**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**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

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня

доктора економічних наук

Донецьк – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Інституті регіональних досліджень НАН України (м. Львів)

**Науковий консультант:** доктор економічних наук, професор

**Мізюк Богдан Михайлович**,

Львівська комерційна академія Укоопспілки,

завідувач кафедри інформаційних систем у менеджменті.

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор **Грішнова Олена Антонівна**, професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України;

доктор економічних наук, професор **Шаульська Лариса Володимирівна,** професор кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету Міністерства освіти і науки України;

доктор економічних наук, професор **Безтелесна Людмила Іванівна,** завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування Міністерства освіти і науки України (м. Рівне).

Захист відбудеться «23» квітня 2014 р. о 9 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03 у Донецькому національному університеті Міністерства освіти і науки України за адресою: 83015, м. Донецьк, вул. Челюскінців, 186, ауд.409.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Донецького національного університету за адресою: 83001, м. Донецьк, вул. Університетська, 24.

Автореферат розісланий «21» березня 2014 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради,

доктор економічних наук, професор С.П. Калініна

**Загальна характеристика роботи**

**Актуальність теми.** 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** є законодавчі 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 та 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.

**Обсяг і структура роботи.** Дисертаційна робота складається зі вступу, п’яти розділів, висновків, списку використаних джерел з 404 найменувань, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 377 сторінок, включаючи 79 рисунків та 43 таблиці (з яких 22 таблиці і 13 рисунків займають 38 окремих сторінок).

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету і завдання дослідження, його предмет і об'єкт, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

***У першому розділі «Теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу в інформаційній економіці»*** досліджено генезис змістовних теорій і концепцій трудового потенціалу; визначено сутнісно-парадигмальні основи становлення інформаційної економіки; проаналізовано методологічні підходи до дослідження трудового потенціалу в інформаційній економіці.

Останні десятиріччя ознаменувались актуалізацією проблем функціонування трудового потенціалу, що обумовлено закономірностями та особливостями цивілізаційного розвитку. Інформаційна економіка висуває нові вимоги до трудового потенціалу, процесів його відтворення, що зумовлює необхідність переосмислення парадигми розвитку і використання трудового потенціалу.

Дослідження змістових теорій і концепцій трудового потенціалу (М. Вебер, Т. Веблен, К. Маркс, У. Петті, А. Сміт, М. Туган-Барановський, Й. Шумпетер, К. Фрідман, Г. Беккер, М. Фішер, М. Левицький, Б. Матрос, С. Бородаєвський, Т. Мальтус, Т. Шульц, В.Парето, Г. Моска, С. Подолинський та ін.) дозволило виокремити *генезис концепцій і теорій, що відображають світоглядні засади формування трудового потенціалу.*

*Окреслено виміри трудового потенціалу за змістовими характеристиками* (соціально-демографічний, соціально-трудовий); *за носіями* (працездатне населення працездатного і непрацездатного віку); *за* *територіально-просторовим охопленням* (трудовий потенціал країни, нації, суспільства, регіону, територіально-суспільної системи, підприємства, особистісний).

У результаті дослідження дефініції «трудовий потенціал» (Ф. Кене, А. Маршалл, Л. Герш, Е. Фільрозе, П. Венсан, В. Вернадський, С. Струмилін, Р. Колосова, К. Ремізов, О. Грішнова, С. Бандур, Д. Богиня, О. Амоша, О. Новікова, Л. Безтелесна, С. Злупко, В. Мікловда, Л. Шаульська, Л. Ноджак та ін.), визначено взаємозв’язок змістового наповнення дефініцій «трудові ресурси», «робоча сила» («економічно активне населення)», «людський капітал», «людський розвиток», виділено найважливіші підходи до розуміння сутності трудового потенціалу (демографічний, демоекономічний, економічний, політекономічний, ресурсний, ресурсно-маржинальний, етимологічний, діяльнісний, екологічний, ноосферний, екогомологічний).

Враховуючи напрацювання вітчизняних вчених з проблематики трудового потенціалу (М. Долішній, Л. Шевчук, У. Садова, В. Горбунов, В. Міга, В. Смолюк та ін.) запропоновано розглядати *трудовий потенціал* як наявність ресурсів праці економічно активного населення, здатних до самовідтворення та таких, що відзначаються мінливістю, а також їх запас, за продуктивного використання яких забезпечується досягнення поставлених цілей. *Структуру трудового потенціалу формують такі складові:* демографічна; медико-біологічна; інтелектуальна; освітня; економічна; мотиваційна; культурна; соціальна; психологічна; організаційна. Обґрунтовано, що в умовах інформаційної економіки при дослідженні трудового потенціалу особливу увагу необхідно приділити освітній та інтелектуальній його складовим.

На основі дослідження сутнісно-парадигмальних основ становлення інформаційної економіки (У. Ростоу, Д. Белл, Е. Тоффлер, Ю. Хаяши, П. Дракер, Р. Інглегарт, М. Савіна, В. Іноземцев, Е. Масуда, Д. Лайон, Л. Мельник, О. Вітюк, М. Кастельс, Т. Стоуньер, І. Макаренко, В. Пиц та ін.) визначено *базові критерії*

*розвитку інформаційної економіки* за такими групами: технологічнаі; економічні; діяльнісні; особистісного розвитку.

Запропоновано трактування *інформаційної економіки* як типу устрою економічної системи, орієнтованого на створення, накопичення та ефективне використання інформації, а також особливу роль знань і передових технологій в цілях формування нового інформаційно-технологічного укладу. Визначено *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 тощо.

Доведено, що взаємовплив трудового потенціалу та інформаційної економіки відображається в таких тенденціях: з одного боку, реалізація трудового потенціалу стала рушійною силою суспільного розвитку, що привів до розвитку інформаційної економіки, з іншого – новітні умови та виклики інформаційної економіки формують якісно вищий рівень базових характеристик трудового потенціалу.

На основі ідентифікації основних напрямів впливу інформаційної економіки на розвиток і використання трудового потенціалу визначено спрямованість зміни вагомості компонент трудового потенціалу в різних економічних системах (сировинній, індустріальній, інформаційній), розроблено *факторно-концептуальний підхід до формування, розвитку і використання трудового потенціалу* (рис. 1).

Обґрунтовано, що фундаментальність концепції факторів впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу пов’язана із загальноцивілізаційним переосмисленням місця людини в системі соціальних, економічних, політико-правових й інших взаємовідносин та гострою потребою в глибокому ідеологічному обґрунтуванні напрямів «пересоціалізації» населення України. Показано *вплив трудового потенціалу на різні підсистеми відповідної території* (країни, регіону): економічну; підсистему розселення; соціотрудову; науково-освітню; інфор­маційну; інноваційну; управлінсько-адміністративну. Визначено базові взаємовпливи у компонентній структурі трудового потенціалу в інформаційній економіці.

Сформульовано *концептуальні положення факторного впливу на трудовий потенціал в умовах інформаційної економіки*: трудовий потенціал є формою втілення людського фактора, а також надзвичайно чутливим індикатором стосовно умов зовнішнього середовища; частина факторів впливу на трудовий потенціал вирізняється дуальною належністю; між складовими трудового потенціалу існує тісна система взаємовпливів; складна структура трудового потенціалу, динамічність зовнішнього середовища потребують чіткого теоретико-методологічного підходу до визначення критеріїв розподілу всіх факторів; сучасні умови інформаційної економіки потребують переосмислення потенційних можливостей людини; оцінювання факторного впливу на трудовий потенціал передбачає застосування диференційованих підходів до такого оцінювання за фазами відтворення трудового потенціалу; завдання коригування факторного впливу на трудовий потенціал полягає у створенні передумов резистентності його компонент до деструктивних впливів.

Формування трудового потенціалу

Розвиток трудового потенціалу

Використання трудового потенціалу

***Сутнісне розуміння***

Процес створення психофізіологічних, виробничо-кваліфікаційних, духовних елементів трудового потенціалу

Процес монотонного зростання показників компонентної структури трудового потенціалу з оптимальними пропорціями між ними

Процес розподілу, обміну трудового потенціалу, що забезпечує функціонування продуктивної, ефективної праці зі створенням життєвих благ

***Домінантні складові факторного впливу в структурі трудового потенціалу***

Демографічна – кількісні характеристики формують основу трудового потенціалу.

Медико-біологічна – стан здоров’я виражає якісний аспект, продуктивні засади трудового потенціалу.

Освітня – накопичення знань та вмінь для забезпечення передумов особистісного й професійного зростання.

Інтелектуальна – продукування інноваційних рішень, зростання творчого змісту праці, що сприяють розвитку інноваційної активності працівника.

Психологічна – власне усвідомлення значущості трудової діяльності, професійного, духовного й культурного зростання.

Економічна – умови праці, зайнятість населення не допускають втрат, деградації трудового потенціалу.

Мотиваційна – стимулювання підвищення кваліфікації, саморозвитку, самоменеджменту.

Організаційна – управлінські рішення загальнодержавного й регіонального рівнів, що ефективізують використання трудового потенціалу.

***Цільові пріоритети коригування факторного впливу***

Забезпечення зростання кількості економічно активного населення, покращення його психофізіологічних характеристик, що проявляються в продуктивності праці

Формування ідеологічного сприйняття цінності продуктивного застосування знань та інтелектуальних здібностей, цінності праці, її ролі у процесі життє-діяльності людини як засобу самореалізації, духовного й культурного зростання

Створення економічно сприятливого середовища для реалізації особистісного трудового потенціалу, формування ефективної державної й регіональної політик щодо продуктивного викорис-тання трудового потенціалу

**Рис. 1. Факторно-концептуальний підхід до формування, розвитку і використання трудового потенціалу**

Комплексне оцінювання трудового потенціалу рекомендовано здійснювати за фазами відтворення (формування, використання, розвиток) та за складовими: демографічна; медико-біологічна; інтелектуальна; освітня; економічна/мотиваційна; організаційна; культурна/соціальна/психологічна.

***У другому розділі «Концептуальні засади формування системи факторів функціонування трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки»*** визначено концептуально-сутнісну ієрархію факторних ознак відтворення трудового потенціалу в інформаційній економіці; здійснено структурну декомпозицію системи факторів впливу на трудовий потенціал; досліджено часові трансформації факторів впливу на функціонування трудового потенціалу.

Чутливість трудового потенціалу до факторного впливу та його складна компонентна структура потребують розробки деталізованих підходів з метою впорядкування факторів впливу на трудовий потенціал у розрізі його відтворення, а також здійснення класифікаційного розподілу за спільними критеріальними ознаками.

Виокремлено критеріальні ознаки класифікації факторів впливу на відтворення трудового потенціалу за причинами виникнення, характером впливу, наслідками впливу. Обґрунтовано, що найбільш ефективною є класифікація факторів, що базується на поєднанні різних критеріїв: місця виникнення та прогностичності (що надає можливість формувати відповідне інформаційне забезпечення у мега-, макро-, мезо- чи мікропросторі з можливістю здійснення прогностичних оцінок); масштабності та можливості коригування (що надає можливість розмежовувати управлінські зобов’язання між центральними та місцевими інститутами, передусім органами державної влади, щодо регулювання сфери соціально-трудових відносин загалом і трудового потенціалу зокрема); системної належності та вигідності впливу (що надає можливість виявити, які фактори здійснюють позитивний, а які деструктивний вплив, і якщо їх системна належність відзначається зовнішнім характером – шукати можливі «точки дотику», пристосовуючись до таких впливів, або через відповідні партнерські форми із залученням суб’єктів з необхідними важелями впливу – посилювати можливість коригування впливу фактора).

Здійснено структурну декомпозицію системи факторів впливу на трудовий потенціал в аспекті розподілу факторів на *лімітуючі* (демографічні, економічні, соціальні, культурні) та *стимулюючі* (природні, соціальні, культурні) з точки зору управлінського, стратегічного, концептуального, пропорційного аспектів, на основі чого зроблено такі висновки: виявлення лімітуючих факторів дозволить нівелювати їх деструктивний вплив; виявлення стимулюючих факторів змусить посилювати їх дію, а відтак забезпечить покращення використання трудового потенціалу, його формування і розвиток; управлінський інструментарій необхідно спрямовувати на жорсткий контроль та недопущення трансформації стимулюючих факторів у лімітуючі; при виявленні позитивних тенденцій зі стимулюючим характером впливу на трудовий потенціал важливо підтримувати відповідне середовище його формування, розвитку і використання з максимально можливим подовженням сприятливої динаміки.

Враховуючи динамічність зовнішнього середовища та високу ймовірність трансформацій стимулюючих факторів у лімітуючі, розроблено *структурну схему формування ризиків і переваг лімітуючого та стимулюючого факторного впливу на трудовий потенціал країни* (рис. 2).

Конкретизовано можливі ризикові прояви впливу лімітуючих та стимулюючих факторів на трудовий потенціал у довгостроковій перспективі. Підкреслено, що серед групи лімітуючих соціальних факторів як найбільш нагальна постає проблема дезінтелектуалізації, яка поглиблюється, по-перше, внаслідок розриву між працею і капіталом; по-друге, внаслідок дії соціальних факторів, серед яких вагомим індикатором виступає рівень освіти.

Впливи стимулюючих факторів

Впливи лімітуючих факторів

***ПЛОЩИНА РИЗИКУ***

***ПЛОЩИНА ПЕРЕВАГ***

*Пропорційні*: коригування балансу пропорцій у компонентній структурі

*Демогра-фічний*

*Формування трудового потенціалу*

Праценадлишковість ринків через темповідсталість економічного потенціалу

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ**

Втрати трудового потенціалу через депопуляційні процеси

*Знаннє-*

*вий*

Відтік інтелектуальних ресурсів через незатребуваність місцевого ринку

Дезінтелектуалізація, демотивація якісної освіти, неперервного навчання

*Культурно-духовний*

Деградація системи цінностей, морально-етичних засад трудової діяльності

Надмірна пасивність кар’єрного зростання через домінування нематеріальних цінностей

*Комуніка-ційний*

Розриви соціальних груп, міжінституційних контактів з лобіюванням інтересів

Надмірна відкритість, пониження конкурентності на ринку праці, схильність до добровільного безробіття через достатній рівень соціального захисту

*Темпові*: коригування темпів розвитку окремих складових

*Розвиток трудового потенціалу*

*Цільові*: перерозподіл ресурсів між складовими трудового потенціалу відповідно до вигідності факторного впливу

*Використання трудового потенціалу*

*Еконо-  
мічний*

Надмірне пришвидшення «зростання без розвитку» з можливістю деградаційних процесів у культурній і духовній сферах

Ресурсна (фінансова) непідкріпленість потенційних складових

**Рис. 2. Структурна схема формування ризиків і переваг лімітуючого та стимулюючого факторного впливу на трудовий потенціал країни**

Доведено, що передумовою розвитку трудового потенціалу в інформаційній економіці виступає формування відповідного конкурентного середовища на ринку праці, що визначає необхідність постійного підвищення кваліфікації економічно активного населення та його охоплення різними формами безперервного навчання. При цьому важливо, щоб стимулюючі впливи інвестицій у людський капітал з боку його носіїв не зупинялись лімітуючими впливами факторів розриву між працею і капіталом, а також дезінтелектуалізації.

У результаті дослідження детермінант впливу на трудовий потенціал (часова, просторова, регуляторна, силова, інтервальна, структурна) встановлено, що концептуальну роль відіграє група факторів, які відображають загальний суспільний прогрес, що характеризує особливості впливу новітніх викликів цивілізаційного розвитку. Виходячи з наведеного визначено вплив тенденцій зменшення потреби в праці на трудовий потенціал у розрізі фаз відтворення.

Обґрунтовано, що на трудовий потенціал вагомий вплив має активізація інноваційних процесів, значущість яких зумовлена їх виділенням в окрему групу довгострокових факторів. За даних умов зростає вагомість освітньої складової трудового потенціалу. З урахуванням вищевикладеного визначено *ключові положення сучасної освітньої парадигми в контексті забезпечення відтворення трудового потенціалу країни*.

Доведено важливість моніторингу трансформації короткострокових лімітуючих факторів у довгострокові (постійне поглиблення деструктивних впливів у перспективі може становити суттєву загрозу незворотних втрат трудового потенціалу країни та ускладнить механізм їх усунення).

***У третьому розділі «Системна трансформація розвитку і використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки»*** досліджено трансформації компонентної структури системи ціннісних орієнтирів розвитку трудового потенціалу в інформаційній економіці; проаналізовано системний вплив інформаційної економіки на інноватизацію трудової діяльності; визначено особливості трансформації якості використання трудового потенціалу; обґрунтовано стратегічний характер системної трансформації відтворення трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки.

Обґрунтовано, що концептуальні підходи до розвитку трудового потенціалу в умо­вах становлення інформаційної економіки мають передбачати деконцентрацію уваги на складових трудового потенціалу переважно економічного спрямування та акцентувати увагу на потенційних складових соціокультурного характеру, що в цілісному вимірі означає трансформацію ціннісних орієнтирів і виступає важливим завданням збалансованого розвитку трудового потенціалу (рис. 3).

**КОМПЛЕКСНИЙ**

**Трудовий потенціал**

Економічний

Політичний

Соціо-

культурний

Забезпечення економічного розвитку держави через посилення впливу на економічну, мотиваційну, інтелектуальну й освітню складові трудового потенціалу

Соціо-  
демографічний

Здобуття прихильності електорату через забезпечення задовільної ситуації з пріоритетом розвитку організаційної складової трудового потенціалу

Формування керованого, гнучкого суспільства, спроможного до саморозвитку через посилення впливу на культурну, психологічну й соціальну складові трудового потенціалу

Формування здорового суспільства, спроможного до відтворення через посилення впливу на демографічну й медико-біологічну складові трудового потенціалу

Формування розвиненого громадянського суспільства зі системою стійких національних цінностей, ознаками самосвідомості та самоідентифікації, спроможного до адаптації, генерування нових ідей на основі збалансованого розвитку трудового потенціалу

*Базовий підхід до розвитку*

**Рис. 3. Концептуальні підходи до розвитку трудового потенціалу  
країни з пріоритетом конкретних складових**

З використанням результатів соціологічного аналізу ціннісних орієнтирів носія трудового потенціалу, проведеного Центром Разумкова, виявлено суттєву проблему в Україні стосовно розвитку трудового потенціалу, коли економічно активне населення готове працювати на будь-якій роботі, що приносить дохід. Обґрунтовано, що розвиток трудового потенціалу слід здійснювати таким чином, щоб створювалось оптимальне середовище формування системи ціннісних орієнтирів із виконанням ними своїх функцій та кінцевим результатом – формуванням достатнього рівня самосвідомості та самоідентифікації носіїв трудового потенціалу. Обгрунтовано *трансформацію компонентної структури системи ціннісних орієнтирів розвитку трудового потенціалу України,* яка повинна включати родові цінності (в межах демографічної компоненти), цінності фізичного й психоемоційного здоров’я (в межах медико-біологічної ком­по­ненти), цінності продуктивного застосування інтелектуальних здібностей (в межах інте­лектуальної компоненти), цінності знань (в межах освітньої компоненти), цінності гідних умов праці (в межах економічної компоненти), цінності моральних та соціальних стимулів (в межах мотиваційної компоненти), цінності історичної пам’яті (в межах культурної компоненти), цінності соціальних взаємодій з соціально незахищеними групами осіб (в межах соціальної компоненти), цінності соціально-трудових відносин (в межах психологічної компоненти) та цінності виконання посадових зобов’язань (в межах організаційної компоненти).

Сучасні виклики інформаційної економіки висувають нові вимоги до трудової діяльності з чітко вираженою стратегічною орієнтацією на інноваційність, що спонукає при формуванні напрямів розвитку і використання трудового потенціалу країни акцентувати увагу на поступовій інноватизації трудової діяльності з одночасним формуванням у роботодавця інноваційної активності та створенням ним мотиваційного поля для працівників у контексті прояву їх творчих здібностей, нестандартних підходів до виконання посадових зобов’язань. Під *інноватизацією трудової діяльності* запропоновано розуміти процес створення інноваційного продукту шляхом упровадження новітніх технологій та застосування інноваційних підходів в управлінні персоналом, спрямованих на оптимізацію ресурсних витрат і підвищення інноваційної активності працівника. Доведено, щоосновною метою інноватизації трудової діяльності має бути створення сприятливих умов для інноваційної праці.

*Результуючим ефектом інноватизації трудової діяльності* має бути такий інно­ва­ційний продукт, який зумовлюватиме відчутні покращення в економічному, соціаль­ному, культурному, екологічному й політичному аспектах (у різних вимірах – глобаль­ному, загальнодержавному, регіональному, на рівні підприємства, особистісному). Під­креслено, що хоча територіальна вимірність таких ефектів здебільшого залежить від іє­рархічного рівня суб’єкта, що їх продукує, разом з тим навіть продуковані на осо­бистісному рівні інновації можуть створити потужний резонанс у глобальному вимірі, що піднімає рівень компетентності окремого носія трудового потенціалу на якісно вищий рівень. Виявлено особливу функціональну природу процесу інноватизації, зокрема надзвичайно високий прояв його *інтегративної функції у компонентній структурі трудового потенціалу країни* (рис. 4).

***Інноваційний вимір***

Трудовий потенціал країни

Демографічна складова

Медико-біологічна складова

Інтелектуальна складова

Освітня складова

Економічна складова

Мотиваційна складова

Культурна складова

Соціальна складова

Психологічна складова

Організаційна складова

Нові підходи покращення процесів демовідтворення

Нові технології медичного обслуговування

Диференційовані можливості розвитку з мобільним доступом

Диференційовані можливості навчання з мобільним доступом

Нові технології трудової діяльності

Нові управлінські рішення мотивації інноваційної активності

Доступність (матеріальна, часова) гармонійного, всебічного розвитку

Міжпрофесійні та міжпоколінні знаннєві трансферти

Нормування інноваційного типу поведінки

Оптимізація ресурсного використання

***Соціальний, екологічний ефекти***

***Соціальний, економічний ефекти***

***Еконо-мічний ефект***

***Соціальний, культурний ефекти***

***Полі­тичний ефект***

**Рис. 4. Інтегративність інновацій у компонентній структурі**

**трудового потенціалу країни**

Визначено прояви впливу інноватизації трудової діяльності за складовими трудового потенціалу: щодо демографічної складової – зниження травматизму; щодо медико-біологічної складової – зниження психоемоційного напруження на робочому місці; щодо інтелектуальної складової *–* безперервний розвиток; щодо економічної складової – оптимальність умов праці; щодо мотиваційної складової – вищий рівень задоволеності роботою; щодо культурної складової – створення нових культурних продуктів; щодо соціальної складової – трансформація структури робочого часу на користь соціальних контактів; щодо психологічної складової – унормованість творчої, продуктивної трудової діяльності; щодо організаційної складової – полегшення міжструктурних комунікацій.

Становлення в Україні інформаційної економіки супроводжується відпо­від­ними трансформаційними процесами використання трудового потенціалу, які фо­кусуються навколо необхідності підвищення якості останнього. Під *транс­фор­мацією використання трудового потенціалу* запропоновано розуміти процес по­сту­пових чи прискорених змін у його компонентній структурі, зумовлених об’єк­тивним впливом факторів зовнішнього середовища або суб’єктивними впливами з боку держави для забезпечення його подальшого розвитку.

Охарактеризовано якість трудового потенціалу за фазами відтворення: у фазі формування (забезпечення передумов формування достатніх параметрів потенційних складових); у фазі розвитку (посилення потенційних можливостей з кращими умовами їх реалізації та подальшим розвитком згідно нових викликів інформаційної економіки); у фазі використання (оптимальна реалізація трудових потенцій з недопущенням їх надмірних втрат та створенням передумов для подальшого розвитку). Доведено двовимірність трансформації якості використання трудового потенціалу (рис. 5). Встановлено, що *трансформація якості використання трудового потенціалу* має передбачати синергетичний ефект у її двовимірному просторі: особисте усвідомлення цінності трудової діяльності з належною компенсацією, а також створення таких умов праці, які б сприяли достатній продуктивності й інноваційній активності при оптимальній структурі зайнятості населення. Доведено необхідність формування розвинутої системи цінностей, які прямо детермінують трудову поведінку працівника і впливають на підвищення якості використання трудового потенціалу.

**Усталені параметри якості використання трудового потенціалу**

**Трансформація якості використання трудового потенціалу**

*Внутрішній*

*вимір*

*Зовнішній*

*вимір*

Трудова діяльність при мінімальних витратах трудових потенцій і мінімальній схильності до інноваційної активності

Обмежена можливість трудової діяльності у праценадлишкових регіонах.

Умови праці із задовільним дотри­манням вимог організації праці та поширенням низки порушень через неформальні домовленості

Трудова діяльність при оптимальних витратах трудових потенцій з достатнім рівнем одержуваних компенсацій, високою схильністю до інноваційної активності та можливостями постійного розвитку трудового потенціалу

Оптимальна структура зайнятості населення.

Умови праці із забезпеченням сприятли­вого середовища інноваційної активності, постійного розвитку трудового потенціалу з помітним підвищенням його освітньо-кваліфікаційного рівня

**Рис. 5. Структурна схема двовимірності трансформації якості  
використання трудового потенціалу**

Встановлено, що Україна потребує якісного переходу до інформаційної економіки з активним розвитком знаннємістких видів економічної діяльності, що дозволить не втратити наявний залишковий інтелектуальний ресурс. За таких умов необхідно забезпечити зміщення акцентів в освітній підготовці фахівців і робітничих кадрів у напрямі їх націленості на інноваційну активність та формування інноваційного типу поведінки працівника.

Ідентифіковано новітні виклики інформаційної економіки щодо використання медико-біологічної складової трудового потенціалу та їх наслідки (позитивні й деструктивні) для людського організму (табл. 1). 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. Регулювання таких процесів має здійснюватись на міжнародному рівні та адаптуватись до вітчизняних, зокрема галузевих, специфік використання трудового потенціалу.

**Таблиця 1**

**Виклики інформаційної економіки щодо використання**

**медико-біологічної складової трудового потенціалу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ознаки інформаційної економіки** | **Нові виклики до використання медико-біологічної складової трудового потенціалу** | **Наслідки для людського організму\*** |
| Динамізм суспільних про­цесів, у тому числі соціаль­но-трудових відносин | Підвищений рівень навантажень | Зменшення соціальних контактів, професійне згорання, професійна втома, хронічна втома від надмірних навантажень, трудоголізм |
| Зростання ролі знань, інтелектуальних здібностей людини | Високі вимоги до освітньо-кваліфіка­ційного рівня з достатніми зусиллями-інвестиціями в людський капітал | Виснаження, професійне згорання, професійна втома, хронічна втома від надмірних навантажень здобуття знань |
| Активне поширення нових інформаційних технологій, у тому числі в сфері використання трудового потенціалу | Спрямування знань, інтелектуальних здібностей на продукування нових інноваційних ідей, втілення їх у життя, у тому числі у сфері охорони здоров’я | Підвищена вірогідність лікування людських захворю­вань через застосування новітніх медичних технологій |
| Можливості дистанційних консультацій із застосуванням прогресивних засобів зв’язку як між фахівцями, так і між фахівцем і хворим |
| Заміна (повна, часткова) потреби в людській (переважно фізичній) праці автоматизованими процессами | Скорочення витрат сил людського організму, особливо щодо важкої фізичної праці |
| Підвищення інформаційної мобільності суспільства | Формування єдиного інформаційного поля сфери соціально-трудових відносин | Можливості швидкого пошуку нового робочого місця з кращими умовами праці, що характеризуються нижчою ймовірністю втрати (повної, часткової) працездатності людини, погіршенням стану її здоров’я |
| Прискорення темпів зміни способів людської життєдіяльності (у тому числі трудової) | Ризики дезадаптації (особливо психоемоційної) людини відносно нових умов зовнішнього середовища, порушення біологічних ритмів |
| Віртуалізація робочого місця | Пониження просторової мобільності з меншими затратами сил | Збереження сил людського організму за рахунок зменшення їх витрат на подолання відстаней |
| Зайнятість на кількох робочих місцях із додатковими навантаженнями | Виснаження, професійне згорання, професійна втома, хронічна втома від надмірних навантажень, трудоголізм |
| Віртуалізація спілкування | Трансформація структури використання вільного часу | Недостатня фізична активність людини з домінуванням малорухомого способу життя, залежність від мережі Інтернет |
| Екологізація виробничих процесів | Формування регла­мен­това­них стандартів трудової діяльності | Недопущення екзогенних впливів на фізіологічний та психоемоційний стан людського організму |
| Розвиток сфери послуг, у тому числі індустрії відпочинку та розваг | Шляхи відновлення фізичних і психоемоційних сил людського організму | Можливості більш оперативного відновлення фізичних і психоемоційних сил людського організму |

\* Затоновані клітинки відображають однозначно деструктивні наслідки впливу.

***У четвертому розділі «Комплексне оцінювання розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці»*** проаналізовано розвиток трудового потенціалу на різних рівнях суспільної ієрархії; визначено специфіку якісного оцінювання розвитку і використання трудового потенціалу в умовах новітніх викликів інформаційної економіки; досліджено ретроспективні особливості використання трудового потенціалу; здійснено інтегральне оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу із застосуванням таксономічного методу економіко-математичного моделювання.

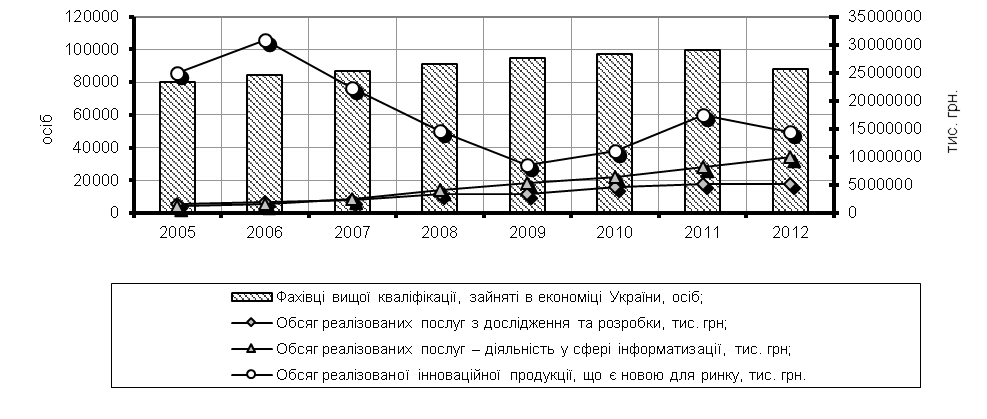
Покомпонентно-територіальний підхід до аналізу розвитку трудового потенціалу дозволив виявити основні його закономірності з просторовим вираженням деструктивних і позитивних явищ і процесів та узагальнити характеристики особливостей розвитку потенціалу з урахуванням специфіки розвитку регіонів України (табл.2).

**Таблиця 2**

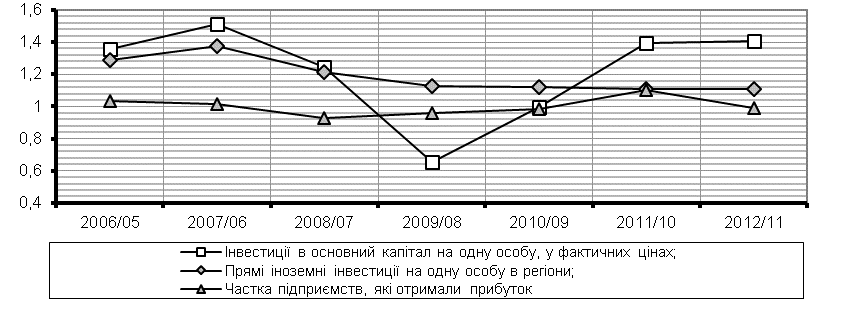
**Загальна характеристика розвитку трудового потенціалу за складовими в регіональному розрізі**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Потенційна складова*** | ***Проблемні регіони*** | ***Регіони-лідери*** |
| Демографічна | Чернігівська, Сумська | Закарпатська, Рівненська |
| Медико-біологічна | Херсонська, Миколаївська | м. Київ, Львівська |
| Інтелектуальна | Волинська, Закарпатська | м. Київ, Харківська |
| Освітня | Чернігівська, Вінницька | м. Київ, Дніпропетровська |
| Економічна, мотиваційна | Івано-Франківська, Черкаська | м. Київ, Дніпропетровська |
| Культурна, соціальна, психологічна | АР Крим, Донецька | Івано-Франківська, Львівська |
| Організаційна | Херсонська, Чернігівська | м. Київ, АР Крим |

Зроблено висновок, що враховуючи виклики інформаційної економіки, потребує вирішення проблема розвитку інтелектуальної та освітньої потенційних складових, які значною мірою детермінують розвиток інших складових трудового потенціалу. При цьому слід гнучко корелювати показники інтелектуальної складової (рис.6), які за результатами аналізу на регіональному рівні (див. табл.2) свідчать про наявність загрозливої тенденції до поглиблення концентрації інтелектуального потенціалу з надмірним тяжінням до найбільш економічно розвинених 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), з організаційною (рис.7), економічною й мотиваційною (табл.3) складовими.



**Рис. 6. Тенденції зміни основних показників розвитку інтелектуальної складової трудового потенціалу України у 2005-2012 рр.**



**Рис. 7. Темпи зміни основних показників розвитку організаційної**

**складової трудового потенціалу України у 2005-2012 рр.**

Необхідність якісного оцінювання розвитку і використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки визначається недостатністю даних офіційної статистики щодо формування, використання і розвитку трудового потенціалу в покомпонентно-територіальному аспекті.

**Таблиця 3**

**Показники розвитку економічної і мотиваційної складових трудового потенціалу України**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Показник*** | ***Специфіка впливу на розвиток трудового потенціалу*** | | ***Значення станом на***  ***2012 р.*** | ***Середньорічні темпи приросту (2005-2012 рр.)*** |
| ***при високому значенні показника*** | ***при низькому значенні показника*** |
| Попит на робочу силу | Можливості вибору гідного місця праці | Схильність до розвитку для здобуття конкурентних переваг | 48,6  тис. чол. | 0,87 |
| Кількість вивільнених працівників | Розширення досвіду та нави­чок до подальшого працевлаштування | Можливості професійно-кваліфікаційного просування | 110,2 тис. чол. | 1,26 |
| Середня тривалість пошу­ку роботи | Можливості вибору гідного місця праці | Потенційні втрати через від­сут­ність можливостей розвитку | 8 місяців на рік | 1,08 |
| Навантаження не зайня­тих трудовою діяльніс­тю громадян на одне вільне робоче місце | Схильність до розвитку для здобуття конку­рент­них переваг | Можливості вибору гідного місця праці | 11 чол. | 1,13 |
| Витрати та заощадження населення | Спрямування коштів у структурі витрат на роз­виток потенційних здіб­ностей | Спрямування коштів у струк­турі витрат на задоволення базових фізіологічних потреб | 1107197  млн грн | 1,24 |
| Глибина бідності за всеукраїнською межею | Спрямування коштів у струк­турі витрат на задоволення базових фізіологічних потреб | Спрямування коштів у структурі витрат на розвиток потенційних здібностей | 21,2% | 0,98 |

З метою розробки типового портрету сучасного працівника в контексті виявлення можливостей розвитку його особистісного трудового потенціалу та специфіки трудової поведінки, у 2012 р. у Львівській області було проведено авторське соціологічне дослідження, на основі результатів якого (табл.4) розроблено можливі сценарії розвитку трудового потенціалу працівника з конкретизацією пріоритетних впливів з боку роботодавця (рис.8): так, 67% респондентів мають потребу у самонавчанні і самоудосконаленні.

**Таблиця 4**

**Особливості розвитку трудового потенціалу сучасного працівника  
за результатами авторського соціологічного дослідження (2012 р.)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Потенційна складова*** | ***Позитивні аспекти розвитку*** | ***Деструктивні аспекти розвитку*** |
| 1 | 2 | 3 |
| Демографічна | Висока здатність до тривалої розумової і фізичної праці | Вміння працювати у напруженому темпі, що може призводити до згорання на роботі |
| Медико-біологічна |
| Інтелектуальна | Високий рівень потреби в самонавчанні | Недостатній рівень використання в трудовій діяльності аналітичного мислення |
| Освітня | Високий рівень навичок самонав­чання | Невідповідність освітнього рівня професійній діяльності осіб з неповною вищою та середньою спеціальною освітою; низький рівень володіння навичками роботи за комп’ютером |
| Економічна | Високий рівень задоволеності своєю роботою | Недостатній рівень матеріального стимулювання з можливістю витрат на особистий розвиток |
| Мотиваційна | Чутливість до надання соціальних пільг та компенсацій соціально-побутового характеру | Небажання працювати понаднормово, що формується з досвідом трудової діяльності |

*Продовження табл. 4*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Культурна  Соціальна | Відносно сприятливий психоло­гічний клімат у трудовому колек­тиві | Помірна схильність до прийняття самостійних рішень у нетипових ситуаціях |
|
| Психологічна | Низький рівень конфліктності | Низький рівень ініціативності |
| Організаційна | Вчасне виконання наказів, доручень, розпоряджень керівництва | Високий рівень мобільності – готовність до зміни роботодавця навіть у разі задоволеності умовами праці |

***Завершення***

***трудової діяльності***

***Пік***

***трудової діяльності***

***Початок***

***трудової діяльності***

✓ Достатня продуктивність праці: якісний аспект

✓ Обмін досвідом між працівниками

✓ Відданість підприємству, готовність до особистих поступок

✓ Висока продуктивність праці: якісний аспект

✓ Здобуття досвіду та нових навичок

✓ Відданість праці (професійний патріотизм), готовність до додаткових навантажень

✓ Висока продуктивність праці: кількісний аспект

✓ Високий інтерес до результатів праці

✓ Схильність до прийняття нових нестандартних рішень

****

****

✓ Висока продуктивність праці

✓ Високий інтерес до результатів праці

✓ Схильність до нових рішень

✓ Деградація трудового потенціалу

✓ Дезінтелектуалізація

✓ Негативізм до роботодавця та трудової діяльності

✓ Пониження продуктивності праці

✓ Прояви психологічної плинності

✓ Послаблення творчих проявів і прагнення розвитку

****

✓ Створення умов для обміну досвідом між працівниками

✓ Активне моральне стимулювання

✓ Недопущення надмірного психологічного й фізичного навантаження

✓ Постійне преміювання та надання соціальних пільг

✓ Заохочення до підвищення кваліфікаційного рівня

✓ Моральне й соціальне стимулювання

✓ Гнучка система оплати праці

✓ Створення передумов для професійно-кваліфікаційного просування

✓ Стимулювання творчості, інноваційності

****

****

✓ Переведення на неповну зайнятість

✓ Слабкий контроль трудової діяльності

✓ Відсутність перспектив професійно-кваліфікаційного розвитку

✓ Стандартна система оплати праці

✓ Жорсткий контроль продуктивності праці

✓ Помірні можливості професійно-кваліфікаційного розвитку

✓ Стандартна система оплати праці

✓ Жорсткий контроль продуктивності праці

✓ Високий рівень навантаження на посадові зобов’язання

****

**Рис. 8. Можливі сценарії розвитку трудового потенціалу працівника в розрізі емпірично-темпологічних ознак його трудової діяльності**

З метою виявлення територіальної специфіки причин недовикористання трудового потенціалу та необхідних заходів щодо подолання деструктивів (які вважаються найбільш проблемними самими носіями трудового потенціалу), у 2012 р. було проведено авторське соціологічне дослідження в обласних центрах окремих регіонів України, в яких концентрація економічно активного населення є досить значною, що дозволило простежити усереднені здатності роботодавця до забезпечення продуктивного використання трудового потенціалу.

На основі побудови й аналізу рангових позицій, – по-перше, параметрів оцінювання причин недовикористання трудового потенціалу; по-друге, заходів щодо підвищення рівня трудового потенціалу; по-третє, мотивуючих чинників щодо використання трудового потенціалу в розрізі окремих міст України, запропоновано *логічну модель пріоритетів регулювання використання трудового потенціалу* з урахуванням впливів мікрофакторів у розрізі обраних міст за схемою «перешкода – захід – мотиватор» (рис. 9).

**Київ**

**Причини недовикористання трудового потенціалу**

**Заходи покращення використання трудового потенціалу**

**Основні мотиватори використання трудового потенціалу**

Низький рівень заробітної плати; неналежні організація та умови праці; обмежений доступ до інформаційних ресурсів

Матеріальне стимулювання; кар’єрне зростання; стажування з метою підвищення кваліфікації

Гарантія своєчасного отримання заробітної плати; сприятливий психологічний клімат; характер, зміст праці

**Рівне**

Низький рівень заробітної плати; невпевненість, нері­шу­чість носія трудового потен­ціалу тощо; відсутність бажання

Матеріальне стимулювання; доступ до інформації; покращення організації та умов праці

Зручність у розташуванні місця праці; гарантія своєчасного отримання заробітної плати; рівень заробітної плати

**Львів**

Низький рівень заробітної плати; відсутність перспективи; неналежні організація та умови праці

Матеріальне стимулювання; кар’єрне зростання; перспектива стабільної зайнятості

Наявність належних умов і організації праці; характер, зміст праці; гарантія своєчасного отримання заробітної плати

**Вінниця**

Низький рівень заробітної плати; неналежні організація та умови праці; стан здоров’я

Стажування з метою підвищення кваліфікації; кар’єрне зростання; матеріальне стимулювання

Наявність належних умов та ор­ганізації праці; гарантія своє­часного отримання зарплати; рівень заробітної плати

**Ужгород**

Низький рівень заробітної плати; стан здоров’я; невпевненість, нерішучість носія трудового потенціалу

Матеріальне стимулювання; забезпечення сприятливого психологічного клімату; кар’єрне зростання

Зручність у розташуванні місця праці; гарантія своєчасного отримання заробітної плати; характер, зміст праці

**Івано-Фран-ківськ**

Низький рівень заробітної плати; відсутність перспективи; неналежні організація та умови праці

Матеріальне стимулювання; кар’єрне зростання; перспектива стабільної зайнятості

Відсутність трудового вибору; гарантія своєчасного отри­ман­ня зарплати; наявність належ­них умов та організації праці

**Чернівці**

Низький рівень заробітної плати; відсутність перспективи; неналежні організація та умови праці

Кар’єрне зростання; матеріальне стимулювання; перспектива стабільної зайнятості

Гарантія своєчасного отримання зарплати; зручність у розташуванні місця праці; характер, зміст праці

**Хмель-ницький**

Низький рівень заробітної плати; неналежні організація та умови праці; стан здоров’я

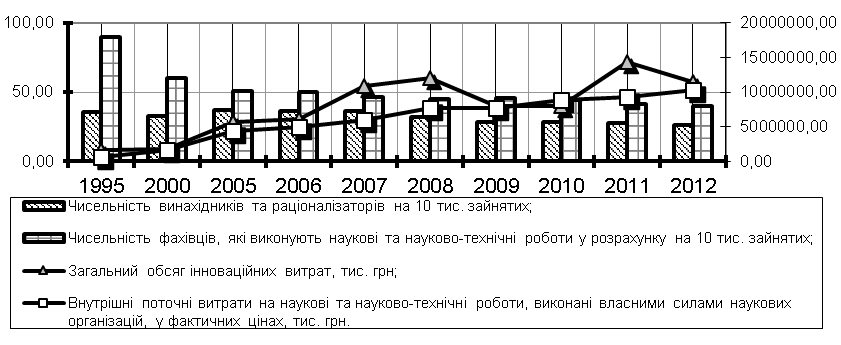
Матеріальне стимулювання; кар’єрне зростання; покращення організації та умов праці

Гарантія своєчасного отримання зарплати; характер, зміст праці; сприятливий психологічний клімат

**Рис. 9. Пріоритети респондентів щодо перешкод, заходів та мотиваторів  
використання трудового потенціалу в розрізі окремих міст України  
(за результатами авторського соціологічного дослідження)**

Комплексне дослідження ретроспективних особливостей використання трудового потенціалу України у розрізі його компонент (з базуванням на даних офіційної статистики) виявило наявність диспропорцій у динаміці окремих показників, що зумовило подальші негативні зміни в структурі трудового потенціалу. Так, у деструктивному вираженні різняться темпові пропорції між показниками, що характеризують використання інтелектуальної складової потенціалу України (рис. 10).

Виявлено регіональну диференціацію концентрації фахівців, які є носіями найви­що­го інтелектуального потенціалу, внаслідок чого спостерігається явище так званого *«ін­телектуального колапсу»,* коли особи з достатніми інтелектуальними здібностями здій­снюють трудову діяльність у регіонах із низькою інноваційною активністю й науково-технічною спеціалізацією, та мають значно нижчі можливості використання свого по­тенціалу. Крім того, концентрація ділової активності навколо потужних промислових вузлів спричиняє зниження можливостей використання трудового потенціалу на «пери­ферійних» територіях. Зроблено висновок, що за незначної територіальної мобільності, процеси дезінтелектуалізації стануть неминучими, що в умовах становлення інформа­ційної економіки спричинить суттєві втрати у фазі використання трудового потенціа­лу та призведуть до практичного унеможливлення його подальшого розвитку.



**Рис. 10. Показники використання інтелектуальної складової трудового потенціалу України, 1995-2012 рр.**

Визначено основні характеристики показників оцінювання використання економічної та мотиваційної складових трудового потенціалу в Україні (табл. 5), окреслено напрями трансформаційних переходів у використанні трудового потенціалу (рис. 11).

**Таблиця 5**

**Основні характеристики показників використання**

**економічної і мотиваційної складових трудового потенціалу в Україні**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Показник*** | ***2012 р.*** | ***Серед-ньорічні темпи зростання (18 років)*** | ***Регіони з найвищим показником*** | | ***Регіони з найнижчим показником*** | |
| ***за середнім значенням***  ***(18 років)*** | ***за 2012 р.*** | ***за середнім значенням***  ***(18 років)*** | ***за 2012 р.*** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Рівень зайнятості населення, % | 59,7 | 0,99 | м. Київ, Волинська, Вінницька | м. Севастополь, м. Київ,  АР Крим | Тернопільська, Івано-Франківська, Чернівецька | Івано-Фран­ків­ська, Терно­пільська, Закарпатська |
| Середньорічна кількість найманих працівників, тис. осіб | 10589 | 0,93 | Донецька, Дніпропетров-ська, м. Київ | м. Київ, Донецька, Дніпропетров-ська | м. Севастополь, Чернівецька, Закарпатська | м.Севастополь, Чернівецька, Тернопільська |
| Рівень безробіття (за методологією МОП), % | 7,5 | 0,97 | Тернопільська, Чернівецька, Рівненська | Рівненська, Тернопільська,  Чернігівська | м. Севастополь, м. Київ, АР Крим | м. Київ, АР Крим, Одеська |

*Продовження табл. 5*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Рівень вимушеної неповної зайнятості, % | 7,0 | 1,12 | Запорізька, Львівська, Волинська | Запорізька, Іва­но-Франківська, Львівська | м. Севастополь, м. Київ, Одеська | Донецька, м.Севастополь, м. Київ |
| Питома вага працівників, які працювали під впливом шкідливих факторів, % | 27,9 | 1,06 | Луганська, Донецька, Дніпропетров-ська | Луганська, Донецька, Дніпропетров-ська | Чернівецька, Закарпатська, Одеська | Чернівецька, Закарпатська, Одеська |
| Середньомісячна заро­бітна плата на одного працюючого, грн | 3026 | 1,27 | м. Київ, До­нецька, Дні­пропетровська | м. Київ, До­нецька, Дні­пропетровська | Тернопільська, Волинська, Чернігівська | Тернопільська, Херсонська, Чернігівська |
| Кількість поїздок в ав­тобу­сах у розрахунку на одну особу наявного населення в серед­ньому за рік | 76 | 1,05 | м. Київ, Луганська, Донецька | м. Київ, Донецька, Миколаївська | Чернівецька, Закарпатська, Житомирська | Закарпатська, Полтавська, Запорізька |

Обґрунтовано, що інструментарій державного регулювання використання трудового потенціалу має бути спрямованим на поступовий перехід від сучасного деформованого до цільового стану використання трудового потенціалу, який характеризується збалансованістю компонентної структури трудового потенціалу, оптимізацією просторових пропорцій у структурі економічно активного населення та його перерозподілом зі спрямуванням у наукомісткі види діяльності.

***Хаотичний перехід до інформаційної економіки***

**Стан ІІІ – цільовий**

***Гармонійний перехід до інформаційної економіки***

***Поступовий перехід до інформаційної економіки***

**Стан ІІ – деформований**

Дисонанси в компонентній структурі; депо­пуляційні процеси з викривленням системи ціннісних орієнтирів; тінізація використання трудових потенцій, домінування матеріальних інтересів; вибіркова інноваційна активність

**Стан І – формуючий**

Динамічні процеси потенційних складових; пріоритетність формування в демографічній і медико-біологічній складових

Збалансованість компонентної структури; оптимальні просторові пропорції у структурі економічно активного населення; балансування кон’юнктури регіональних ринків праці із забезпеченням добросовісного конкурентного середовища, безпечних умов праці, дотримання регламентованих стандартів організації праці; перерозподіл економічно активного населення зі спрямуванням у наукомісткі види економічної діяльності

**Використання трудового потенціалу**

**Рис. 11. Напрями трансформаційних переходів до інформаційної  
економіки у використанні трудового потенціалу**

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* (рис. 12).

***Цільові пріоритети регулювання***

***Стан розвитку***

**Оцінювання розвитку з базуванням на покомпонентно-територіальному підході**

Загрозливий

Деструктивний

Стабільний

Прогресивний

Активне регулювання з посиленим ресурсним забезпеченням відносно найбільш проблемних явищ і процесів

Активне регулювання з достатнім ресурсним забезпеченням відносно найбільш проблемних явищ і процесів

Помірне регулювання з необхідними ресурсними затратами на посилення збалансованих динамічних процесів у компонентній структурі

Вибіркове регулювання з постійним моніторингом ситуації

***Помірний перехід***

***Помітний перехід***

***Прискорений перехід***

***Ефективність регулювання й ресурсного забезпечення***

**Рис. 12. Концептуальна модель регулювання**

**розвитку трудового потенціалу в просторі та часі**

З використанням алгоритму проведення таксономічного аналізу розвитку потенційних складових визначено нормовані значення відібраних показників оцінювання розвитку трудового потенціалу України в розрізі його складових у 2005-2012 рр. Розраховано інтегральний індекс розвитку трудового потенціалу за формулою

,

де  – індекс розвитку демографічної складової;

 – індекс розвитку медико-біологічної складової;

 – індекс розвитку інтелектуальної складової;

 – індекс розвитку освітньої складової;

– індекс розвитку мотиваційно-економічної складової;

 – індекс розвитку соціокультурної та психологічної складових;

 – індекс розвитку організаційної складової.

Застосування таксономічного методу економіко-математичного моделювання для інтегрального оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу надало можливість розрахувати часткові та інтегральний індекси розвитку трудового потенціалу України (табл.  6). На основі порівняння темпів зміни часткових індексів встановлено наявність проблем розвитку трудового потенціалу як цілісної детермінованої та регульованої системи, покомпонентний розвиток якої є розбалансованим.

Доведено, що стан розвитку складових трудового потенціалу в Україні зумовлений надзвичайно слабкими, хаотичними та вибірковими регуляторними впливами держави на його формування і використання. З урахуванням викладеного, особливу увагу слід приділити продуктивному використанню трудового потенціалу як обов’язковій передумові забезпечення збалансованого його розвитку.

**Таблиця 6**

**Динаміка часткових індексів розвитку трудового потенціалу України у  
2005-2012 рр.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Показник*** | ***Рік*** | | | | | | | |
| ***2005*** | ***2006*** | ***2007*** | ***2008*** | ***2009*** | ***2010*** | ***2011*** | ***2012*** |
| *Часткові індекси* | | | | | | | | |
| Індекс розвитку демографічної складової | 0,08 | 0,26 | 0,24 | 0,26 | 0,25 | 0,25 | 0,22 | 0,40 |
| Індекс розвитку медико-біологічної складової | 0,48 | 0,54 | 0,66 | 0,54 | 0,55 | 0,47 | 0,40 | 0,10 |
| Індекс розвитку інтелектуальної складової | 0,21 | 0,31 | 0,38 | 0,48 | 0,46 | 0,57 | 0,73 | 0,59 |
| Індекс розвитку освітньої складової | 0,24 | 0,41 | 0,55 | 0,60 | 0,42 | 0,57 | 0,76 | 0,91 |
| Індекс розвитку мотиваційно-економічної складової | 0,25 | 0,31 | 0,49 | 0,32 | 0,23 | 0,42 | 0,50 | 0,19 |
| Індекс розвитку соціокультурної та психологічної складових | 0,06 | 0,40 | 0,59 | 0,69 | 0,58 | 0,35 | 0,26 | 0,33 |
| Індекс розвитку організаційної складової | 0,28 | 0,40 | 0,58 | 0,61 | 0,42 | 0,39 | 0,74 | 0,83 |
| ***Інтегральний індекс розвитку трудового потенціалу*** | ***0,19*** | ***0,37*** | ***0,48*** | ***0,47*** | ***0,40*** | ***0,42*** | ***0,46*** | ***0,38*** |

***У п’ятому розділі «Стратегічні імперативи розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці»*** визначено напрями забезпечення збалансованого розвитку трудового потенціалу в інформаційній економіці; окреслено стратегічні пріоритети розвитку і використання трудового потенціалу; розроблено механізм реалізації Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України; запропоновано використання антисипативного управління в контексті забезпечення розвитку і використання трудового потенціалу.

Концептуальне завдання розвитку інформаційної економіки (відповідно до Закону України «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки») підкреслює значущість збалансованого розвитку трудового потенціалу як передумови стабільного розвитку держави. Обґрунтовано, що збалансований розвиток трудового потенціалу має бути забезпечений через формування схильності трудового потенціалу до закономірних змін, які обумовлені конфліктом, що виникає на стику світоглядних засад нинішніх і попередніх поколінь і трансформуються в розрізі ціннісного сприйняття місця людини в загальних процесах розвитку людства та їх участі в загальносуспільних процесах.

Встановлено, 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. При цьому важливо правильно визначити напрями такої збалансованості, вибір яких здійснюється під впливом низки протиріч, що формуються навколо загальноцивілізаційних пріоритетів розвитку людства і стратегічних пріоритетів розвитку держави та її регіонів, серед яких – формування інформаційної економіки.

Узагальнено вплив викликів інформаційної економіки на трудовий потенціал і встановлено відповідні *напрями збалансованого розвитку трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки*, які зводяться до формування відповідного мотива­цій­ного поля, що передбачає розвинену систему стимулів трудової діяльності економічно активного населення. Визначено загальну схему впливу на формування у носіїв трудового потенціалу внутрішніх мотивів до інноваційної діяльності, саморозвитку та підвищення рівня професіоналізму.

У результаті аналізу нормативно-правових документів, відповідно до яких здійснюється регулювання трудового потенціалу в Україні, встановлено, що визначальним інструментом нормативно-правового регламентування напрямів збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу має бути стратегічний підхід. Виходячи з переваг стратегічного підходу запропоновано проект *Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України на період до 2025 року*, визначено змістовну сутність розділів проекту.

З метою недопущення декларативності запропонованої Стратегії розроблено дієвий механізм її реалізації, що дає можливість чітко розподілити функціональні повноваження відповідальних суб’єктів та обґрунтувати пріоритетні напрями виконання положень даного документа.

Запропоновано *концептуальну схему механізму реалізації Стратегії* (рис. 13), який, крім інституційного, функціонального, ресурсного забезпечення та управлінського інструментарію, передбачає проведення моніторингу виконання положень вказаного документа та комплексного оцінювання результатів впливу на збалансований розвиток та продуктивне використання трудового потенціалу країни. У процесі реалізації Стратегії необхідно чітко дотримуватись регламентованих *принципів* (комплексність, нормативно-правова відповідність, соціальний діалог, відповідальність, реальність, ефективність, результативність), які пронизують один одного та в цілісному їх дотриманні забезпечують досягнення поставленої *мети* – 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 *механізм комплексного оцінювання ефективності очікуваних результатів виконання Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України,* який враховує економічні та соціальні ефекти, необхідні обсяги ресурсного забезпечення.

**Виконання положень Стратегії**

**Положення стратегії**

Проблемна площина формулювання

Інституційне забезпечення

Функціональне забезпечення

Ресурсне забезпечення

Управлінський інструментарій

Методи

Інструменти

Важелі

Моніторинг виконання положень

**Оцінювання результатів впливу**

Залишення без змін при позитивній оцінці

Внесення поправок при негативній оцінці

**

**Рис. 13. Концептуальна схема механізму реалізації Стратегії розвитку і використання трудового потенціалу України на період до 2025 року**

Доведено, що з використанням наявного нтелектуального ресурсу, значний ефект при управлінні розвитком і використанням трудового потенціалу може мати практика *антисипативного управління,* яка передбачає базування на оціночних результатах факторного впливу на трудові потенції, у тому числі із простеженням внутрікомпонентних взаємодій, виявлення характеру таких впливів з метою визначення можливостей їх посилення (у випадку стимулюючого характеру) чи нівелювання (у випадку лімітуючого характеру) та виокремлення тих із них, які починають формуватись та набувати видових ознак на ранніх стадіях. Розроблено *структурну схему ресурсного базису антисипативного управління в контексті забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни* (рис. 14).

Нормативно-правове регламентування необхідності антисипативного управління

Стратегія розвитку і використання трудового потенціалу України на період до 2025 року

Інформаційне забезпечення

Офіційна статистика

Аналітичні матеріали

Теоретико-методологічне забезпечення

Теорії,

концепції

Науково-прикладні дослідження

Кадрове забезпечення

Наявність фахівців державної служби

знання

вміння

навички

* методичний інструментарій
* аналітичне мислення
* прогнозування на довгострокову перспективу
* співпраця з недержавними структурами

Методи, інструменти, важелі

антисипативного управління

*ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ*

*Мінливість Динамічність Форсованість Нестабільність Непередбачуваність*

**Рис. 14. Структурна схема ресурсного базису антисипативного управління в контексті забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни**

Ідентифіковано переваги застосування підходів антисипативного управління з метою забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни: 1) більший часовий лаг прийняття управлінських рішень щодо реагування на вплив нового явища чи процесу або щодо пошуку можливих шляхів та мобілізації ресурсів з метою нівелювання лімітуючого впливу або щодо отримання максимальних вигод від стимулюючого впливу; 2) удосконалення інформаційного забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни через необхідність розширення інформаційного базису прийняття управлінських рішень у рамках антисипативного управління; 3) можливість вчасного реагування на виникнення деструктивних явищ та процесів, які можуть суттєво лімітувати не лише розвиток і використання трудових потенцій, але й інші важливі суспільні процеси з подальшим впливом на вищих ієрархічних рівнях і навіть трансформацією у негативні явища глобального масштабу; 4) професійний розвиток управлінських кадрів, які для застосування практики антисипативного управління повинні мати відповідні знання, вміння й навички щодо використання необхідного методичного інструментарію.

Доведено, що антисипативне управління може стати для України потужним способом пошуку нових прогресивних шляхів подолання численних деформацій у сфері соціально-трудових відносин (деструктивів, зумовлених компонентними взаємодіями трудового потенціалу; деструктивів, зумовлених потенційними дисбалансами трудового потенціалу), які в рамках традиційного державного управління та згідно з окресленими стратегічними пріоритетами потребують достатнього проміжку часу та сприятливого впливу умов зовнішнього середовища.

**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 змістовими 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 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 та 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 мати практика *антисипативного управління.* Розроблено *структурну схему ресурсного базису антисипативного управління в контексті забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу країни.*

**СПОСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

**Монографії**

1. Гринкевич С. С. Трансформації відтворення трудового потенціалу України в інформаційній економіці : монографія / С. С. Гринкевич. – Львів : ЛКА, 2013. – 350 с. (20,34 д.а.).

(*Рецензія:* Економіст. – 2014. – №1. – С. 40-41).

1. Гринкевич С. С. Розвиток трудового потенціалу України в умовах формування інформаційного суспільства : монографія / С. С. Гринкевич. – Львів : ЛКА, 2012. – 356 с. (20,7 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Функціонування та регулювання праці у сфері торгівлі : монографія / [В. В. Апопій, О. І. Іляш, С. С. Гринкевич та ін.]. – Львів : ЛКА. – Львів, 2009. – 224 с. (13,3/3,5 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* проаналізовано процеси функціонування та регулювання ринку праці у сфері торгівлі (за матеріалами західних областей України).

1. Гринкевич С. С. Ефективність фіскально-економічної політики в трансформаційній економіці : монографія / [Г. І. Башнянин, В. І. Блонська, С. С. Гринкевич та ін.]. – Львів : ЛКА, 2008. - 203 с. (12,7/4,5д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано критерії оцінки ефективності фіскально-економічної політики та методи її реалізації в трансформаційній економіці.

**Публікації у наукових фахових виданнях**

1. Гринкевич С. С. Державне регулювання трансформації використання інтелектуальної та освітньої складових трудового потенціалу / С. С. Гринкевич // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. пр. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.13. – С. 397-402 (0,4 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Системне підґрунтя реалізації державою пріоритетних напрямів відтворення трудового потенціалу та забезпечення соціальної безпеки України / С. С. Гринкевич, О. І. Іляш // Економічний простір : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2013. – № 77. – С. 84-97 (0,88/0,45д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* виявлено передумови зниження рівня безпеки відтворення трудового потенціалу та окреслено шляхи посилення її рівня.

1. Гринкевич С. С. Вплив мотивації праці на ефективність використання трудового потенціалу: соціологічний аспект / С. С. Гринкевич, Н. О. Циб // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. пр. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2012. – Вип. 22.05. – С. 378-383 (0,45/0,25д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* розроблено анкету, проведено вивчення і аналіз мотивів праці трудового потенціалу.

1. Гринкевич С. С. Дослідження трудового потенціалу крізь призму теорій інформаційного суспільства / С. С. Гринкевич, Б. М. Мізюк // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. пр. – 2012. – Вип. 2 (129). – С. 176-181(0,45/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* проаналізовано теорії та концепції суспільного розвитку.

1. Гринкевич С. С. Інноватизація трудової діяльності як потужний фактор модернізаційних процесів в Україні / С. С. Гринкевич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Модернізація економічного розвитку регіону : [зб. наук. пр.] / НАН України, Ін-т регіональних досліджень ; ред. кол. : В.С.Кравців (відп. ред.). – Львів, 2012. – Вип. 4 (96). – С. 267-273 (0,5 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Мегафактори і мезофактори формування і використання трудового потенціалу в умовах активізації глобалізаційних процесів / С. С. Гринкевич // Сталий розвиток економіки : всеукр. наук.-вироб. журнал. – 2012. – № 1 (11). – С. 102-107 (0,4 д.а.).
3. Гринкевич С. С. Мотивація праці та її вплив на ефективність використання трудового потенціалу / С. С. Гринкевич, І. В. Явтуховська // Інноваційна економіка. – 2012. – № 7 (33). – С. 175-178 (0,4/0,3 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* здійснено оцінку впливу мотивації на рівень використання трудового потенціалу.

1. Гринкевич С. С. Особливості факторного впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу: лімітуючі та стимулюючі аспекти / С. С. Гринкевич // Держава та регіони : наук.-вироб. журнал. – 2012 – № 3 (66). – С. 16-23. – (Серія «Економіка та підприємництво») (0,5 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Практикум антисипативного управління в системі регулювання розвитку і використання трудового потенціалу країни / С. С. Гринкевич // Економічний простір : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2012. – № 66. – С. 89-98 (0,6 д.а.).
3. Гринкевич С. С. Пріоритети ефективізації розвитку й використання трудового потенціалу в умовах переходу України до інформаційного суспільства / С. С. Гринкевич // Сталий розвиток економіки : всеукр. наук.-вироб. журнал. – 2012. – № 5. – С.174-179 (0,4 д.а.).
4. Гринкевич С. С. Стратегічні перспективи розвитку і використання трудового потенціалу України / С. С. Гринкевич, І. С. Постна // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. пр. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2012. – Вип. 22.13. – С. 177-184 (0,5/0,3 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано необхідність розробки та реалізації стратегічного документу щодо розвитку і використання трудового потенціалу України та сформульовано цільові пріоритети його реалізації.

1. Гринкевич С. С. Формування системи національних цінностей у контексті розвитку трудового потенціалу України / С. С. Гринкевич // Економічний простір : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2012. – № 65. – С. 70-79 (0,6 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Взаємозв’язок трудового потенціалу і інформаційного суспільства / С.С. Гринкевич // Науково-технічна інформація. – 2011. – № 4 (50). – С. 30-32 (0,4 д.а.).
3. Гринкевич С. С. Дослідження взаємозв’язку трудового та кадрового потенціалів / С. С. Гринкевич, Н. Р. Гураль // Економічний форум : наук. журнал. – 2011. – № 3. – С. 383-388 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* визначено підходи до визначення сутності понять трудового та кадрового потенціалів на рівні особистості, підприємства та суспільства.

1. Гринкевич С. С. Наукові напрями дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури / С. С. Гринкевич // Вісник аграрної науки Причорномор’я : наук.-теорет. фах. журнал. – 2011. – Вип. 4 (61), т.1. – С. 50-55 (0,4 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Огляд концепцій й теорій суспільного розвитку в контексті дослідження трудового потенціалу / С.С. Гринкевич // Вісник ЧТЕІ. – Чернівці : ЧТЕІ КНТЕУ, 2011. – Вип. ІV (44). – С. 50-55 (0,4 д.а.).
3. Гринкевич С. С. Особливості нормативно-правового забезпечення функціонування трудового потенціалу в Україні / С. С. Гринкевич // Сталий розвиток економіки : всеукр. наук.-вироб. журнал. – 2011. – № 6 (9). – С.24-30 (0,45 д.а.).
4. Гринкевич С. С. Особливості формування методичного інструментарію дослідження трудового потенціалу в умовах розвитку інформаційного суспільства / С. С. Гринкевич, О. В. Комеліна // Сталий розвиток економіки : всеукр. наук.-вироб. журнал. – Хмельницьк, 2011. – № 4 (7). – С. 163-168 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано необхідність застосування покомпонетного підходу та охарактеризовано основні методи дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури.

1. Гринкевич С. С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства / С. С. Гринкевич // Сталий розвиток економіки : всеукр. наук.-вироб. журнал. – 2011. – № 1. – С. 158-162 (0,4 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Суть трудового потенціалу: еволюція поглядів у контексті суспільного розвитку / С. С. Гринкевич, О. В. Комеліна // Інноваційна економіка : всеукр. наук.-вироб. журнал. – 2011. – № 6 (25). – С.6-10 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* визначено підходи до формулювання суті трудового потенціалу.

1. Гринкевич С. С. Як подолати негативний вплив міграційних процесів на формування інтелектуального трудового потенціалу України / С. С. Гринкевич, І.Р. Проців // Економічний форум : наук. журнал. – 2011. – № 4. – С. 347-351 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* визначено негативні наслідки міграції та запропоновано шляхи їх подолання в контексті формування інтелектуального трудового потенціалу.

1. Гринкевич С. С. Вплив міграції на розвиток трудового потенціалу в умовах євроінтеграційних процесів / С. С. Гринкевич, І. С. Постна // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. пр. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2010. – Вип. 20.15. – С. 160-164 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* розглянуто проблему взаємозв’язку міграційних процесів і втрат трудового потенціалу.

1. Гринкевич С.С. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери в умовах фор­мування євроінтеграційних процесів / С. С. Гринкевич // Вісник Львівської комерційної академії. – Львів : ЛКА, 2009. – Вип. 30. – С. 13-17. – (Серія економічна) (0,4 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Розвиток трудового потенціалу України в умовах євроінтеграційних процесів / С. С. Гринкевич, Н. Боровик // Науковий вісник Буковинської держ. фінан. академії : зб. наук. пр. Вип.3 (16) : Економічні науки. – Чернівці : Технодрук, 2009. – С. 299-306 (0,45/0,25 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано напрями розвитку трудового потенціалу в умовах євроінтеграції.

1. Гринкевич С. С. Формування та розвиток трудового потенціалу в умовах євроінтеграції / С. С. Гринкевич, О. Тюріна // Зб. наук. пр. Черкаського державного технологічного університету. – Черкаси : ЧДТУ, 2009. – Вип. № 24, ч. 1. – С. 30-35 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* систематизовано чинники формування трудового потенціалу та обґрунтовано їх вплив на розвиток трудового потенціалу.

1. Гринкевич С. С. Інноваційний розвиток трудового потенціалу / С. С. Гринкевич // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Інноваційний розвиток регіональних суспільних систем : зб. наук. пр. – Львів : ІРД, 2008. – Вип. 5 (73). – С. 222-233 (0,75 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Становлення систем оплати праці в сучасних умовах / С. С. Гринкевич, І.І. Мозгова // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. Вип. 232 : в 5 т. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. – Т.1. – С. 36-40 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано чинники «тінізації» оплати праці.

1. Гринкевич С. С. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку / С. С. Гринкевич, Х. М. Ворошилова // Науковий вісник : зб. наук.-техн. пр. – Львів : НЛТУУ, 2006. – Вип.16.3. – С.168-172 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* проведено оцінювання умов розвитку трудового потенціалу.

1. Гринкевич С. С. Ринок праці в сфері торгівлі: організаційно-економічні засади функціонування та регулювання / С. С. Гринкевич, О. І. Іляш // Вісник Львівської комерційної академії. – Львів : ЛКА, 2005. – Вип. 19. – С. 215-221. – (Серія економічна) (0,45/0,25 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано методичні підходи до оцінювання якості робочої сили та її конкурентоспроможності на ринку праці.

**Публікації у періодичних виданнях іноземних держав та**

**у виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз**

1. Гринкевич С. С. Домінанти розвитку трудового потенціалу в контексті становлення інформаційного суспільства в Україні / С. С. Гринкевич, І. Р. Проців // Економічний часопис – ХХІ : наук. журнал. – 2012. – № 7-8. – С. 34-36 (0,4/0,3 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* виявлено фактори негативного впливу на формування трудового потенціалу України, окреслено шляхи підвищення ефективності формування трудового потенціалу в контексті зростання індексу розвитку людського потенціалу.

1. Гринкевич С. С. Методичний інструментарій дослідження трудового потенціалу в розрізі його компонентної структури / С.С. Гринкевич // Економічний часопис – ХХІ : наук. журнал. – 2011. – № 7-8. – С. 54-58 (0,4 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Общественное здоровье в контексте использования трудового потенциала в условиях развития информационного общества [Электронный ресурс] / С. С. Гринкевич, Н. Р. Гураль // Современные проблемы науки и образования : электронный журнал. – 2013. – № 1 (45). – Режим доступу : <http://www.science-education.ru/pdf/2013/1/275.pdf> (0,44/0,25 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано значущість медико-біологічної компоненти для розвитку трудового потенціалу, окреслено вимоги інформаційного суспільства до її використання, виявлено наслідки розвитку інформаційного суспільства для людського організму.

1. Гринкевич С. С. Оценка демографического потенциала Украины / С. С. Гринкевич, Л. И. Галькив, О. И. Иляш // РИСК : аналит. журнал. – 2012. – № 3.1. – С. 150-154 (0,5/0,2 д.а).

*Особистий внесок здобувача:* досліджено особливості процесів демовідтворення в контексті факторів розвитку людського капіталу, виявлено тенденції і здійснено прогнозні розрахунки показників демографічного потенціалу.

1. Гринкевич С.С. Усовершенствование институционального регулирования системы социальной безопасности Украины [Электронный ресурс] / С.С. Гринкевич, О. И. Иляш, Л.И. Галькив // Современные проблемы науки и образования : электронный журнал. – 2012. – № 6 (44). – Режим доступа : <http://www.science-education.ru/106-7781> (0,5/0,2 д.а).

*Особистий внесок здобувача:* окреслені основні принципи формування єдиної цілісної інституційної системи соціальної безпеки України.

1. Hrynkevych S. Directions of making effective use and development of labor potential in the information society / B. Мizuk, S. Hrynkevych // Nauka i Studia. – 2012. – № 16(61). – S. 27-31 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* визначено напрями ефективізації і розвитку трудового потенціалу країни в умовах формування інформаційного суспільства.

1. Hrynkevych S. S. Priority directions of ensure effective using labor potential of Ukraine in the European integration processes / S. S. Hrynkevych, O. I. Ilyash, L. I. Halkiv // European Applied Sciences, 2012, №1. – Р. 443-447 (0,5/0,2 д.а).

*Особистий внесок здобувача:* окреслено можливості для ефективного використання трудового потенціалу в умовах євроінтеграції.

**Публікації в інших виданнях**

1. Гринкевич С. С. Необхідність державного регулювання напрямів розвитку і використання трудового потенціалу в умовах модернізаційних змін / С. С. Гринкевич, Іваницький О. Б. // Формування соціально-економічного розвитку регіонів України в умовах суспільних трансформацій : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Чернівці, 18-19 квітня 2013 р. – Чернівці : ЧТЕІ КНТЕУ, 2013. – С. 170-172 (0,2/0,1 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* аргументовано необхідність державного регулювання процесів розвитку і використання трудового потенціалу на основі запропонованої Стратегії.

1. Гринкевич С. С. Особливості використання демографічної складової трудового потенціалу в регіональному вимірі / С. С. Гринкевич // Економічні проблеми модернізації та інноваційний розвиток регіонів : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф., м. Одеса, 15-16 березня 2013 р. / ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». – Одеса : ЦЕДР, 2013. – С. 88-90 (0,2 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Позиції трудового потенціалу України в економічній системі Європи / С. С. Гринкевич, І. Р. Проців // Пріоритети, напрями та сучасні чинники розвитку міжнародних відносин: економічні та політичні аспекти : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ужгород, 13-14 квітня 2013 р. – Ужгород : Ужгородський національний університет, 2013. – С. 164-167 (0,25/0,15 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* проаналізовано розвиток інтелектуальної та освітньої компонент трудового потенціалу України.

1. Гринкевич С. С. Вплив викликів інформаційного суспільства на трудовий потенціал / С. С. Гринкевич, О. І. Іляш // Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании'2012 : сб. науч. тр. SWorld : материалы Международной науч.-практ. конф., Одеса, 18-27 грудня 2012 р. – Одесса : КУПРИЕНКО, 2012. – Вып. 4, Т. 29. – С.46-51 (0,4/0,2 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* окреслено трансформаційні зміни процесів ефективізації розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційному суспільстві.

1. Гринкевич С. С. Оцінка соціально-економічних умов формування трудового потенціалу торговельного сектору економіки України / С.С.Гринкевич, Н.Р. Гураль // Achievement of high school – 2012 : матеріали Восьмої Міжнар. наук.-практ. конф., 17 – 25 листопада 2012 р. – Том 8. Икономики. – София : Бял ГРАД-БГ ООД. – С. 48- 51 (0,25/0,15 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* виявлено особливості формування трудового потенціалу торгових підприємств України.

1. Гринкевич С. С. Соціологічне вимірювання ефективності використання трудового потенціалу працівників споживчої кооперації (на прикладі підприємств Львівської ОСС) / С. С. Гринкевич, Н. Р. Гураль // Кооперативна модель економічного розвитку в умовах глобалізації : матер. наук. конф. проф.-викл. складу і аспірантів, 3-5 квітня 2012 р. – Львів : ЛКА, 2012. – С. 172-174 (0,2/0,1 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* проаналізовано причини обмеженого використання трудового потенціалу працівників підприємств ЛОСС.

1. Гринкевич С. С. Трансформація використання трудового потенціалу в системі державного регулювання розвитку інформаційного суспільства в Україні / С. С. Грин­кевич // Інформаційне суспільство в Україні : матеріали Міжнар. наук. конгресу, 25-26 жовтня 2012 р. – К. : Держінформнауки, УкрНЦ РІТ, 2012 . – С. 73-77 (0,3 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Функціонування трудового потенціалу у неформальному секторі торгівлі / С. С. Гринкевич, Н. Р. Гураль // Інтеграційні економіко-правові напрями розвитку України та країн близького зарубіжжя : матеріали І Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 31 січня 2012 р. – Львів : ЛКА, 2012. – С.105-107 (0,25/0,15 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* проаналізовано зайнятість у неформальному секторі торгівлі.

1. Гринкевич С. С. Дослідження вітчизняної нормативно-правової бази регулювання трудового потенціалу / С. С. Гринкевич // Проблеми післякризової економічної політики в Україні : тези доп. наук. конф. проф.-викл. складу і асп. навч.-наук. компл. «Академія», Львів, 6-7 квіт. 2011 р. – Львів, 2011. – С. 47–48 (0,2 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Дослідження нормативно-правового поля регулювання становлення і розвитку інформаційного суспільства в Україні / С. С. Гринкевич // Міжнародний науковий конгрес з розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та розбудови інформаційного суспільства в Україні, 17-18 листопада 2011р. : тези доп. – К. : Держінформнауки, УкрНЦ РІТ, 2011. – С. 30-31 (0,2 д.а.).
3. Гринкевич С. С. Окремі аспекти оцінки конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах становлення інформаційного суспільства / С. С. Гринкевич // Потенціал конкурентоспроможності західних регіонів України та проблеми його реалізації у посткризовий період : матеріали «круглого столу», 20 жовтня 2011р. – Львів : ПАІС, 2011. – С. 163-166 (0,25 д.а.).
4. Гринкевич С. С. Теоретичні основи формування та використання трудового потенціалу в інформаційному суспільстві / С. С. Гринкевич // Наукова спадщина професора Злупка С. М. у світлі формування сучасної парадигми економічної науки в Україні : матеріали Всеукр. меморіальної наук. конф., 29-30 вересня 2011р. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2011. – С. 79-80 (0,2 д.а.).
5. Hrynkevych S. S. Security of education as a prerequisite for development and preservation of regional employment potential / S.S. Hrynkevych, О. I. Іlyash // Strategy of Qualityin Industry and Education : Proceedings of VII International Conference, Bulgaria, Varna, 3–10 June, 2011. – Varna, 2011. – Vol. 1. – Р. 315–318 (0,3/0,2 д.а).

*Особистий внесок здобувача:* обґрунтовано значущість освітньої безпеки, як передумови збереження трудового потенціалу, запропоновано підходи до виміру «кризи освіти» в інформаційному суспільстві.

1. Гринкевич С. С. Вплив заборгованості по виплаті заробітної плати на трудову мотивацію / С. С. Гринкевич, М. М. Возняк // Проблеми глобалізації та моделі стійкого розвитку економіки : матеріали І міжнар. наук-прак. конференції студ., аспірантів та молодих вчених, 24-26 березня 2010 p. – Луганськ : Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля, 2010. – С. 254-256 (0,2/0,1 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* виявлено антистимулюючі аспекти трудової мотивації праці.

1. Гринкевич С. С. Забезпечення розвитку трудового потенціалу в умовах євроінтеграційних процесів / С. С. Гринкевич // Соціально-економічні та правові дослідження в суспільстві знань : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 3–4 червня 2010 р. – Львів : ЛІ МАУП, 2010. – С. 304-308 (0,3 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Здоров’я дитячого населення як фактор відтворення та розвитку трудового потенціалу України / С. С. Гринкевич, Л. Т. Шевчук // Сучасні тенденції економічної теорії і практики: світовий досвід та вітчизняні реалії : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 18-19 листопада 2010 р. – Херсон : ХДУ, 2010. – С. 159-161 (0,2/0,1 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* згруповано проблеми здоров’я дитячого населення за критерієм їх виникнення.

1. Гринкевич С. С. Трудовий потенціал як фундаментальна категорія еконо­мічної науки / С. С. Гринкевич // Важелі і механізми формування сталого розвитку економіки в умовах світової глобалізації : матеріали Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 9-10 грудня 2010 р. – Тернопіль : Крок, 2010. – Ч.1. – С. 173-175 (0,2 д.а.).
2. Гринкевич С. С. Роль інновацій у формуванні величини трудового потенціалу / С. С. Гринкевич // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 4-5 листопада 2008 р. – Донецьк, 2008. – Т. 2. – С. 235-238 (0,25 д.а.).

**Підручники, навчальні посібники**

1. Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [С. С. Гринкевич, О. І. Іляш, Т. Г. Васильців та ін.]. – Львів : ЛКА, 2013. – 228 с. (14,25/3 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* Тема 2 «Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства». Тема 9 «Політика доходів і оплата праці». Тема 12 «Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин».

1. Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / С. С. Гринкевич, О. І. Іляш. – К. : Знання, 2010. – 476 с. (30/22 д.а.).

*Особистий внесок здобувача:* Тема 2 «Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства». Тема 3 «Соціально-трудові відносини як система». Тема 6 «Соціально-трудові відносини зайнятості». Тема 8. «Продуктивність і ефективність праці». Тема 10 «Планування праці». Тема 11 «Аналіз, звітність, аудит у сфері праці». Тема 13 «Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин».

61. Гринкевич С. С. Економіка підприємства: теорія і практикум : навч. посіб. / С. С. Гринкевич, Н. Г. Міценко, О. І. Ященко та ін. / за ред. доц. Н. Г. Міценко, доц. О. І. Ященко. – Львів : Магнолія 2006, 2008. – 688 с. (40/12,6 д.а).

*Особистий внесок здобувача:* Тема 7.1 «Персонал підприємства». Тема 7.2 «Продуктивність праці і чинники її зростання». Тема 7.3 «Мотивація та оплата праці». Тема 10 «Інноваційні процеси».

**АНОТАЦІЯ**

**Гринкевич Світлана С тепанівна. Стратегічні імперативи розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці.** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2014.

Дисертаційну роботу присвячено розробці 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.

В роботі розвинуто теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу в інформаційній економіці; визначено концептуальні засади формування системи факторів відтворення трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки;проаналізовано системну трансформацію розвитку і використання трудового потенціалу в умовах інформаційної економіки; здійснено комплексне оцінювання розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці; визначено стратегічні імперативи розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці.

*Ключові слова:* трудовий потенціал, розвиток і використання трудового потенціалу, система факторів відтворення трудового потенціалу, інформаційна економіка, системна трансформація, комплексне оцінювання, стратегічні імперативи.

**АННОТАЦИЯ**

**Гринкевич Светлана Степановна. Стратегические императивы развития и использования трудового потенциала в информационной экономике .** – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Донецкий национальный университет Министерства образования и науки Украины, Донецк, 2014.

Диссертационная работа посвящена разработке теоретико-методологических основ исследования трудового потенциала в условиях становления информационной экономики и на этой основе – целостной научной концепции развития и использования трудового поетнциала в информационной экономике.

В работе изучены теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала в информационной экономике; определены концептуальные основы формирования системы факторов функционирования трудового потенциала в условиях информационной экономики; проанализирована системная трансформация развития и использования трудового потенциала в условиях информационной экономики; осуществлено комплексное оценивание развития и использования трудового потенциала в информационной экономике; определены стратегические императивы развития и использования трудового потенциала в информационной экономике.

Исследован генезис содержательных теорий и концепций трудового потенциала; определены сущностно-парадигмальные основы становления информационной экономики; определена концептуально-сущносная иерархия факторных признаков воспроизводства трудового потенциала в информационной экономике; определены особенности трансформации качества использования трудового потенциала; проанализировано развитие трудового потенциала на разных уровнях иерархии; осуществлено интегральное оценивание уровня развития трудового потенциала; определены направления обеспечения сбалансированного развития трудового потенциала в информационной экономике; разработан механизм реализации Стратегии развития и использования трудового потенциала Украины; предложено использование антисипативного управления в контексте обеспечения развития и использования трудового потенциала.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, развитие и использование трудового потенциала, система факторов воспроизведения трудового потенциала, информационная экономика, системная трансформация, комплексное оценивание, стратегические императивы.

**SUMMARY**

**Hrуnkevуch Svitlana Stepanivna. Strategic Imperatives of Labor Potential Development and Using in Information Economy.** – Manuscript.

The thesis on devoting of a scientific degree of the Doctor of Economics in the specialty 08.00.07 – Demography, Labour Economy, Social Economy and Policy. – Donetsk National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Donetsk, 2014.

Dissertation work is devoted to development of theoretical and methodological bases of research of labor potential in the conditions of information economy formation and on this basis – the complete scientific concept of labor potential development and use in information economy.

In work theoretical and methodological bases of research of labor potential in information economy are studied; conceptual bases of formation of factor’s system of labor potential reproduction in the conditions of information economy are defined; system transformation of labor potential development and use in the conditions of information economy is analyzed; complex estimation of labor potential development and use in information economy is carried out; strategic imperatives of labor potential development and use in information economy are defined.

*Keywords:* labor potential, labor potential development and use, system of factors of labor potential reproduction, information economy, system transformation, complex estimation, strategic imperatives.

Підписано до друку 04.03.2014 р.

Формат 60х90/16. Умов. друк арк. 1,9.

Друк лазерний. Зам. № 1904. Наклад 100 прим.

Надруковано у ТОВ «Сучасний друк»

на цифровому видавничому комплексі Xerox DocuTech 135.

Україна, м. Донецьк, 83001, б. Пушкіна, 23.

Тел.: (062) 304-44-25