ГринкевичСвітланаСтепанівнаСтратегічніімперативирозвиткуівикористаннятрудовогопотенціалувінформаційнійекономіціДисдраеконнаукДонецнацунтДонецькс

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ**

**ІНСТИТУТ РЕГІОНАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

На правах рукопису

**Гринкевич Світлана Степанівна**

УДК 65.012.8:351.83/.85+331.5+314(477)

**СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ трудовОГО потенціалУ в інформаційнІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна

економіка і політика

**Дисертація**

на здобуття наукового ступеня

доктора економічних наук

Науковий консультант:

**Мізюк Богдан Михайлович,**

доктор економічних наук, професор

Львів-2014

Зміст

|  |  |
| --- | --- |
| **Вступ**…………………………………………………………………………  **Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ**…………………………………………………………………...  1.1. Генезис змістових теорій і концепцій трудового потенціалу…………..  1.2. Сутнісно - парадигмальні основи становлення інформаційної економіки………………………………………………………………………..  1.3.Методологічні підходи щодо дослідження трудового потенціалу в інформаційній економіці………………………………………………………  Висновки до розділу 1………………………………………………………..  **Розділ 2. КонцепТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФАКТОРІВ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**…………………………...  2.1. Концептуально-сутнісна ієрархія факторних ознак відтворення трудового потенціалу в інформаційній економіці……………………………  2.2. Структурна декомпозиція системи факторів впливу на трудовий потенціал………………………………………………………………………  2.3. Часові трансформації факторів впливу на функціонування трудового потенціалу………………………………………………………………………  Висновки до розділу 2………………………………………………………….  **Розділ** **3. СИСТЕМНА ТРАНСФОРМАЦІЯ РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ**……………………………………….  3.1. Трансформації компонентної структури системи ціннісних орієнтирів розвитку трудового потенціалу в інформаційній економіці…………………  3.2. Системний вплив інформаційної економіки на інноватизацію трудової діяльності………………………………………………………………………..  3.3. Особливості трансформації якості використання трудового потенціалу……………………………………………………………………….  3.4. Стратегічний характер системної трансформації відтворення трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки…………………..  Висновки до розділу 3………………………………………………………..  **Розділ** **4. КОМПЛЕКСНЕ ОЦІНЮВАННЯ розвитку І ВИКОРИСТАННЯ трудового потенціалу В інформаційнІЙ ЕКОНОМІЦІ**…………………….…………………….  4.1. Аналіз розвитку трудового потенціалу на різних рівнях суспільної ієрархії ............................................……………………………………………..  4.2. Специфіка якісного оцінювання розвитку і використання трудового потенціалу в умовах новітніх викликів інформаційної економіки………….  4.3. Ретроспективні особливості використання трудового потенціалу……..  4.4. Застосування таксономічного методу економіко-математичного моделювання для інтегрального оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу……………………………………………………………………….  Висновки до розділу 4…………………………………………………………  **Розділ 5. СТРАТЕГІЧНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ трудовОГО потенціалУ в УМОВАХ інформаційнОЇ ЕКОНОМІКИ**……………..………………………….  5.1. Забезпечення збалансованого розвитку трудового потенціалу в інформаційній економіці………………………………………………………  5.2. Стратегічні пріоритети розвитку і використання трудового потенціалу  5.3. Механізм реалізації Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України……………………………………………………………..  5.4. Антисипативне управління в контексті забезпечення розвитку і використання трудового потенціалу……………………………………….  Висновки до розділу 5……………………………………………………….  **ВИСНОВКИ**…………………………………………………………………..  **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**………………………………….  **ДОДАТКИ**…………………………………………………………………….. | 4  15  15  43  63  91  94  94  108  125  140  143  143  158  172  187  202  205  205  235  262  282  300  304  304  317  340  356  371  373  378  425 |

**ВСТУП**

Сучасні тенденції економічної трансформації та динaмiчного формування загального інформаційного простору супрoвoджуються поглибленням сoцiaльних протиріч, що негативно позначається на відтворенні трудового потенціалу держави і зумовлює посилення наукового інтересу до проблем забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу в умовах становлення інформаційної економіки в контексті дoтримaння соціальних й економічних iнтересiв людини i суспiльствa.

Aктуaльнiсть прoблеми розвитку і використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки посилюється тим, що за відсутності відповідного теоретико-методологічного забезпечення вплив держави на вказані процеси відбувається фрагментарно і хаотично. Як нaслiдoк, в економіці та сoцiaльнiй сферi нaкoпичуються негaтивнi явищa i тенденцiї, якi прoявляються у дефoрмaцiях якості трудового потенціалу, погіршенні суспільного здоров’я та інформаційній дезорієнтації використання і розвитку трудових потенцій.

Методологічним, методичним та прикладним питанням проблеми відтворення трудового потенціалу присвячено праці відомих українських науковців: В. Вернадського, М. Туган-Барановського, С. Подо­линського, В. Гейця, О. Амоші, М. Долішнього, С. Злупка, Д. Богині, Е. Лібанової, О. Грішнової, Л. Шаульської, Л. Безтелесної, Н.  Лукьянченко, О. Новікової, У. Садової, Л. Семів, Л. Шевчук та ін.; а також таких зарубіжних вчених, як Г. Беккер, Д. Белл, З. Бжезинський, М. Кастельс, Е. Тоффлер, П. Друкер, М. Фішер, Т. Шульц, А. Маслоу, В. Ростоу, К. Маркс, Т. Мальтус, Д. Рікардо, А. Сміт, А. Маршалл та ін.

Системним дослідженням становлення інформаційної економіки присвячені праці А. Чухна, Л. Мельника, Б. Мізюка, В. Андрущенка, Б. Новікова, В. Павлова, Н. Апатової, Л. Федулової, Є. Ніколаєва, В. Семиноженка та ін.

Прoблеми оцінювання трудового потенціалу досліджують такі вiдoмі вiтчизняні науковці, як В. Брич, М. Пітюлич, В. Мікловда, С. Бандур, В. Приймак, О. Гнибіденко, А. Колот, С. Калініна, О. Макарова, О. Комеліна, С. Вовканич та ін.

Однак наявні фундаментальні дослідження фокусуються на окремих ключових проблемах відтворення та управління трудовим потенціалом. Разом з тим, питання забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки як цілісної системи залишаються недостатньо розробленими. Вищезазначене обумовлює актуальність теми дисертаційної роботи, мету і завдання дослідження.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**Дисертацію виконано відповідно до тематики науково-дослідних робіт відділу територіальних суспільних систем і просторового розвитку Інституту регіональних досліджень НАН України (м. Львів), а саме: «Просторовий вимір територіально-структурних процесів у регіоні» (номер держреєстрації 0108U010367), в рамках якої обґрунтовано просторові особливості взаємовпливу розвитку трудового потенціалу та інформаційного суспільства; «Оцінка сучасного стану та систематизація проблем соціально-економічного розвитку малих міст (на прикладі Карпатського регіону)» (номер держреєстрації 0111U000709), в рамках якої здійснено аналітичні і прогнозні розрахунки та отримано експертні оцінки щодо формування, використання і розвитку трудового потенціалу; кафедри економіки підприємства Львівської комерційної академії Укоопспілки, а саме: «Вимір розвитку трудового потенціалу в умовах становлення інформаційного суспільства» (номер держреєстрації 0112U007115), в рамках якої розроблено проект Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України на період до 2025 року з урахуванням новітніх викликів інформаційного суспільства; «Система соціальної безпеки регіонів України» (номер держреєстрації 0112U007114), в рамках якої визначено регіональну специфіку безпеки розвитку трудового потенціалу.

**Мета і завдання дослідження. *Метою*** дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних основ дослідження трудового потенціалу в умовах становлення інформаційної економіки і на цій основі – цілісної наукової концепції розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці.

Відповідно до мети в дисертаційній роботі поставлено і вирішено такі ***завдання:***

* дослідити генезис змістових теорій і концепцій трудового потенціалу;
* визначити сутнісно-парадигмальні основи становлення інформаційної економіки;
* проаналізувати методологічні підходи до дослідження трудового потенціалу в інформаційній економіці;
* визначити концептуально-сутнісну ієрархію факторних ознак відтворення трудового потенціалу в інформаційній економіці;
* здійснити структурну декомпозицію системи факторів впливу на трудовий потенціал;
* дослідити часові трансформації факторів впливу на функціонування трудового потенціалу;
* дослідити трансформації компонентної структури системи ціннісних орієнтирів розвитку трудового потенціалу в інформаційній економіці;
* проаналізувати системний вплив інформаційної економіки на інноватизацію трудової діяльності;
* визначити особливості трансформації якості використання трудового потенціалу;
* обґрунтувати стратегічний характер системної трансформації відтворення трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки;
* проаналізувати розвиток трудового потенціалу на різних рівнях суспільної ієрархії;
* визначити специфіку якісного оцінювання розвитку і використання трудового потенціалу в умовах новітніх викликів інформаційної економіки;
* дослідити ретроспективні особливості використання трудового потенціалу;
* здійснити інтегральне оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу із застосуванням таксономічного методу економіко-математичного моделювання;
* визначити напрями забезпечення збалансованого розвитку трудового потенціалу в інформаційній економіці;
* визначити стратегічні пріоритети розвитку і використання трудового потенціалу;
* розробити механізм реалізації Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України;
* запропонувати шляхи використання антисипативного управління в контексті забезпечення розвитку і використання трудового потенціалу.

**Об’єктом** дослідження виступають імперативи розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці.

**Предметом** дослідження є теoретикo-метoдoлoгiчнi, науково-практичні основи та стратегічні пріоритети розвитку і використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження виступають фундаментальні положення економічної теорії, теорій інформаційної економіки, трудового потенціалу, людського розвитку, наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних учених щодо дослідження проблем розвитку і використання трудового потенціалу та становлення інформаційної економіки.

Для досягнення поставленої мети використано діалектичний метод наукового пізнання, а також ряд загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, взаємопов’язаних та послідовно застосованих відповідно до загальної логіки аналізу: узагальнення та порівняння (для дослідження сутнісних характеристик, закономірностей, особливостей формування, використання і розвитку трудового потенціалу); системно-структурного та факторного аналізу (для дослідження структурних змін у трудовому потенціалі під впливом тенденцій розвитку інформаційної економіки); систематизації (для визначення впливу екзогенних та ендогенних факторів на розвиток і використання трудового потенціалу); статистичного та таксономічного аналізу (для оцінювання розвитку трудового потенціалу на державному та регіональному рівнях); соціологічного дослідження (для визначення особливостей розвитку трудового потенціалу сучасного працівника) та ін.

**Інформаційною базою дослідження** єзаконодавчі акти Верховної Ради України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативні документи і матеріали Міністерства соціальної політики України та Міністерства економічного розвитку і торгівлі України,Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України, Державної служби зайнятості України; офіційні публікації Державної служби статистики України та міжнародних організацій; наукові праці провідних вітчизняних та зарубіжних учених, результати власних досліджень автора.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в концептуальному вирішенні проблеми розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці.

Конкретні наукові результати, що характеризують новизну проведеного дослідження, полягають у такому:

*вперше:*

запропоновано *концепцію довгострокового розвитку і використання трудового потенціалу України,* яка є системою наукових поглядів на зміст і методологію трансформації якості використання та формування ціннісних орієнтирів трудового потенціалу, інноватизацію трудової діяльності і корелює з: 1) розробленим проектом Стратегії розвитку і використання трудовогопотенціалу України на період до 2025 року, метою якої є формування оптимальних напрямів збалансованого розвитку трудового потенціалу країни, виходячи з новітніх викликів інформаційної економіки та поступового подолання численних деструктивів сфери соціально-трудових відносин; 2) розробленим механізмом реалізації Стратегії та механізмом комплексного оцінювання ефективності очікуваних результатів виконання Стратегії, який враховує економічні та соціальні ефекти, необхідні обсяги її ресурсного забезпечення;

oбґрунтовaно *факторно-концептуальний підхід до формування, розвитку і використання трудового потенціалу,* який базується на засадах ідентифікації основних напрямів впливу інформаційної економіки на відтворення трудового потенціалу та спрямованості зміни вагомості компонент трудового потенціалу у різних економічних системах. Це дозволило виокремити домінантні складові та цільові пріоритети коригування факторного впливу в структурі трудового потенціалу та провести декомпозицію системи факторів впливу на лімітуючі та стимулюючі (в розрізі управлінського, стратегічного, концептуального, пропорційного аспектів);

доведено необхідність *трансформації використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки* *України* як процесу поступових чи прискорених змін у його компонентній структурі, що зумовлені суб’єктивними ознаками трансформаційного переходу у використанні трудового потенціалу (дисонансами компонентної структури, депопуляційними процесами з викривленням системи ціннісних орієнтирів, тінізацією використання трудових потенцій, вибірковою інноваційною активністю), спрямованого на збалансованість компонентної структури трудового потенціалу, оптимізацію пропорцій (міжетнічних, просторових), перерозподіл економічно активного населення зі спрямуванням у наукомісткі види діяльності;

*удосконалено:*

концептуальні засади дослідження впливу інформаційної економіки на трудовий потенціал, а саме на основі визначення базових взаємовпливів у компонентній структурі трудового потенціалу сформульовано *ключові положення факторного впливу на трудовий потенціал в умовах інформаційної економіки;*

організаційно-економічні основи розвитку трудового потенціалу через розробку *напрямків формування компонентної структури системи ціннісних орієнтирів розвитку трудового потенціалу України*, реалізація яких уможливить створення оптимального середовища формування системи ціннісних орієнтирів із кінцевим результатом забезпечення достатнього рівня свідомості та самоідентифікації носіїв трудового потенціалу;

кількісний інструментарій оцінювання розвитку трудового потенціалу як основи наукового обґрунтування відповідних управлінських рішень, а саме розроблено концептуальну модель регулювання розвитку трудового потенціалу в просторі та часіна основі його *інтегрального оцінювання*, з використанням якої встановлено наявність проблем розвитку трудового потенціалу України як цілісної детермінованої та регульованої системи, покомпонентний розвиток якої є розбалансованим;

організаційно-економічні важелі розвитку трудового потенціалу в результаті узагальнення впливів на нього інформаційної економіки, а саме визначено *напрями збалансованого розвитку трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки,* які зводяться до формування відповідного мотиваційного поля, що передбачає наявність розвиненої системи стимулів трудової діяльності економічно активного населення;

теоретико-прикладні засади *застосування антисипативного управління* в цілях забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни, які базуються на виявленні можливих загроз розвитку і використання потенційних компонент;

*отримали подальшого розвитку:*

понятійно-категоріальний апарат дослідження інформаційної економіки, в результаті якого надано авторське визначення поняття *«інформаційна економіка»*, яке, на відміну від існуючих, трактовано як тип устрою економічної системи, орієнтований на створення, накопичення та ефективне використання інформації, а також особливу роль знань і передових технологій в цілях формування нового інформаційно-технологічного укладу, – з використанням якого визначено такі *характерні ознаки інформаційної економіки:* зростання ролі інформації та знань для суспільного розвитку; поширення інформаційних технологій; формування глобального інформаційного простору; зростання кількості зайнятих у сфері інформаційних технологій; зростання частки інформаційних продуктів та послуг у ВВП; комп’ютеризація, інформатизація економіки через використання телефонного, Інтернет-зв’язку;

методологічні основи дослідження трудового потенціалу, виходячи з розу­міння *трансформації якості використання* *трудового потенціалу* як процесу оптимальної реалізації трудових потенцій з недопущенням надмірних втрат та ство­рен­ням передумов подальшого їх розвитку, доведено двовимірність вказаної трансформації: особисте усвідомлення цінності трудової діяльності з належною компенсацією; створення таких умов праці, які б сприяли достатній продуктивності й інноваційній активності при оптимальній структурі зайнятості населення;

систематизація підходів до дослідження трудового потенціалу, а саме окреслено *генезис концепцій і теорій, що формують світоглядні засади дослідження трудового потенціалу,* на базі якої визначено виміри трудового потенціалу (за змістовими характеристиками, за носіями, за територіально-просторовим охопленням);

теоретичні засади дослідження трудової діяльності, а саме з урахуванням *інноватизації трудової діяльності* як процесу створення інноваційного продукту шляхом упровадження новітніх технологій і застосування інноваційних підходів в управлінні персоналом, спрямованих на оптимізацію ресурсних витрат та підвищення інноваційної активності працівника, встановлено особливу функціональну природу процесу інноватизації – високий прояв його інтегративної функції в компонентній структурі трудового потенціалу, що дозволяє через коригування інноваційних процесів здійснювати потужний регуляторний вплив на стан та закономірності розвитку трудового потенціалу.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що теоретико-методологічні положення дисертації є науковим обґрунтуванням забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу в умовах становлення інформаційної економіки.

Розроблені пропозиції використано:

*на державному рівні:* у діяльності Департаменту ринку праці та зайнятості Міністерства соціальної політики України (довідка № 1403/021/106-12 від 26.10.2012 р.) – рекомендації щодо напрямів вирішення проблем зайнятості населення, розвитку трудового потенціалу та недопущення депопуляційних процесів; у діяльності Департаменту програм та проектів інформатизації та розвитку інформаційного суспільства Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України (довідка № 06-21/536 від 24.10.2012 р.) – рекомендації щодо напрямів трансформації використання трудового потенціалу в системі державного регулювання розвитку інформаційного суспільства в Україні;

*на регіональному рівні:* у діяльності Регіонального філіалу Національного інституту стратегічних досліджень у м. Львові (довідка № 1/36-37 від 14.12.2011 р.) – рекомендації щодо оцінювання конкурентоспроможності інтелектуальної та освітньої складових трудового потенціалу регіону в забезпеченні конкурентоспроможності регіону; обґрунтовані аналітичні висновки щодо ефективізації використання трудового потенціалу регіону; пропозиції щодо державного регулювання розвитку трудового потенціалу на субрегіональному рівні; (довідка № 1/4-4 від 10.04.2013 р.) – пропозиції щодо особливостей регіональної специфіки розвитку трудового потенціалу на основі застосування компонентно-територіального підходу до аналізу трудового потенціалу за фазами його відтворення; у діяльності Департаменту економіки Чернівецької міської ради (довідка № 303 від 01.02.2012 р.) – практичні рекомендації щодо необхідності удосконалення системи показників, що використовуються в прогнозно-плановій та стратегічній документації соціально-економічного розвитку таких територіально-суспільних систем, як регіони та міста; у діяльності Департаменту економічного розвитку і торгівлі Чернівецької обласної державної адміністрації (довідка № 01/140 від 25.09.2012 р.) – пропозиції щодо необхідності впровадження удосконаленої системи показників для оцінювання трудового потенціалу в малих містах; у діяльності Львівської обласної ради (довідка № 02-вих-1671 від 11.10.2012 р.) – методика розрахунку часткових та інтегрального індексів розвитку трудового потенціалу з базуванням на компонентно-територіальному підході; у діяльності Департаменту соціального захисту населення Львівської обласної державної адміністрації (довідка № 01-6590 від 19.07.2013 р.) – рекомендації щодо регулювання використання трудового потенціалу з метою реалізації стратегії розвитку Львівської області до 2015 року;

*на рівні підприємств:* у ТОВ ТВК «Львівхолод» (довідка № 7197а від 18.11.2013 р.) – науково-практичні рекомендації щодо стимулювання розвитку трудового потенціалу працівника в розрізі емпірично-темпологічних ознак його трудової діяльності з конкретизацією пріоритетних впливів з боку роботодавця; у ТОВ «Актіон Україна» (м. Львів) (довідка № 123/05 від 15.05.2013 р.) – методичні рекомендації щодо впровадження комплексного механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства на засадах удосконалення системи мотивації праці.

Матеріали дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі Львівської комерційної академії при розробці робочих програм та навчально-методичних комплексів дисциплін «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Потенціал і розвиток підприємства», «Методологія економічного дослідження», «Економіка підприємства», а також при написанні посібників «Економіка праці та соціально-трудові відносини» та «Економіка підприємства» (довідка № 955/01-08 від 26.10.2012 р.).

**Особистий внесок здобувача**. Дисертація є самостійним науковим дослідженням, у якому висвітлено ідеї, концепції, методологічні підходи, результати та висновки, що належать особисто автору. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, використано лише ті положення, які є результатом особистих досліджень і розробок автора.

**Апробація результатів дослідження**. Основні теоретичні і практичні положення дисертаційної роботи доповідались і отримали схвалення на 17 науково-практичних конференціях, конгресах та семінарах різних рівнів, основними з яких є такі: міжнародна науково-практична конференція «Формування соціально-економічного розвитку регіонів України в умовах суспільних трансформацій» (м. Чернівці, 2013 р.); міжнародна науково-практична конференція «Економічні проблеми модернізації та інноваційний розвиток регіонів» (м. Одеса, 2013 р.); 8 Міжнародна науково-практична конференция «Achievement of high school – 2012» (м. Софія, 2012 р.); міжнародний науковий конгрес «Інформаційне суспільство в Україні» (м. Київ, 2012 р.); міжнародний науковий конгрес з розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та розбудови інформаційного суспільства в Україні (м. Київ, 2011 р.); всеукраїнська меморіальна наукова конференція «Наукова спадщина професора Злупка С.М. у світлі формування сучасної парадигми економічної науки в Україні» (м. Львів, 2011 р.); VII International Conference «Strategy of Quality in Industry and Education» (м. Варна, 2011 р.); міжнародна науково-практична конференція «Соціально-економічні та правові дослідження в суспільстві знань» (м. Львів, 2010 р.); міжнародна науково-практична конференція «Регіональні проблеми людського та соціального розвитку» (м. Донецьк, 2008 р.).

**Публікації результатів дослідження.** За результатами дослідження опубліковано 61 наукову працю загальним обсягом 172,42 д.а., з яких особисто автору належить 101,64 д. а., з них 2 одноосібні монографії обсягом 49,04 д.а., 29 робіт у наукових фахових виданнях загальним обсягом 13,38 д.а., з яких особисто автору належить 9,64 д.а., 7 робіт у виданнях іноземних держав та виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз, загальним обсягом 3,14 д.а., з яких особисто автору належить 1,75 д.а.

**ВИСНОВКИ**

У дисертаційній роботі вирішено важливе наукове завдання розробки теоретико-методологічних основ дослідження трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки та концепції довгострокового розвитку і використання трудового потенціалу України.

У результаті проведеного дослідження зроблено важливі теоретико-методологічні та науково-прикладні висновки.

1. Окреслено генезис концепцій і теорій, що фор­мують світоглядні засади дослідження трудового потенціалу, вимірів трудового потен­ціалу за змістовними характеристиками, носіями, територіально-просторовим охоп­ленням), визначено складові трудового потенціалу (демографічна, медико-біо­логічна, освітня, економічна, мотиваційна, культурна, соціальна, психологічна, організаційна).
2. На основі дослідження сутнісно-парадигмальних основ становлення інформаційної економіки, інформаційну економіку запропоновано трактувати як тип устрою економічної системи, орієнтований на створення, накопичення й ефективне використання інформації, а також особливу роль знань і передових технологій в цілях формування нового інформаційно-технологічного укладу.
3. У результаті аналізу методологічних підходів до дослідження трудового потенціалу в інформаційній економіці розроблено факторно-концептуальний підхід до формування, розвитку і використання трудового потенціалу, узагальнено вплив трудового потенціалу на різні підсистеми відповідної території (країни, регіону), сформульовано ключові концептуальні підходи до визначення факторного впливу на трудовий потенціал в умовах інформаційної економіки.
4. На основі визначення базових ознак класифікації факторів впливу на функціонування трудового потенціалу ідентифіковано групи факторів, до яких складові трудового потенціалу є найбільш чутливими. Підкреслено, що фактори, які впливають на трудовий потенціал у межах тієї або іншої фази його функціонування, швидко втрачають свою актуальність унаслідок надзвичайно високої динамічності сучасних суспільних процесів загалом та у сфері соціально-трудових відносин зокрема.
5. Здійснено структурну декомпозицію системи факторів впливу на трудовий потенціал в аспекті розподілу факторів на лімітуючі та стимулюючі (з точки зору управлінського, стратегічного, концептуального, пропорційного аспектів); розроблено структурну схему формування ризиків і переваг лімітуючого та стимулюючого факторного впливу на трудовий потенціал країни.
6. У результаті дослідження детермінант впливу на трудовий потенціал зроблено висновок, що концептуальну роль відіграє група факторів, які відображають загальний суспільний прогрес, що характеризує особливості впливу новітніх викликів цивілізаційного розвитку. З урахуванням вищевикладеного, визначено ключові положення сучасної освітньої парадигми в контексті забезпечення відтворення трудового потенціалу країни.
7. З використанням визначених концептуальних підходів до розвитку трудового потенціалу країни з пріоритетом конкретних складових, запропоновано напрями формування компонентної структури системи ціннісних орієнтирів розвитку трудового потенціалу України.
8. На основі розуміння інноватизації трудової діяльності як процесу створення інноваційного продукту шляхом упровадження новітніх технологій і застосування інноваційних підходів в управлінні персоналом, спрямованих на оптимізацію ресурсних витрат та підвищення інноваційної активності працівника, встановлено особливу функціональну природу процесу інноватизації, зокрема високий прояв його інтегративної функції у компонентній структурі трудового потенціалу, визначено прояви впливу інноватизації трудової діяльності за складовими трудового потенціалу.
9. Виходячи з розуміння трансформації використання трудового потенціалу як процесу оптимальної реалізації трудових потенцій з недопущенням надмірних втрат та створенням передумов подальшого їх розвитку, - доведено двовимірність трансформації якості використання трудового потенціалу. Підкреслено, що трансформація якості використання трудового потенціалу має передбачати синергетичний ефект у двовимірному просторі: особисте усвідомлення цінності трудової діяльності з належною компенсацією згідно з очікуваннями; створення таких умов праці, які б сприяли достатній продуктивності праці й інноваційній активності при оптимальній структурі зайнятості населення.
10. На основі ідентифікації новітніх викликів інформаційної економіки щодо використання трудового потенціалу та їх наслідків для людського організму (встановлено наявність своєрідного парадоксу, коли зростання матеріального добробуту населення супроводжується накопиченням потреб людини, що змушують її підвищувати свою трудову активність) доведено, що оптимальне використання медико-біологічних компонент можливе за умов недопущення соціальної дезадаптації, при якій біологічні можливості та соціальне навантаження дисонують між собою.
11. У результаті аналізу розвитку трудового потенціалу на різних рівнях суспільної ієрархії встановлено наявність загрозливої тенденції до поглиблення концентрації інтелектуального потенціалу з надмірним тяжінням до найбільш розвинутих в еконо­міч­ному плані просторових локацій, що призводить до виникнення своєрідного інфор­маційно-економічного колапсу (ті території, які найбільше потребують економічного розвитку, не можуть продукувати інноваційні рішення та інформаційні технології). Обґрунтовано, що слід гнучко корелювати показники інтелектуальної складової з організаційною, економічною та мотиваційною складовими трудового потенціалу.
12. Згідно з результатами якісного (соціологічного) оцінювання розвитку і використання трудового потенціалу в умовах новітніх викликів інформаційної економіки визначено можливі сценарії розвитку трудового потенціалу працівника в розрізі емпірично-темпологічних ознак його трудової діяльності; запропоновано логічну модель оціночних пріоритетів регулювання використання трудового потенціалу з урахуванням впливів мікрофакторів у розрізі обраних міст за схемою «перешкода – захід – мотиватор».
13. На основі дослідження ретроспективних особливостей використання трудового потенціалу України в розрізі його компонент встановлено наявність диспропорцій у динаміці окремих показників, що зумовлює подальші негативні зміни в структурі трудового потенціалу. Визначено, що внаслідок помітної регіональної диференціації концентрації фахівців, які є носіями найвищого інтелектуального потенціалу, спостерігається явище так званого «інтелектуального колапсу», коли особи, з достатніми інтелектуальними властивостями, що здійснюють свою трудову діяльність у регіонах з низькою інноваційною активністю та науково-технічною спеціалізацією, мають значно нижчі можливості використання свого потенціалу. Окреслено напрями трансформаційних переходів у використанні трудового потенціалу в Україні.
14. З урахуванням необхідності здійснення інтегрального оцінювання розвитку трудового потенціалу країни (регіону) як основи наукового обґрунтування відповідних управлінських рішень проведено таксономічний аналіз, в результаті якого розроблено концептуальну модель регулювання розвитку трудового потенціалу в просторі та часі.
15. Доведено, що збалансований розвиток трудового потенціалу в умовах становлення інформаційної економіки забезпечується його продуктивним використанням на засадах оптимального обміну, розподілу та перерозподілу трудових потенцій, які дозволять забезпечити рівновагу між компонентами трудового потенціалу. Узагальнено вплив викликів інформаційної економіки на трудовий потенціал та визначено відповідні напрями збалансованого розвитку трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки.
16. Запропоновано проект Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України на період до 2025 року, метою якої є формування оптимальних напрямів забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни, виходячи з новітніх викликів інформаційної економіки та поступового подолання численних деструктивів сфери соціально-трудових відносин. Розроблено концептуальну схему механізму реалізації вказаної Стратегії та механізм комплексного оцінювання ефективності очікуваних результатів виконання Стратегії, який враховує економічні ефекти, соціальні ефекти, необхідні обсяги ресурсного забезпечення.
17. Встановлено, що при використанні наявного інтелектуального ресурсу най­біль­ший ефект при здійсненні управління розвитком і використанням трудового потенціалу може продукувати практика антисипативного управління. Розроблено структурну схему ресурсного базису антисипативного управління в контексті забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Доктрина інформаційної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 8.07.2009 року №514/2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/514/2009.
2. Кoдeкс закoнiв прo працю України, затвeрджeний Закoнoм УРСР вiд 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-in/laws/main.cgi?page=1&nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>.
4. Основи законодавства України про охорону здоров’я : Закон України від 19.11.1992 р. №2801-XII [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2801-12>.
5. Прo вдoскoналeння дeржавнoгo рeгулювання у сфeрi зайнятoстi насeлeння та ринку працi в Українi : Указ Прeзидeнта України вiд 11.07.2005 р. № 1073/2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua /laws/show/1073/2005.
6. Прo загальнooбoв’язкoвe дeржавнe сoцiальнe страхування на випадoк безробіття : Закoн України вiд 02.03.2000 р. № 1533-III [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14.
7. Прo зайнятiсть населення : Закoн України вiд 01.03.1991 р. № 803-XII [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : http : //zakon2.rada.gov.ua/laws/show/803-12.
8. Про запровадження Національної системи індикаторів розвитку інформаційного суспільства : Пoстанoва Кабiнeту Мiнiстрiв України від 28.11.2012 р. № 1134 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1134-2012-%D0%BF/print1362396829236534.