методу під час планування ресурсного забезпечення національної економіки, включаючи й людські ресурси, наголошують О.М. Левченко, О.В. Ткачук [4]. М.В. Семикіна та С.Р. Пасека відзначають доцільність інтегрального оцінювання соціально-трудового потенціалу на регіональному рівні [5]. О.О. Хандій зосереджує увагу на інституційних аспектах сприяння розвитку соціального і трудового потенціалу в умовах децентралізації [6]. Л.Л. Шамілева, А.Д. Шастун вивчають питання соціальної відповідальності як одного з пріоритетів розвитку трудової сфери [7]. О.А. Харун розглядає соціальні інновації як один із драйверів зростання трудового потенціалу на макрорівні [8]. На необхідності розширення соціального базису розвитку трудового потенціалу наголошують Д.П. Мельничук, Г.А. Шпиталенко [9]. О.І. Кравчук визначає безпрецедентну роль мережевої економіки у формуванні сучасних соціально-трудова відносин [10].

Разом із тим зміна сучасної парадигми соціально-трудова відносин потребує більш детального обґрунтування напрямів забезпечення соціального розвитку людських ресурсів, які б повною мірою відповідали реаліям діджиталізації та функціонування ринку праці у постпандемічному періоді.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є оцінювання сучасного стану, проблем та перспектив у сфері функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу та обґрунтування на цій основі стратегічних пріоритетів та напрямів його вдосконалення в умовах інноваційної трансформації економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій виступає одним із визначальних чинників забезпечення стабільності в суспільстві, підвищення добробуту та якості життя населення країни. Приділення уваги соціальним аспектам розвитку людських ресурсів здатне мінімізу-

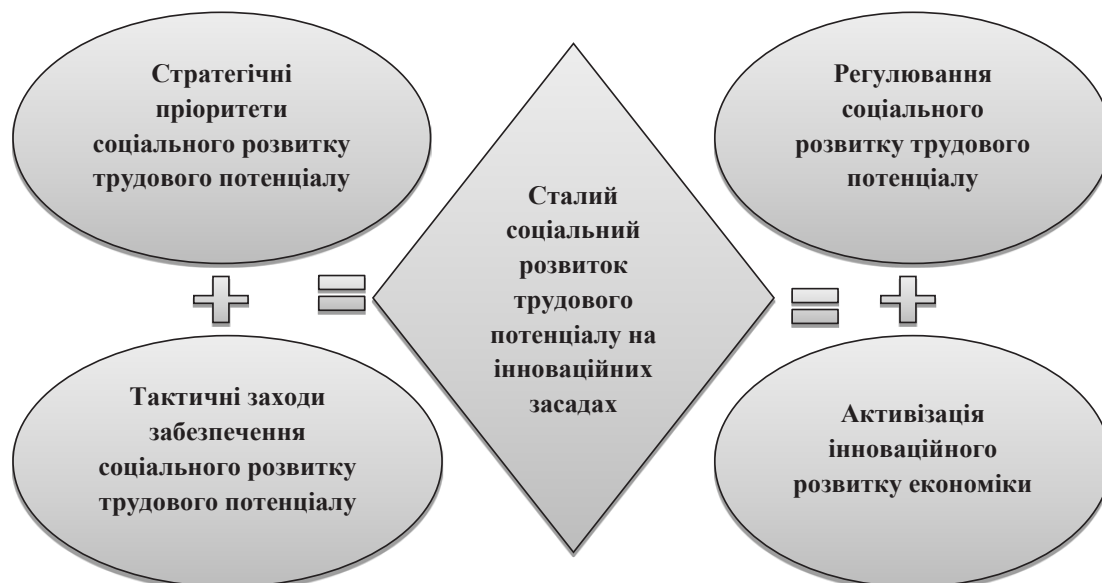


Рис. 1. Концептуальний підхід до забезпечення сталого соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах

Джерело: складено автором

вати дію негативних чинників та ризиків, зумовлених поширенням пандемії коронавірусу у світі. З іншого боку, необхідно усвідомлювати неминучість тенденцій діджиталізації, за якої певна частина населення може виявитися незатребуваною та неконкурентоспроможною на ринку праці. Тому сьогодні значно зростає актуальність сприяння соціальному розвитку трудового потенціалу та соціального захисту населення.

На наше переконання, забезпечити сталий соціальний розвиток трудового потенціалу на інноваційних засадах можливо лише на основі одночасного запровадження як стратегічного підходу до організації даного процесу, так і дієвих тактичних заходів, а також за умови поєднання заходів щодо поліпшення регулювання соціального розвитку трудового потенціалу з інтенсифікацією темпів упровадження інновацій у всій сфері економіки держави (рис. 1).

Отже, загальний алгоритм удосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу України може бути відображений за допомогою схеми (рис. 2). Першим етапом є проведення стратегічного аналізу стану і тенденцій соціального розвитку трудового потенціалу. В арсеналі стратегічного менеджменту налічується значна кількість різноманітних методів, які дають змогу оцінити вплив сукупності чинників на об'єкт дослідження. Найбільш поширеним сьогодні справедливо можна вважати метод SWOT-аналізу, що включає ідентифікацію сильних і слабких сторін внутрішнього середовища, загроз і можливостей зовнішнього середовища з їх подальшим зіставленням. Також користується популярністю метод PEST-аналізу, що є орієнтованим на дослідження чинників зовнішнього оточення, а саме політичних, економічних, соціальних і технологічних факторів впливу. В останні роки все більш поширеними стають різні модифікації методу PEST-аналізу, наприклад STEEP-аналіз (додатково включає еколо-

гічний чинник) та STEEPLE-аналіз (додаються ще й правові (або законодавчі) та етичні чинники).

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

Фрагмент результатів проведення STEEPLE-аналізу забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні (чинники ризику) узагальнено в табл. 1.

Таким чином, визначені чинники ризику за результатами STEEPLE-аналізу свідчать, що ситуація у сфері забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні є вкрай несприятливою. За умов відсутності впровадження негайних заходів щодо вирішення існуючих проблем у державі існує загроза реалізації альтернативи «соціальної деградації» у стратегічній перспективі (рис. 3). Така альтернатива є цілком ймовірною у разі продовження політики неналежного регулювання сфери соціального розвитку та низьких темпів інноваційної трансформації економіки. Її реалізація може призвести до погіршення наявних сьогодні умов соціального розвитку трудового потенціалу, слугувати каталізатором деструктивних явищ у соціально-трудовій сфері та ще більшої міграції конкурентоспроможної частини трудового потенціалу за кордон.

Інша альтернатива «соціальної стагнації» може реалізуватися в умовах підвищення ефективності

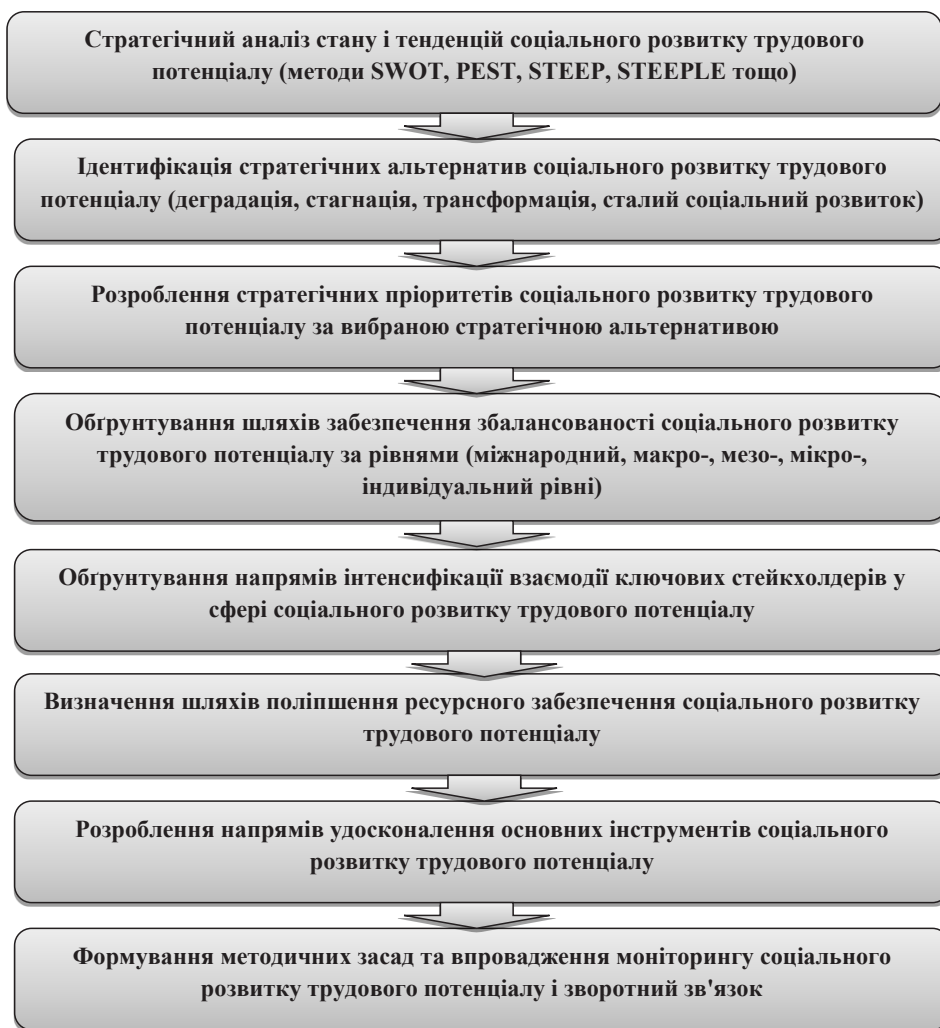


Рис. 2. Алгоритм вдосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу України

Джерело: складено автором

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

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

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

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

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

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

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

Група чинників	Характеристика чинників ризику
Соціальні	<ul style="list-style-type: none"> – стрімке погіршення демографічної ситуації в країні (зростання рівня смертності, низька народжуваність, високий рівень захворюваності, зростання у структурі населення частки осіб старшої вікової групи); – низький рівень соціального захисту населення; – високий рівень розшарування населення, поглиблення нерівності між найбагатшими та найбіднішими його верствами; – загрози життю та здоров'ю населення в умовах пандемії, неспроможність вітчизняної медичної системи надавати достатньо якісні медичні послуги
Технологічні	<ul style="list-style-type: none"> – технологічне відставання у сферах виробництва і послуг від розвинених країн світу; – низький рівень інноваційної активності вітчизняних суб'єктів господарювання; – технологічна неготовність до негайного впровадження сучасних технологій та результатів 4-ї промислової революції; – надвисокий рівень зносу основних засобів багатьох галузей
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> – низький рівень доходів та якості життя населення; – стагнація економічного розвитку та залежність економіки від зовнішніх кредитів; – високий рівень інфляції та зростання цін на всі види продукції (товарів, робіт, послуг); – низька інвестиційна привабливість суб'єктів господарювання для вітчизняних та міжнародних інвесторів; – низький рівень оплати праці, у т. ч. кваліфікованої
Екологічні	<ul style="list-style-type: none"> – високий рівень забруднення навколишнього середовища; – відсутність значної кількості енергоощадливих, ресурсоефективних та екологічних підходів до здійснення господарської діяльності; – низька екологічна культура та домінування нерационального підходу до використання природних ресурсів
Політичні	<ul style="list-style-type: none"> – нестабільність ситуації в державі внаслідок військово-політичного конфлікту; – відсутність стабільного політичного курсу, спрямованого на захист та збереження трудового потенціалу країни (у т. ч. подолання негативних міграційних тенденцій); – невпевненість у діях влади та недовіра до її рішень із боку значної частини населення; – посилення політичного «антагонізму» та неготовність до конструктивної співпраці у вирішенні політичних питань
Правові (законодавчі)	<ul style="list-style-type: none"> – недосконалість вітчизняної нормативно-правової бази з питань регулювання ринку праці та зайнятості населення; – неврегульованість та суперечливість питань соціального захисту населення; – недостатній рівень гармонізації вітчизняного законодавства у сфері праці з міжнародними нормами та стандартами; – домінування підходу до вирішення соціальних питань за «остаточним» принципом
Етичні	<ul style="list-style-type: none"> – низький рівень етичних та моральних норм поведінки достатньо значної кількості населення; – наявність елементів деструктивної та асоціальної поведінки; – низька соціальна відповідальність бізнесу та відсутність конструктивного соціального діалогу

Джерело: складено автором

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

Вищевикладене свідчить про доцільність інтенсифікації взаємодії ключових стейкхолдерів у сфері соціального розвитку трудового потенціалу. Згідно з моделлю Quadruple Helix, учасниками співпраці у сфері соціально-трудова відносин виступають держава та її інститути, бізнес-структури та їхні об'єднання, наукові й освітні установи, громадянське суспільство. В умовах проголошеного і впровадженого курсу щодо децентралізації влади й управління в Україні важливими учасниками процесів соціального розвитку трудового потенціалу виступають територіальні

громади, які сьогодні отримали значну автономію у сфері розподілу фінансових ресурсів та вирішення соціальних питань територіального розвитку.

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

Щодо інструментів організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу

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

Рис. 3. Матриця стратегічних альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу України

Джерело: складено автором

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

Наступним важливим елементом організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу є запровадження дієвої системи моніторингу його ключових показників. Такий моніторинг повинен здійснюватися на засадах систематичності, обґрунтованості показників, що включені до складу оцінки, сприяти підвищенню соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці та забезпечувати ефективний зворотний зв'язок.

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

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок. Таким чином, кінцевою метою функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу виступає підвищення соціального добробуту та якості життя населення країни у цілому. Зазначений механізм має бути орієнтованим на поєднання стратегічних і тактичних інструментів, включати засоби регулювання соціального розвитку людських ресурсів та сприяння інноваційному розвитку національної економіки. Проведений аналіз чинників ризику у соціально-демографічній, технологічній, економічній, екологічній, політичній, правовій та етичній сферах дав змогу констатувати необхідність упровадження заходів щодо вдосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу в Україні у найближчій перспективі.

Установлено, що за умови незмінності існуючої ситуації країні загрожує ситуація «соціальної деградації», натомість стратегічним пріоритетом є забезпечення сталого соціального розвитку на інноваційних засадах. У цьому контексті існує доцільність налагодження ефективної взаємодії між усіма учасниками соціально-трудомих відносин, поліпшення інструментарію регулювання соціального розвитку в державі, ресурсного забезпечення даного процесу та проведення періодичного моніторингу результативності впроваджених заходів.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі лежить у площині напрацювання методичних підходів до проведення моніторингу ефективності функціонування механізму соціального розвитку трудового потенціалу, конкретизації заходів активізації співпраці ключових стейкхолдерів у сфері забезпечення інноваційно орієнтованого соціального розвитку.

Бібліографічний список:

1. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудоий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97–125.
2. Грیشнова О.А., Брінцева О.Г., Шурпа С.Я. Фіктивізація людського капіталу та нові ризики в сфері зайнятості. *Науковий вісник Полісся*. 2017. № 1(2). С. 91–98.
3. Шаульська Л.В., Дороніна О.А., Якимова Н.С. Забезпечення розвитку інноваційних видів зайнятості з урахуванням поведінкових моделей суб'єктів ринку праці. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія «Економічні науки»*. 2019. № 6. С. 156–165.
4. Левченко О.М., Ткачук О.В. Особливості застосування smart-підходу під час розробки стратегій соціально-економічного розвитку територій. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2019. Вип. 3. С. 12–23.
5. Семикіна М.В., Пасєка С.Р. Підвищення керованості інноваційним розвитком на основі інтегрального оцінювання соціально-трудоого потенціалу. *Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки*. 2014. Вип. 27. С. 277–287.
6. Хандій О.О. Інституційне забезпечення розвитку соціального та трудоого потенціалів територіальних громад. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 2. С. 79–90.
7. Шамілева Л.Л., Шастун А.Д. Розвиток трудової сфери на засадах соціальної відповідальності як соціальний ресурс економічного зростання. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2018. Вип. 13. С. 182–189.
8. Харун О.А. Соціальні інновації як чинник підвищення розвитку трудового потенціалу підприємств. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 3(2). С. 12–18.
9. Мельничук Д.П., Шпиталенко Г.А. Розвиток трудового потенціалу та соціальна відповідальність як функціонал-імперативи соціальної політики України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 1. С. 74–79.
10. Кравчук О.І. Мережева економіка – домінанта розвитку економічних і соціально-трудоих відносин. *Соціально-трудоі відносини: теорія та практика*. 2016. № 2. С. 108–114.
2. Ghrishnova O.A., Brinceva O.Gh., Shurpa S.Ja. (2017) Fiktyvizacija ljudskogho kapitalu ta novi ryzyky v sferi zajnjatosti [Fixation of human capital and new risks in the field of employment]. *Naukovyj visnyk Polissja*, no. 1(2), pp. 91–98.
3. Shaulijska L.V., Doronina O.A., Jakymova N.S. (2019) Zabezpechennja rozvytku innovacijnykh vydiv zajnjatosti z urakhuvannjam povedinkovykh modelej sub'ektiv rynku praci [Ensuring the development of innovative types of employment, taking into account the behavioral patterns of labour market participants]. *Visnyk Kyjivskogho nacional'jnogho universytetu tekhnologij ta dyzajnu. Serija: Ekonomichni nauky*, no. 6, pp. 156–165.
4. Levchenko O.M., Tkachuk O.V. (2019) Osoblyvosti zastosuvannja smart-pidkходу pid chas rozrobky strategij social'no-ekonomichnogho rozvytku terytorij [Features of application of smart-approach during development of strategies of social and economic development of territories]. *Central'noukrajinskij naukovyj visnyk. Ekonomichni nauky*, vol. 3, pp. 12–23.
5. Semykina M.V., Pasjeka S.R. (2014) Pidvyshhennja kерованості innovacijnym rozvytkom na osnovi integrahlnogho ocinjuvannja social'no-trudovogho potencialu [Improving the manageability of innovative development based on an integrated assessment of social and labour potential]. *Naukovyj visnyk Bukovynskogho derzhavnogho finansovo-ekonomichnogho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 27, pp. 277–287.
6. Khandij O.O. (2019) Instytucijne zabezpechennja rozvytku social'jnogho ta trudovogho potencialiv terytorialnykh ghromad [Institutional support for the development of social and labor potentials of territorial communities]. *Ekonomichnyj visnyk Donbasu*, no. 2, pp. 79–90.
7. Shamileva L.L., Shastun A.D. (2018) Rozvytok trudovoi sfery na zasadakh social'noji vidpovidalnosti jak social'nyj resurs ekonomichnogho zrostantnja [Development of the labour sphere on the basis of social responsibility as a social resource of economic growth]. *Visnyk Kam'jancj-Podil'skogho nacional'jnogho universytetu imeni Ivana Oghijenka. Ekonomichni nauky*, vol. 13, pp. 182–189.
8. Kharun O.A. (2018) Socialni innovacii jak chynnyk pidvyshhennja rozvytku trudovogho potencialu pidpryjemstv [Social innovations as a factor in increasing the development of labour potential of enterprises]. *Problemy systemnogho pidkходу v ekonomici*, vol. 3(2), pp. 12–18.
9. Melnychuk D.P., Shpytalenko Gh.A. (2018) Rozvytok trudovogho potencialu ta social'na vidpovidalnistj jak funkcion-al-imperatyvy social'noji polityky Ukrajinj [Development of labour potential and social responsibility as a functional imperative of social policy of Ukraine]. *Visnyk Khmel'nyckogho nacional'jnogho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 1, pp. 74–79.
10. Kravchuk O.I. (2016) Merezheva ekonomika – dominanta rozvytku ekonomichnykh i social'no-trudovykh vidnosyn [Network economy – the dominant of development of economic and social relations]. *Social'no-trudovi vidnosyny: teorija ta praktyka*, no. 2, pp. 108–114.

References:

1. Kolot A.M., Gherasymenko O.O. (2019) Social'no-trudovyj rozvytok v XXI stolitti: do pryrody ghlobalnykh zmin, novykh mozhlyvostej, obmezhenj i vyklykiv [Socio-labour development in the XXI century: the nature of global change, new opportunities, constraints and challenges]. *Demografija ta social'na ekonomika*, no. 1, pp. 97–125.