

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Західноукраїнський національний університет  
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій  
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

ТХОРИК Олег Володимирович

**Формування, розвиток та використання  
людського потенціалу регіону. / Formation,  
development and use of region human potential**

спеціальність: 073 - Менеджмент  
освітньо-професійна програма - Управління персоналом

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи  
МЕНУПзм-21  
О. В. Тхорик

Науковий керівник:  
к.е.н., доцент А. С. Коцур

Кваліфікаційну роботу допущено  
до захисту:

" 24 " листопада 2022 р.

Завідувач кафедри  
М. М. Шкільняк М. М. Шкільняк

ТЕРНОПІЛЬ - 2022

## ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ	6
1.1 Суть категорії «людський потенціал» у сучасній науці	6
1.2 Основні чинники формування людського потенціалу регіону	13
1.3 Методичні підходи до вивчення розвитку та використання людського потенціалу регіону	21
Висновки до розділу 1	27
РОЗДІЛ 2. ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК ГОЛОВНА ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	29
2.1 Особливості формування кількісних і якісних характеристик людських ресурсів регіону в умовах суспільних перетворень	29
2.2 Стан ринку праці регіону як індикатор використання людського потенціалу регіону	38
2.3 Ефективність використання людського потенціалу регіону	44
Висновки до розділу 2	48
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ	50
3.1 Основні тенденції соціально-економічного розвитку країни та області та їх вплив на формування людського потенціалу регіону	50
3.2 Можливості вдосконалення розвитку і використання людського потенціалу регіону	57
Висновки до розділу 3	63
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69

## ВСТУП

Процес формування економіки знань та інформаційного суспільства призводить до зміни парадигми економічного зростання, і особливо людський потенціал стає головним економічним ресурсом і вирішальним фактором суспільного прогресу.

Сьогодні на соціально-економічному рівні найважливішими критеріями прогресу суспільства є досягнення у сфері розвитку людини та її потенціалу. Ідеї людського розвитку актуальні в усьому світі, Україна не є винятком. Ця проблема є багатовекторною і нею займаються не лише економісти, а й представники інших суміжних наук – соціологи, психологи, демографи та інші вчені. Дослідження проблеми людського розвитку стало основною темою сучасних досліджень Організації Об'єднаних Націй (ООН) та інших міжнародних об'єднань. Тобто в сучасних умовах соціально-економічного розвитку суспільства в центрі уваги – як об'єкт, так і суб'єкт змін – людина.

У світі відомо, що економічний розвиток і розвиток громадянського суспільства неможливі без подальшої орієнтації на розвиток людського потенціалу країни, без створення інституційних і соціально-економічних умов для громадян, різних соціальних верств і груп населення. потреб та інтересів, прояв їх діяльності та особистості, розвиток громадянського суспільства. Досліджуються теоретичні основи сутності людського потенціалу, особливо на регіональному рівні.

**Метою** роботи є вивчення регіональних аспектів формування, розвитку та використання людського потенціалу.

Для досягнення мети роботи було поставлено низку **завдань**:

- вивчити теоретичні аспекти дослідження використання людського потенціалу;
- праналізувати кількісних і якісних характеристик людських ресурсів Тернопільської області;

- визначити регіональні особливості стану ринку праці як індикатора використання людського потенціалу;
- проаналізувати ефективність використання людського потенціалу регіону;
- визначити шляхи вдосконалення розвитку та використання людського потенціалу регіону.

**Об’єктом** дослідження є людський потенціал Тернопільської області за умов соціально-економічних змін.

**Предметом** дослідження є регіональні особливості формування, розвитку і використання людського потенціалу.

**Наукова новизна** дослідження полягає у наступному:

- вивчено теоретичні аспекти дослідження використання людського потенціалу;
- проаналізовано кількісних і якісних характеристик людських ресурсів Тернопільської області;
- визначено регіональні особливості стану ринку праці як індикатора використання людського потенціалу;
- проаналізовано ефективність використання людського потенціалу регіону;
- визначено шляхи вдосконалення розвитку та використання людського потенціалу регіону.

При дослідженні регіональних аспектів формування, розвитку і використання людського потенціалу було застосовано низку загальнонаукових та спеціальних **методів дослідження**, а саме: аналіз і синтез, порівняння, системний підхід, аналітичні методи та підходи.

**Практичне значення.** Висновки, отримані в результаті проведених досліджень, можуть бути використані при розробці програми регіонального розвитку та враховані при реалізації регіональної політики у сфері людського розвитку та в напрямку використання людських ресурсів.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати дослідження опубліковані у збірниках тез доповідей студентських конференцій кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу.

Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, містить список використаних джерел із 74 найменувань, 5 таблиць та 8 рисунків. Загальний обсяг роботи 76 сторінок.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

### 1.1 Суть категорії «людський потенціал» у сучасній науці

Основними стратегічними пріоритетами сучасного соціально-економічного розвитку є модернізація змін у світовій економіці, переведення її на інноваційний шлях розвитку і водночас надання їй більшої соціальної спрямованості. Успіх виконання цих завдань залежить від формування нового якісного кадрового потенціалу, який відповідає сучасним вимогам.

З точки зору трансформацій, які супроводжуються загостренням проблем соціально-економічного розвитку, існує високий ризик виникнення асиметрій окремих територій і населення та поглиблення існуючих асиметрій. Це впливає на загальну продуктивність людського потенціалу, вимагає виваженого підходу до розробки концептуальних засад державного регулювання людського потенціалу суспільства з урахуванням сильної динаміки та складності його внутрішнього та зовнішнього середовища. Тому в останні десятиліття питання якості життя, людського розвитку та людського потенціалу є важливим вектором досліджень. Зокрема, утвердилися й широко використовуються в науковому мисленні такі категорії, як «людський капітал» і «людський потенціал».

Наприкінці 90-х років 20 ст. сформовано концепцію сталого розвитку та її головне поняття – «людський потенціал». Дослідження К. Гріффін, Т. Мак-Кінлі, М. Улгак, Р. Джоллі, А. Корній мали вирішальне значення для формування теорії потенціалу людини [4, с. 201].

Поняття «людський потенціал» містить у собі поняття «людський капітал», воно значно ширше, оскільки включає можливості, які реалізуються за певних обставин (мотивація, час, праця, соціально-економічні умови, якість влади та суспільства), як людський капітал і можливості, що залишаються нереалізованими [8, с. 22]. З іншого боку, категорія «людський капітал» має

економічний характер, тоді як «людський потенціал» є комплексною категорією, що характеризується як соціальними, так і психологічними аспектами.

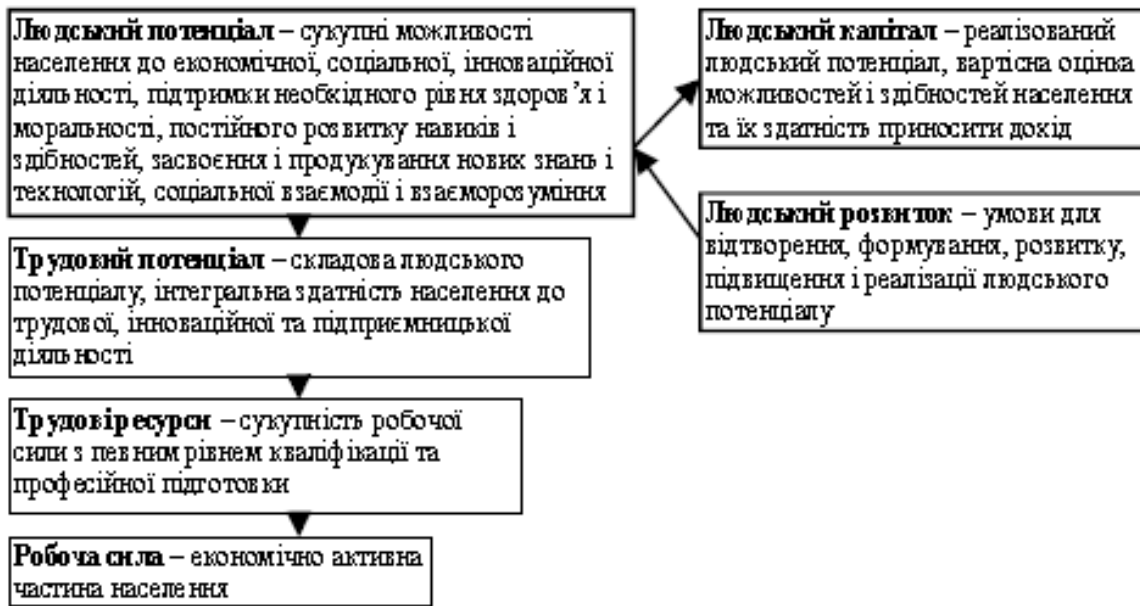
В основу теорії «людського потенціалу» покладено уявлення про винятковість ролі людини в сучасному суспільстві, необхідності отримання гідного доходу, реалізації творчого потенціалу, забезпечення всіх необхідних умов і здібностей людини для майстерності. Знання, уміння, навички, безперервна освіта, розвиток навичок і професійної кваліфікації, тривале і здорове життя, підприємницька і соціальна діяльність, яку можна здійснювати в суспільстві [11].

Теоретичною основою дослідження теорії потенціалу людини є праці науковців, зокрема В. Антонюк, Г. Беккер, О. Грішнова, Я. Деррі, Т. Заславська, Г. Залозна, О. Іванов, А. Маслов, В. Моргунова, Є. Лібанова, О. Скібіцький, Ю. Хадіулїна, Т. Шульц та ін.

У процесі формування наукової думки про соціально-економічну роль людини українські вчені широко використовують такі поняття, як робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал, людський потенціал, людський розвиток. Ці поняття слід вважати тотожними в аспекті визначення головного чинника економічного прогресу людства, але варто виділити важливі відмінності між ними.

Визначення термінології «людський потенціал» та суміжних категорій – «трудова потенціал», «людський капітал» – має велике значення як у теорії, так і на практиці. Тому Л. Гальків [6, с. 50], узагальнивши наукові підходи до цих категорій, запропонувала наступну концептуальну схему розташування (рис. 1.1).

Характерно, що в сучасних соціально-економічних дослідженнях найчастіше використовується поняття людського капіталу, яке визначається як оцінка здібностей людини: притаманних якостей, освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду в контексті їх здатності генерувати дохід.



**Рис. 1.1. Співвідношення наукових категорій стосовно визначення ролі людини у соціально-економічному розвитку [6, с. 51]**

Характерно, що в сучасних соціально-економічних дослідженнях найчастіше використовується поняття людського капіталу, яке визначається як оцінка здібностей людини: притаманних якостей, освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду в контексті їх здатності генерувати дохід.

Проте ряд вчених констатує обмеженість використання поняття людського капіталу при з'ясуванні ролі особистості в економіці. Так С. Злупко зазначає, що однакові інвестиції в людський капітал у різних країнах не приносять однакових економічних результатів. Це можна пояснити низкою інших вимірів особистості, таких як обдарування та таланти, вроджені здібності, психологічні особливості, менталітет, духовність, соціальні стосунки тощо, які залишаються поза поняттям людського капіталу [30, с. 134].

Водночас термін «потенціал» є гносеологічно ширшим, що включає сукупність можливостей, джерел і ресурсів, які можуть бути використані для вирішення необхідних завдань [8, с. 22]. В. Близнюк вважає, що потенціал, який включає поле можливостей, може бути повністю або частково реалізований, перетворений на людський капітал [10, с. 21]. Л. Шаульська пояснює поняття «людський потенціал» через колективну здатність населення діяти та



розвиватися економічно та соціально. На його науковця, людський потенціал є найширшим за змістом поняттям і включає трудовий потенціал як невід’ємну складову, а людський капітал – форму його реалізації [70].

Так само й інші економісти О. Амоша, О. Новікова та О. Огієнко пропонують визначити людський потенціал як якісні властивості особистості, які сприяють довгому та заможному життю. Виділяючи людський потенціал як пріоритет економічного і соціального життя, вони виділяють поняття людського розвитку у двох основних аспектах: формування складових людського потенціалу та його використання в різних видах економічної діяльності [43, с. 348]. Подібної думки дотримується В. Нижик, який відносить людський розвиток до економічної категорії, що відображає процес формування людьми умов і процес вибору з метою розширення можливостей реалізації свого людського потенціалу [37, с. 10]. На думку Є. Лібанова, основними умовами розвитку людини є:

- продуктивність (здатність людини підвищувати продуктивність своєї діяльності за адекватну винагороду);
- рівність (в економічному, соціальному та політичному житті);
- участь людей у прийнятті рішень, що впливають на їх життя і розвиток;
- стійкість (підвищення відповідальності людини у використанні ресурсів);
- співробітництво (розвиток) [31, с. 189].

З цієї точки зору людський потенціал розглядається як сукупна здатність населення до економічної, соціальної, інноваційної діяльності, збереження необхідного рівня здоров’я та моральності, безперервного розвитку умінь і навичок, отримання та створення нових знань, технологій, соціальних взаємодій. . і взаєморозуміння. Трудовий потенціал характеризується як складова людського потенціалу, працездатності населення, інноваційно-підприємницької діяльності. Трудові ресурси – це сукупність робочої сили певної кваліфікації та професійної підготовки, а робоча сила – економічно активне населення. Тому людський капітал вважається реалізованим людським

потенціалом, оцінкою здібностей і можливостей населення та здатністю отримувати дохід. Найширшою категорією є розвиток людини як умова відтворення, формування, розвитку, удосконалення та реалізації потенціалу людини соціальних структур [54, с. 43]. Отже, розвиток людини – це процес створення необхідних умов для формування та реалізації потенціалу людини (рис. 1.1).

За десятиріччя існування поняття людського потенціалу українські вчені розробили декілька його визначень (табл. 1.1). Нерідкі спроби всебічно осмислити потенціал людини, відобразити її багатогранну структуру. Крім того, важко погодитися з окремими визначеннями (В. Порохня, В. Примак), які акцентують увагу лише на інструментальних аспектах поняття, ототожнюючи його з поняттям людського капіталу [36, с. 161].

Інші дослідники наголошують на соціальних детермінантах потенціалу людини. За дослідженнями А. В. Замараєва, під людським потенціалом слід розуміти універсальну соціологічну категорію, яка використовується для порівняльного аналізу, визначення рівня суспільних перетворень (оцінка соціальної могутності країни з урахуванням чисельності її населення), оцінки прогресу розвитку. Соціальні системи (індивідуальні суспільства, спільноти, регіональні та муніципальні суспільства, соціальні організації та організаційні соціальні групи) [14, с. 19]. Ця точка зору розкриває важливі умови для прояву людського потенціалу, тобто підвищення його ефективності за рахунок належності до певного суспільства.

За сучасних умов швидкого вдосконалення інформаційних технологій, що активізують соціальні контакти, роль соціального чинника у формуванні людського потенціалу зростає. В цьому контексті актуальною є теза дослідників [62, с. 125] про те, що важливим елементом людського потенціалу є соціальний капітал, що трактують сукупністю відносин, норм, інститутів та мереж через які люди отримують доступ до влади і ресурсів, впливають на прийняття рішень.

Таблиця 1.1

**Аналіз основних тлумачень “людський потенціал” українськими науковцями \***

№ з/п	Визначення	Автор
і	Людський потенціал - це високі якісні характеристики людини, її можливість прожити тривале та благополучне життя, головний елемент національного багатства та провідна мета суспільного розвитку	О. Амоша, В. Алтонюк, О. Новікова
2	Людський потенціал - це здібності, можливості й потреба людей працювати, сукупність різних їх якостей, що визначають особистість, як фізичних, так і духовних	Л. Безтелесна
3	Людський потенціал - це сукупна здатність суспільства до освоєння і осмислення світу, накопичення знань, створення на цій основі інтелектуальних продуктів та системи прийняття, переробки, використання, відтворення і передавання інформації	М. Біль
5	Людський потенціал - це поняття, яке, будучи близьким по змісту до таких понять як трудовий або виробничий потенціал, визначає більш широкий спектр соціально-демографічних і трудових відносин у суспільстві	Я. Олійник
6	Людський потенціал – це сукупність соціально-демографічного, соціально-економічного, діяльнісного та соціокультурного потенціалів	О. Грішнова Е. Лібанова
7	Людський потенціал - це можливий рівень досягнення економікою країни бажаних темпів економічного зростання з використанням наявного людського та інтелектуального капіталу	Д. Плинокос
9	Людський потенціат - це людський капітал та соціально- економічні умови його формування, розвитку і використання	В. Приймак
10	Людський потенціат - це здібності людини, що не залежать від рівня їх використання в матеріальному або нематеріальному виробництві	Т. Степура
11	Людський потенціал - це сукупність наявних або природних здібностей до інтелектуальної, творчої, розумової, економічної, культурної діяльності з метою індивідуального та суспільного розвитку	О. Стефанишин
12	Людський потенціал - це наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети	Б. Шевченко
13	Людський потенціал - сукупна здатність певної людської спільноти (народу, територіальної громади, трудового колективу підприємства тощо) і окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку	Л. Шаульська

\* Складено автором за даними [3; 45; 59; 58; 70; 71]

З іншого боку, Гребеножко Є зазначає, що «потенціал національного суспільства – це інтегральна форма неоднорідних реальних і прихованих якостей членів національного суспільства, яка відображає рівень і можливості реалізації проектів модернізації національного суспільства з наявністю певних природно-екологічних і соціально-економічних умов» [8, с. 22]. Тому суттєвою

характеристикою людського потенціалу є здатність до формування та розвитку, тобто здатність до зниження внаслідок сформованих умов.

Сучасне визначення категорії «людський потенціал» Л. Мартинова дає як сукупну здатність населення до економічної, соціальної, інноваційної діяльності, підтримки необхідного рівня здоров'я, постійного розвитку умінь і навичок, засвоєння та виробництва. Нові знання та технології, стійкі ціннісні орієнтації, соціальна взаємодія та взаєморозуміння [34, с. 58].

Людський потенціал кількісно визначається загальною чисельністю населення, яке може здійснювати економічну діяльність у вигляді споживання матеріальних і нематеріальних благ, забезпечувати діяльність держави через фіскальний механізм, брати участь у процесі створення сукупного продукту. Володар трудових, підприємницьких і творчих здібностей. Людський потенціал включає все наявне населення, включаючи безробітних та інвалідів [61, с. 101].

Людський потенціал є найширшим соціально-економічним терміном і характеризує участь людини в суспільних процесах, тому визначення ролі особистості може допомогти повніше визначити принципи людського розвитку та політики регіонального розвитку в цій сфері.

Гузенко Г. стверджує, що людський потенціал слід розглядати не в усьому комплексі його характеристик, а лише в тій мірі, в якій його розвиток і використання створює соціально-економічну ефективність відтворювальних процесів, особливо призми і сфери трудової діяльності. споживання. Що стосується інших аспектів розвитку людського потенціалу, то вони стають предметом інших наук (психології, медицини, ергономіки, соціальної та історичної антропології, біоетики, соціальної генетики, етнографії, демографії) [63, с. 417].

Тому різні підходи до тлумачення сутності та структури терміну «людський потенціал» стосуються переважно розміру та множинності відображення людських якостей, знань, ролей і талантів, які формуються відповідно до обставин або перебувають у протиріччі. і мають різні форми вираження. Широке тлумачення досліджуваного поняття уможливорює його

використання в різних інтерпретаціях і в різних пізнавальних напрямках залежно від конкретної галузі наукового знання. Водночас спільним для всіх наукових думок є розуміння «людського потенціалу» як вирішального чинника розвитку цивілізації та його вивчення як складного теоретичного, прикладного та аналітичного процесу, що потребує поєднання окремих методологічних засобів.

## **1.2. Основні чинники формування людського потенціалу регіону**

Управління людським потенціалом у сучасних умовах соціально-економічного розвитку характеризується різною спрямованістю, неоднозначністю проявів і тенденцій, еволюційно сформованими суспільними відносинами, механізмом управління та залученням країни та окремих її регіонів до процесів глобалізації.

Якщо поглянути на систему управління персоналом, створену в рамках командно-адміністративної економічної системи, з точки зору ефективності, то видно, що вона себе вичерпала. Удосконалення існуючого механізму господарювання в результаті переходу до ринкового механізму не призвело до покращення ситуації, навпаки, людський потенціал ще недостатньо використовується, оскільки не відповідає структурним потребам економіки, а результатом цього є традиційно високий рівень безробіття в країні [52, с. 80]. Саме тому необхідним є моніторинг факторів формування та використання кадрового потенціалу в сучасних тенденціях соціально-економічного розвитку.

Факторні дослідження джерел формування людського потенціалу, його складових стають предметом дослідження вітчизняних та зарубіжних учених. Початком таких досліджень є розробки в напрямку визначення ролі розвитку населення у функціонуванні господарського механізму (70-80-ті рр. ХХ ст.). Так, відомі вчені Д. Богинія, М. Долішній Є. Лібанова, С. Фірожков, В. Піскунов, В. Стешенко, О. Хомра представив низку основних теоретико-

методологічних визначень з людської точки зору. Управління потенціалом щодо закономірностей відтворення населення та функціонування демографічних процесів, системи управління трудовими та людськими ресурсами [60, с. 68].

В умовах структурної перебудови економіки та трансформації соціально-економічної системи, коли говорять про якісні характеристики людського потенціалу, набувають значення фактори відтворення населення, освіти, охорони здоров'я та екології, як свідчать дослідження С. Бандура, С. Вовканич, В. Гейтс, О. Грішнова, С. Дорогунцова, С. Злупка, Ю. Краснова, І. Лукінова, В. Мікловді, В. Оникієнка, С. Писаренко, М. Пітюліча, У. Садова, Л. Семів, Л. Шевчук та ін.

Традиційна точка зору на формування людського потенціалу регіону та країни в цілому акцентує увагу на можливості забезпечення демографічного відтворення населення шляхом набуття ним подальших якісних характеристик завдяки системі соціального захисту та освіти, медична допомога тощо. Населення є природною основою формування людського потенціалу і, отже, визначає масштаби, структурні характеристики та динаміку його відтворення. Згідно із сучасними тенденціями соціально-економічного розвитку країни відбувається постійне зменшення чисельності населення, яке виникло внаслідок як природного скорочення, так і механічного зменшення внаслідок соціально-політичних причин, а отже – звуження. Природна основа потенціалу людини [33, с. 68].

Як сказав Л. Черенько та Л. Мартинова [34, с. 58], розвиток людських ресурсів в Україні протягом останніх десятиліть відбувався в умовах системної кризи. Рівень життя населення зазнає структурно-динамічних змін, які в основному відбуваються: трансформації у джерелах формування доходів населення; зниження купівельної спроможності доходів значної частини населення; зміни споживчої поведінки, моделей споживання; зниження інвестиційного потенціалу домогосподарств; посилення майнової диференціації, зміна майнового стану; недостатня забезпеченість населення

країни належними умовами життя; погіршення соціальної інфраструктури населених пунктів, особливо в селах і малих містах, а отже, звуження доступу до соціальних послуг. Усе це є негативним проявом нецільового використання людського потенціалу держави і водночас – причинами, чинниками погіршення основи формування людського потенціалу в майбутньому.

М. Огієнко, О. Гуріною [42, с. 256] проведено дослідження підходів до класифікації факторів, що впливають на формування потенціалу людини (рис. 1.2), що сприятиме більш чіткому визначенню напрямів їх оцінки.

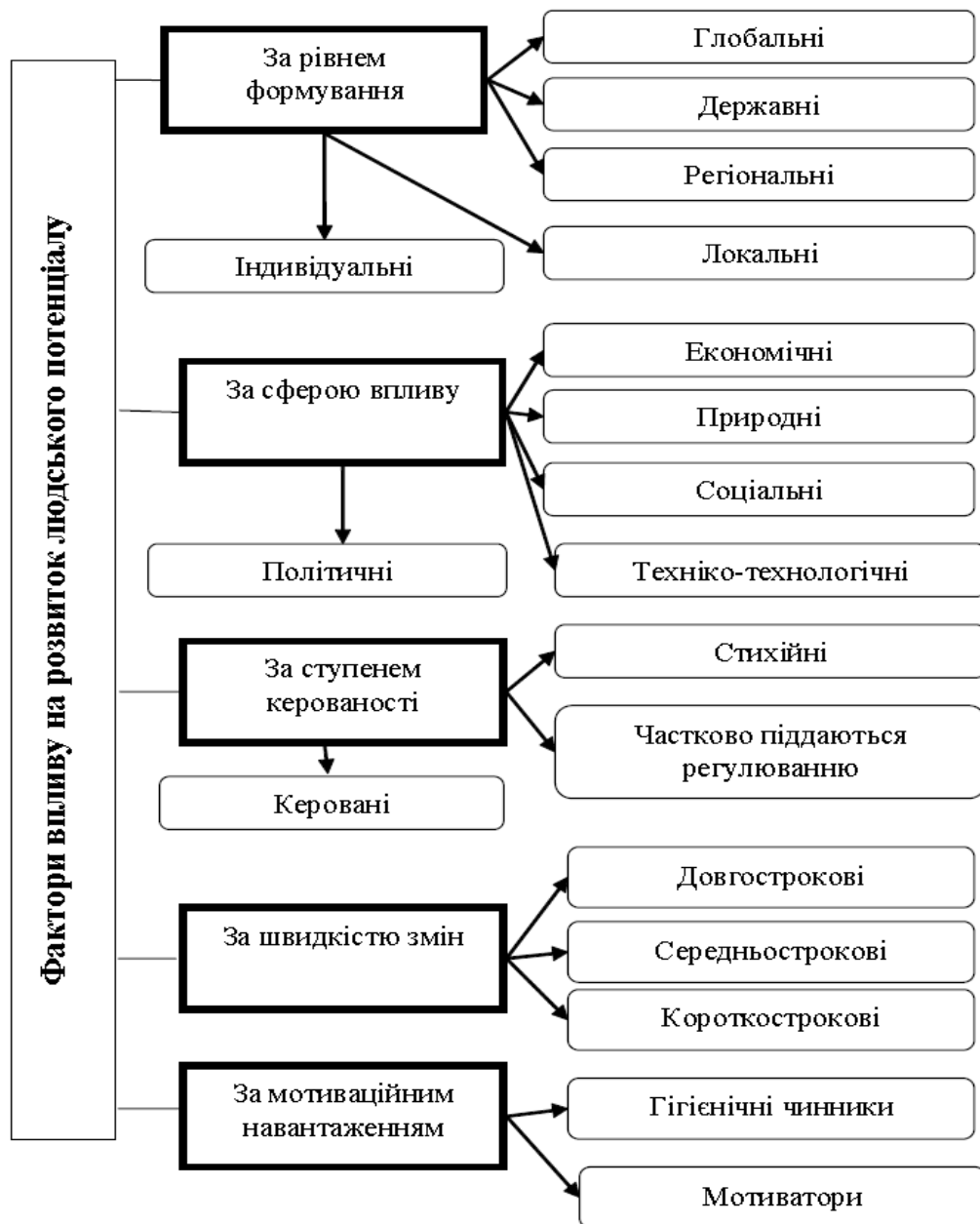


Рис. 1.2. Фактори впливу на розвиток людського потенціалу [40, с.

Використання цієї класифікації вимагає більш широкого розгляду окремих груп. Тому за ступенем сформованості виділяють такі групи факторів: глобальні, національні, регіональні, локальні та індивідуальні. Зазначені групи факторів мають механізми вертикальної підпорядкованості та висхідного зворотного зв'язку. Глобальні чинники формуються в процесі глобальних змін у житті людини внаслідок міжнародних угод і впливу міжнародних організацій: глобалізація; стан світової економіки.

Державні чинники формуються та діють на рівні окремих країн, безпосередньо впливаючи на формування та розвиток людських ресурсів у певних сферах життя в результаті реалізації державної політики.

Регіональні фактори переважно формуються в результаті державної політики шляхом включення до структури регіональної економіки місцевих особливостей розвитку, потенціалу природних ресурсів, матеріально-технічного оснащення, ступеня урбанізації, регіональних демографічних і культурних особливостей тощо.

Під локальними чинниками розуміють сукупність осіб, які утворюють певну групу на основі спільних цілей і координують свою діяльність для їх досягнення; Формальним проявом цих факторів є підприємство, організація, територіальна громада, політична партія тощо. Ці фактори є особливими через створення умов для розвитку людського потенціалу та створення умов управління шляхом задоволення певних потреб його носіїв [46, с. 432].

Що стосується індивідуальних факторів, то їх вплив належить до рівня особистості, але є результатом впливу факторів усіх інших рівнів і, отже, у поєднанні унікальних фізичних, генетичних, психологічних і мотиваційних компонентів, які стимулюють людину, її особистісний розвиток.

Сфера впливу на розвиток людських ресурсів визначає наступний поділ факторів [30, с. 134]:

- Економічні чинники – це сукупність економічних мотивів і важелів формування людського потенціалу (що проявляється наявністю та диверсифікацією джерел фінансування кадрів), економічних пріоритетів та



економічних умов реалізації цього потенціалу. За рівнем сформованості вони також можуть бути наступного характеру:

а) індивідуальні (наприклад, особистий дохід, участь у витратах на освіту та охорону здоров'я, економічні стимули для саморозвитку);

б) організаційні (економічний стан підприємства, політика в області винагороди за працю та фінансування розвитку);

в) регіональні (регіональні пріоритети фінансових важелів впливу на освіту, медицину, соціальне страхування тощо);

є) державний (стан економіки держави, національний: податкова система, видатки, соціальна політика, програми розвитку соціальних сфер тощо);

г) наднаціональні (міжнародні програми фінансування окремих програм, що стосуються науки, медицини, розвитку громадянського суспільства тощо);

- Природні фактори умовно поділяються на групу генетичної спадковості (пов'язаної з відновленням біологічної специфіки батьків у нащадків) і групу природного середовища (пов'язаної зі ступенем сприятливості природного середовища);

Соціальний включає низку факторів, а саме соціальну структуру та ступінь стратифікації суспільства, соціальні норми, правила, культурні та релігійні особливості, соціальні інститути та соціальну політику тощо. Поєднання цих факторів створює унікальний соціальний клімат, який може покращити або, навпаки, зупинити розвиток людських ресурсів [66].

Також соціальні фактори пов'язані з правовими та політичними процесами, оскільки суспільство через виборчий інститут формує владу та визначає політичний вектор розвитку держави.

Серед факторів формування людського потенціалу слід виділити вплив економічної ситуації та соціальної ситуації, яка визначає рівень зайнятості населення та частку безробітних [48, с. 22].

В умовах сучасної реальності розвитку суспільства набувають значення техніко-технологічні чинники, які формуються під впливом науково-технічного прогресу і визначають розвиток і реалізацію потенціалу людини. Дія цих

факторів відчувається майже у всіх сферах життя, що, здебільшого, підвищує якість життя та сприяє розвитку інтелекту. Проте існують і негативні наслідки НТП, такі як зміна клімату, погіршення стану здоров'я населення через споживання певних інноваційних харчових продуктів, скорочення кількості робочих місць через роботизацію та автоматизацію тощо [37, с. 76].

При формуванні ефективної системи управління персоналом регіону необхідно класифікувати фактори за ступенем впливу. Фактори, які контролюються на регіональному рівні, можуть змінюватися в результаті прийнятих і реалізованих рішень. Їх ще називають важільними. Отже В. Борщевський і В. Волошина на територіальному рівні серед основних інституційних важелів, що впливають на розвиток територіальних громад та розвиток людського потенціалу [16, с. 50], можна назвати:

- формальні (внесення змін до чинного законодавства, інших нормативних актів, зміни до обласного бюджету, вдосконалення нормативно-правового середовища тощо);

- неформальні (еволюція «неписаних правил», розширення або усунення інституційних дисфункцій, зміна стереотипів поведінки, традицій, звичаїв, ділової культури);

- організаційні (діяльність інститутів громадянського суспільства, органів місцевого самоврядування, ЗМІ, навчальних і наукових установ, судів тощо). Тобто з ефективним впровадженням реформи децентралізації роль місцевої влади та громад у процесах забезпечення розвитку кадрового потенціалу відповідно до потреб території зростає.

Деякі фактори можуть бути змінені за допомогою превентивних заходів, включаючи демографічні, природні та соціальні фактори.

Непередбаченими факторами, що впливають на розвиток людських ресурсів, є насамперед стихійні лиха, військові конфлікти, епідемії тощо. Оцінка та прогнозування цієї групи чинників стає важливим елементом забезпечення національної безпеки та потребує розробки системи

превентивних заходів, програм та інструкцій з реагування [24, с. 48].

За швидкістю змін екологічні компоненти людського потенціалу умовно поділяють на довгострокові (значні зміни протягом 3 і більше років), середньострокові (до 1-3 років) і короткострокові (до 1 року). Фактори, засновані на швидкості їх зміни, класифікуються та обговорюються в наступних аспектах:

- за ступенем динамічності та неконтрольованої зміни окремих факторів, що зменшують можливості прогнозування та оцінки середовища розвитку людських ресурсів. Процеси глобалізації, політичні та інноваційні зміни середовища розвитку людського потенціалу прискорюють зміни з майже арифметичною прогресією, відповідно змінюється рівень людського потенціалу та критерії його оцінки;

- за часом впливу індивідуальних рішень на стан і основні характеристики людського потенціалу (час між рішенням і цілями). Наприклад, рішення щодо зміни демографічної структури та чисельності населення, рівня освіти та охорони здоров'я матимуть довгостроковий характер реалізації. Але можливо швидко досягти цілей у сфері зайнятості, підвищення продовольчої безпеки, доходів населення тощо [38, с. 40].

На думку Огієнко М., одним із головних чинників і рушійної сили розвитку людини на будь-якому рівні є мотивація. На сьогоднішній день розроблено достатньо мотиваційних теорій і методологій, які пояснюють вплив різних засобів і інструментів мотивації на поведінку людини.

Як показує дослідження [48, с. 8] найбільший вплив на якість розвитку людських ресурсів у регіоні мають такі фактори:

- соціальні (рівень освіти та професійного розвитку населення, культура, розвиток регіональної інфраструктури (соціальної, інформаційної), умови життя населення та ін.);

- економічні (фактори, що безпосередньо впливають на формування добробуту населення; фактори, що впливають на варіанти самозабезпечення);

- демографічні (тривалість життя населення; темпи природного приросту

населення; статеві-вікова структура та ін.);

- соціально-демографічні (стан здоров'я населення (хвороба); тривалість трудового життя; зовнішня і внутрішня мобільність людських ресурсів тощо);

- екологічні (загальний екологічний стан території, якість харчових продуктів і питної води тощо);

- політичні (соціально-політична стабільність у регіоні, інвестиційна привабливість, ступінь демократизації суспільства, захист прав і свобод людини, участь громад у розробці політики регіонального розвитку тощо) [50, с. 135].

Повна ефективність використання людського потенціалу у виробничих процесах не вимагає його повного використання, на відміну від інших виробничих ресурсів. Навпаки, вона обов'язково вимагає можливості свого оновлення, вдосконалення та розвитку. Кількісне відтворення населення повинно супроводжуватися посиленням якісних характеристик кожного носія людського потенціалу. Саме таке поєднання має стати основою інтенсивного суспільного відтворення при розширенні меж виробничих можливостей національної економіки [69, с. 181].

Нагальною є необхідність активного впровадження реформ та структурних змін на всіх рівнях у сферах відтворення, розвитку та ефективної реалізації людських ресурсів країни. Виходячи з поставлених стратегічних цілей, для розробки ефективної системи регулювання зовнішніх і внутрішніх впливів на процеси формування, розвитку та використання людських ресурсів важливо визначити та оцінити основні фактори розвитку людських ресурсів.

### 1.3. Методичні підходи до вивчення розвитку та використання людського потенціалу регіону

Дослідження розвитку та використання людських ресурсів регіону пов'язане із застосуванням різноманітних методичних підходів. Зокрема, структурний підхід до оцінки людського потенціалу передбачає використання системи порівняльних показників структури населення за різними ознаками: демографічними ознаками, рівнем здоров'я, рівнем доходів, рівнем освіти та професійного розвитку (включаючи професії та напрями підготовки), рівень зайнятості, ефективність праці тощо. Для цього важливо визначити нормативні значення обраних показників або вибрати об'єкт для порівняння.

У наукових джерелах оцінки людського потенціалу структурний метод може використовуватися з різними методичними підходами, найпоширенішим з яких є метод оцінки, за якого компоненти потенціалу порівнюються (стандартизуються) з наступним їх агрегуванням як інтегральний таксономічний показник, що характеризує потенціал людини на певному рівні (компанії, галузі, регіону, країни). Окремі елементи структурного підходу до оцінки індивідуальних проявів потенціалу людини використовуються в працях багатьох вчених [23, с. 98].

Предметом порівняння можуть бути подібні потенційні компоненти одного рівня агрегування, або оптимальні (еталонні, нормативні) значення, що характеризують найбільш бажаний з точки зору мети дослідження стан виділених компонентів.

Зазвичай нормалізувати (або стандартизувати) показники зручно за допомогою індексних методів (наведених у формулі 1) або відстаней (формула 2) або експертних оцінок. Найважливішим при нормалізації є скорочення показників, що відрізняються за величиною, величиною та обсягом оцінки в певному діапазоні [0,1].

$$N_{ij} = \frac{I_f}{I_e} \quad (1),$$

де,  $N_{ij}$  – нормований і-й показник j-ї складової людського потенціалу;

$I_f$  – фактичне значення показника;

$I_e$  – еталонне значення показника.

Обмеженням використання цієї формули може бути те, що при великому діапазоні варіації показника розраховане нормоване значення може бути більше 1 і не вклатися в діапазон  $[0,1]$ , а тому правила нормування такі. порушено. Для характерних показників позитивних сторін використовується наступна формула:

$$N_{ij} = \frac{I_f - I_{\min}}{I_{\max} - I_{\min}} \quad (2).$$

Для показників, що характеризують негативні сторони потенціалу людини, доцільно використовувати зворотне ставлення:

$$N_{ij} = \frac{I_{\max} - I_{\min}}{I_f - I_{\min}} \quad (3).$$

де  $I_{\max}$  ( $I_{\min}$ ) – максимальне та мінімальне значення показника у сукупності показників, що порівнюються.

Недоліком використання цієї формули є те, що розраховане нормоване значення залежить тільки від двох крайніх значень характеристики, які можуть виявитися нетиповими і тим самим знизити корисність отриманих результатів [49, с. 69].

Сутність методів експертної стандартизації полягає, перш за все, у визначенні окремих компонентних балів за певною шкалою. Експерти виставляють бали, які свідчать про стан потенційної складової особи, яка досліджується. При нормалізації показників розраховується відношення характеристичного балу та його максимального значення за шкалою, що дозволяє звести показники до одного інтервалу  $[0,1]$ .

Цей метод підходить для оцінки якісних характеристик потенційних компонентів, які неможливо виміряти кількісно. Недоліками є суб'єктивність експертного висновку, витрати часу та ресурсів на виконання експертних процедур.

Часто для стандартизації показників використовують так звану адитивну функцію корисності, яка дозволяє розрахувати нормалізовані показники сумарним методом, попередньо зваживши їх за формулою:

$$S_{\text{НР}} = \sum_i^n N_{ij} \times w_i; \quad \sum w_i = 1 \quad (4),$$

де  $S_{\text{НР}}$  – інтегральний показник людського потенціалу регіону;  
 $w_i$  – ваговий коефіцієнт  $i$ -го показника.

Економічні дослідження характеризуються використанням методів експертної оцінки (наприклад, методу попарного порівняння) або моделювання на основі кореляційно-регресійних залежностей для визначення вагового коефіцієнта між компонентами потенціалу та знака його прояву [53].

Використовуючи такий підхід, можна визначити структуру людського потенціалу, виділити сильні та слабкі сторони, розрахувати їх вплив на стан об'єкта дослідження. Вагові коефіцієнти, як правило, визначаються експертним методом і використовуються для зважування нормалізованих показників таким чином, щоб отриманий результат не перевищував заданий інтервал, а також для суб'єктивного чи об'єктивного ранжування показників за ступенем їх важливості.

Групу адитивних методів доповнюють методичні розробки авторів [1; 35], які пропонують використовувати при розрахунку інтегрального показника багатовимірну середню; Типова формула:

$$S_{\text{НР}} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n N_{ij} \quad (5),$$

де  $S_{\text{НР}}$  – інтегральний показник людського потенціалу;  
 $n$  – число показників, що формують інтегральний показник;

Цей спосіб розрахунку інтегрального показника є найпоширенішим, але обмеженням його використання є можливість компенсації високих значень одних складових нульовими або низькими значеннями інших складових потенціалу людини. З цього приводу деякі вчені [49, с. 70] .Для узагальнення прийнятніше використовувати форму множини інтегрального показника:

$$S_{HP} = \prod_{i=1}^n N_{ij}^{w_i}; \quad \sum w_i = 1 \quad (6).$$

Отже, інтегральний показник враховує мультиплікативний ефект окремих складових на рівень розвитку кадрового потенціалу. Однак у разі нульового значення однієї зі складових інтегральна швидкість також буде дорівнювати 0, а це суперечить суті можливості розрахунку людського потенціалу.

У свою чергу деякі дослідники [68, с. 13], за аналогією з методикою, запропонованою ООН, для розрахунку інтегрального показника використовується формула середнього геометричного, що дозволяє врахувати коливання даних і зменшити ефект компенсації гірших значень деяких показників. При кращих значеннях інших показників:

$$S_{HP} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n X_i} \quad (7),$$

де  $X_i$  – первинний показник, що характеризує людський потенціал;

$n$  – кількість первинних  $i$ -тих показників факторів, що входять до складу інтегрального показника.

Незважаючи на деякі недоліки, використання структурного підходу вважається корисним для дослідження людського потенціалу, але не вичерпним з точки зору розробки заходів щодо його розвитку та вдосконалення.

Іншим методичним підходом до дослідження розвитку та використання людського потенціалу є цільовий (проблемно-орієнтований), який має на меті з'ясувати, чи можна досягти цілей за наявного потенціалу та визначити розмір як рівень відповідності особистості компоненти. Потенціал необхідного, дещо ідеалізованого уявлення про склад, структуру та механізми функціонування потенціалу виробництва конкурентоспроможної продукції, що відображається в нормативному «дереві цілей» («дереві проблем»), локальній та системній оцінці низка окремих елементів і зв'язків [71 с. 49].

Цільовий підхід, що враховує ефект синергії та дифузії інновацій, підвищує актуальність використання в умовах послідовної трансформації соціально-економічних відносин у постіндустріальному суспільстві.



С. Ілляшенко, О. Жук стверджує, що люди та знання, якими вони володіють, визначають сьогоднішній соціально-економічний розвиток. У таких умовах реальною стане «економіка знань» – економіка, заснована на створенні, обробці, обміні та широкому використанні знань у своїй діяльності та збуті [12, с. 14].

Тому в умовах орієнтації на стратегічний розвиток суспільства найбільш ефективним можна вважати цільовий (проблемно-орієнтований) підхід до оцінки людського потенціалу. Проте такий підхід до оцінки людського потенціалу має низку недоліків, а саме: проблеми в оцінці ефективності можливого функціонування потенціалу, суб'єктивність поставлених цілей і критеріїв, відсутність точного прогнозу щодо терміну виконання. реалізація цілей.

Враховуючи переваги та недоліки вищезазначених підходів, слід поетапно впроваджувати комплексну систему дослідження людських ресурсів. Першочерговим завданням є аналіз основних показників і факторів його формування, розвитку та використання в регіоні, потім доцільно порівняти рівень кадрового потенціалу регіону з іншими регіонами. України, нарешті, важливо розробити комплексну систему управління розвитком людських ресурсів відповідно до стратегічних цілей розвитку регіону.

Розробка та впровадження моделі дослідження людського потенціалу регіону запропонованої М. Огієнко [39, с. 308], поглибить регіональний аналіз складових дисбалансів, а реалізація методичних кроків розширить методологію порівняльно-цільового аналізу рівня розвитку регіонів України.

Кожен із зазначених етапів оцінки людського розвитку покликаний розв'язувати конкретні наукові проблеми та сприяти розробці ефективного рішення щодо трансформації людського потенціалу регіону в людський капітал, що сприяє його розвитку, відтворенню та гідній реалізації [34, с. 58].

1. Перш за все, в сучасних умовах необхідно провести статистичний аналіз, динаміку кадрового потенціалу та руху в цій сфері. Результатом даного дослідження є розробка моделі поточного стану людських ресурсів у розрізі

основних фаз життєвого циклу, виражених кількісно та якісно (порівняльно). Система показників, яка в результаті дослідження сприятиме оцінці ефективності динаміки кадрового потенціалу та слугуватиме основою для подальших досліджень.

2. По-друге, важливо порівнювати на регіональному рівні, щоб визначити сильні та слабкі сторони управління людськими ресурсами. У зв'язку з впливом загальних факторів, як основу для порівняння пропонується вибрати середні значення по Україні. Це допоможе визначити рівень продуктивності, на який впливають регіональні фактори. Порівняльний аналіз передбачає створення еталонних значень – матриці, яка, як і на попередньому етапі, аналізує середні значення обраних коефіцієнтів за їх нормативним значенням у досліджуваному регіоні та Україні в цілому. Враховуючи переважаючий вплив макроекономічних факторів на людський потенціал та незначний обсяг зміни показників, доцільно використовувати ранжовані показники за індексним методом (ф-ла 1).

Визначення інтегральних показників з урахуванням еквівалентних (на нашу думку) фаз життєвого циклу потенціалу людини запропоновано адитивним методом за формулою гармонійного середовища [26, с. 75].

3. Важливим етапом дослідження людського потенціалу є факторний аналіз, який дозволяє оцінити стан людського потенціалу та фактори, що його зумовлюють. Проведення факторного аналізу вимагає послідовного використання таких методик:

- чітко відмежовувати чинники, що впливають на людський потенціал, від якості виробництва (регіонального чи національного), що допоможе розробити адаптивні та стимулюючі рішення;

- визначити можливості та обмеження розвитку людських ресурсів та силу їх прояву;

- оцінити еластичність потенційного життєвого циклу під впливом окремих детермінант, що сприятиме формуванню матриці аналізу SWOT.

У результаті факторного аналізу отримаємо визначальну модель стратегічного управління розвитком людських ресурсів регіону.

4. Основними завданнями проблемно-цільового аналізу є визначення відповідності стану та напрямів розвитку людських ресурсів цілям, визначеним у регіональних стратегіях. Для проведення цільового аналізу необхідно мати чіткий перелік стратегічних цілей, які стануть основою для розрахунку перспективних потреб із кількісним та якісним складом людських ресурсів, необхідних регіону для їх досягнення. На основі порівняння досягнутих рівнів і тенденцій розвитку окремих складових людського потенціалу з цільовими значеннями можна отримати загальну модель його відповідності обраній стратегії, а також перелік слабких сторін і «точок зростання», які є важливими розробити або адаптувати відповідні регіональні програми.

## **Висновки до розділу 1**

Проблема визначення термінології поняття «людський потенціал» та суміжних категорій – «трудова потенція», «людський капітал» – має велике значення як у теорії, так і на практиці.

Під людським потенціалом, у найзагальнішому визначенні, слід розуміти загальні здібності населення до економічної, соціальної, інноваційної діяльності, необхідні для збереження здоров'я і моральності, постійного розвитку умінь і навичок, засвоєння і створення нових знань і технологій. соціальна взаємодія та розуміння. Хоча існують розбіжності в трактуванні «людського потенціалу», він, як правило, вважається вирішальним чинником розвитку цивілізації, а його дослідження є складним теоретичним, прикладним і аналітичним процесом, що вимагає поєднання спеціального методологічного набору.

Найбільший вплив на формування, розвиток і використання людських ресурсів мають такі групи факторів: глобальні, національні, регіональні,

локальні та індивідуальні; економічні, природні, соціальні; формальний, неформальний, організаційний. Серед них демографічні фактори є природною основою формування людських ресурсів, на розвиток і використання впливають соціально-демографічні, екологічні, політичні та економічні фактори.

Дослідження розвитку та використання людських ресурсів регіону пов'язане з використанням різних методичних підходів. Найбільш популярним є структурний метод, який використовує систему відносних показників структури населення за різними ознаками (демографічні, рівень здоров'я, доходи, освіта та професійна підготовка, зайнятість, ефективність праці тощо). Нормування показників здійснюється індексним, експертним або інтервальним методами. Поширена також таргетація (проблемно-орієнтована), яка має на меті з'ясувати, чи можна досягти цілей за наявного потенціалу, і визначає міру як рівень відповідності окремих компонентів необхідному рівню.

## РОЗДІЛ 2

### ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК ГОЛОВНА ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

#### 2.1. Особливості формування кількісних і якісних характеристик людських ресурсів регіону в умовах суспільних перетворень

Процес формування кількісних і якісних характеристик людських ресурсів як природної основи розвитку людського потенціалу нерозривно пов'язаний із соціально-економічними процесами, що відбуваються в регіоні. Соціальний промінь, економічний промінь, соціально-політичні процеси, світло прямо чи опосередковано впливатимуть на розвиток і здатність людського потенціалу у світлому чи віддаленому майбутньому.

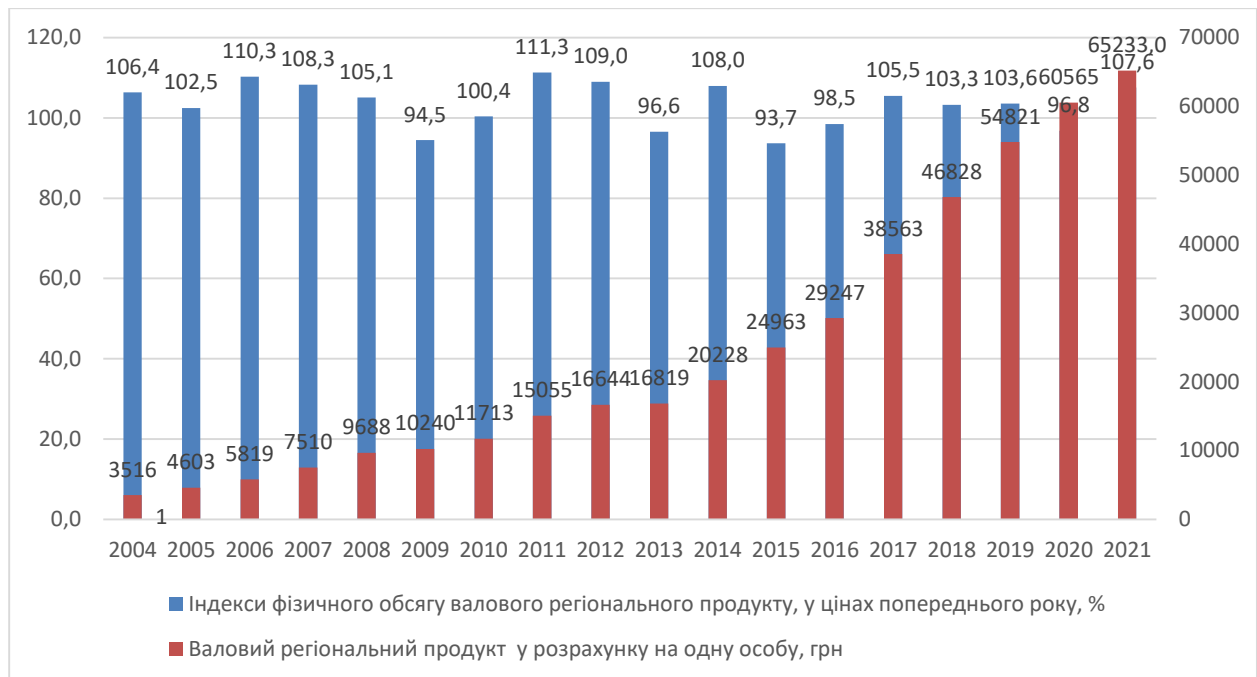
Трансформаційні процеси, які проходять у країні загалом та її окремих регіонах зокрема, призводять до зміни суспільного життя: від трансформації демографічної поведінки до зміни соціальної структури компанії, що передбачає зміни. Перегляд структури зайнятості закладу та його шкідливої спрямованості та міграційних процесів всередині країни та за її межами. Усі соціальні зміни, рішення та реалізація соціально-економічної політики на регіональному та національному рівнях безпосередньо впливають на формування, розвиток чи використання людського потенціалу.

Соціально-економічні процеси в сучасній Україні вплинули на формування Тернопільської регіону і, відповідно, його кадрового потенціалу на цілині.

Протягом останнього десятиріччя економічний розвиток Тернопільської області характеризується поступальним зростанням усіх основних показників. З національної точки зору цей регіон є відносно невеликим за площею та чисельністю населення (його територія становить 2,3% площі держави, 2,5% місцевого населення) [7].

Аналіз показав, що кадровий потенціал регіону формувався в мінливих умовах, про що яскраво свідчить динаміка сукупного регіонального продукту.

Так, у 2004–2021 рр. (крім 2009, 2013, 2015, 2016, 2020 рр.) в області відбулося зростання валового регіонального продукту, яке характеризувалося значними коливаннями: від 11,3 % у 2011 р. до 2,5 % у 2005 р. (рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Темпи зростання валової доданої вартості та валового регіонального продукту\***

\* Побудовано автором за даними [7]

У цей період, крім 2006, 2010 та 2013 років, економіка області розвивалася швидше, ніж у середньому по країні. Ця тенденція збереглася і в 2016–2020 роках (темп зростання ВРП по Україні становив 102,3%, по області – 109%), що було зумовлено активізацією оптової та роздрібною торгівлі, будівництва та інших видів економічної діяльності.

У період відносного економічного піднесення (2000–2007 рр.) темпи зростання загальної доданої вартості регіону становили від 102,2% до 113,1% завдяки залученню значних інвестиційних ресурсів, особливо іноземних, за рахунок розвитку малих країн.

Але внаслідок зниження попиту на зовнішньому ринку на продукцію експортоорієнтованих підприємств області, а головне – зниження платоспроможності населення у 2009 році стався економічний спад. Але вже з

2010 року валовий регіональний продукт почав зростати (у 2012 році він сягнув 20 млрд. грн.) [7].

Проте війна з росією з 2013 року негативно вплинула на розвиток як країни, так і регіону зокрема. ВРП у 2015 році знизилася до 6%. Вже у 2017 році Тернопільська область продемонструвала вищі темпи економічного зростання, ніж Україна в цілому (105,5% проти 102,3%) та сусідні регіони Західного регіону.

Тернопільська область належить до агропромислових регіонів (питома вага промислового виробництва у 2021 році становила 1,3% від обсягу промисловості країни, тобто займала лише 19 місце серед інших регіонів) (табл. 2.1).

У 2017 році реалізовано промислової продукції (товарів, послуг) на 27,1 млрд. грн. Найбільшу питому вагу в загальному обсязі реалізації мали виробництво харчових продуктів, напоїв, машинобудування (крім ремонту та монтажу машин і устаткування), постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, виробництво. Вироби з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність.

Сільське господарство області (частка області у 2017 році становила 2,8%) формує понад 20% загальної доданої вартості області та разом із харчовою промисловістю дає більше третини загальнообласного продукту. За темпами зростання виробництва сільськогосподарської продукції область посідає 7 місце, за виробництвом продукції на душу населення – 13 місце в країні; обсяг виробництва сільськогосподарської продукції на одного жителя становить 6575 грн.

Така структура економіки регіону та тенденції його розвитку визначають можливості використання людського потенціалу регіону та безпосередньо впливають на рівень життя населення як показник розвитку людського потенціалу регіону та визначають його віддалено. Умови формування людського потенціалу майбутніх поколінь.

Таблиця 2.1

## Тернопільська область у господарському комплексі України [7]

Показник	Рік				
	2005	2008	2013	2017	2021
Частка у валовому регіональному продукті, %	1,48	1,34	1,37	1,60	-
Місце серед регіонів України	24	24	24	16	-
Частка у реалізованій промисловій продукції, %	1,2	0,9	0,9	1,2	1,3
Місце серед регіонів України	22	21	23	22	19
Частка у валовій продукції сільського господарства, %	2,8	2,6	2,5	2,7	2,8
Місце серед регіонів України	19	21	22	20	20
Частка в експорті товарів, %	1,0	0,7	1,0	1,7	1,6
Місце серед регіонів України	18	19	14	13	13
Частка в імпорті товарів, %	2,6	1,5	1,4	1,7	2,7
Місце серед регіонів України	7	11	11	11	8
Частка в обсягу інвестицій в основний капітал, %	1,2	1,5	1,2	2,2	1,6
Місце серед регіонів України	22	21	18	14	20
Частка в обсягу прямих іноземних інвестицій, %	1,3	0,8	0,6	0,7	0,7
Місце серед регіонів України	14	15	17	14	14
Частка у роздрібному товарообороті, %	1,9	1,7	1,9	2,6	1,9
Місце серед регіонів України	19	20	15	15	21
Частка регіону за чисельністю населення, %	2,2	2,3	2,3	2,4	2,4
Місце серед регіонів України	25	24	23	23	22

Отже, незважаючи на очевидні (з точки зору статистики) зрушення у ВВП і темпах зростання ВВП, цього все одно недостатньо для покращення економічного добробуту місцевого населення. Протягом останнього десятиріччя основним джерелом доходів у структурі жителів області залишається заробітна плата та соціальні виплати та інші трансферти (табл. 2.2). Частка державної соціальної допомоги практично є меншою за частку заробітної плати (37,6% та 37,8%). Тенденція до збільшення частки заробітної плати у структуру доходів намітилась з 2014 р.

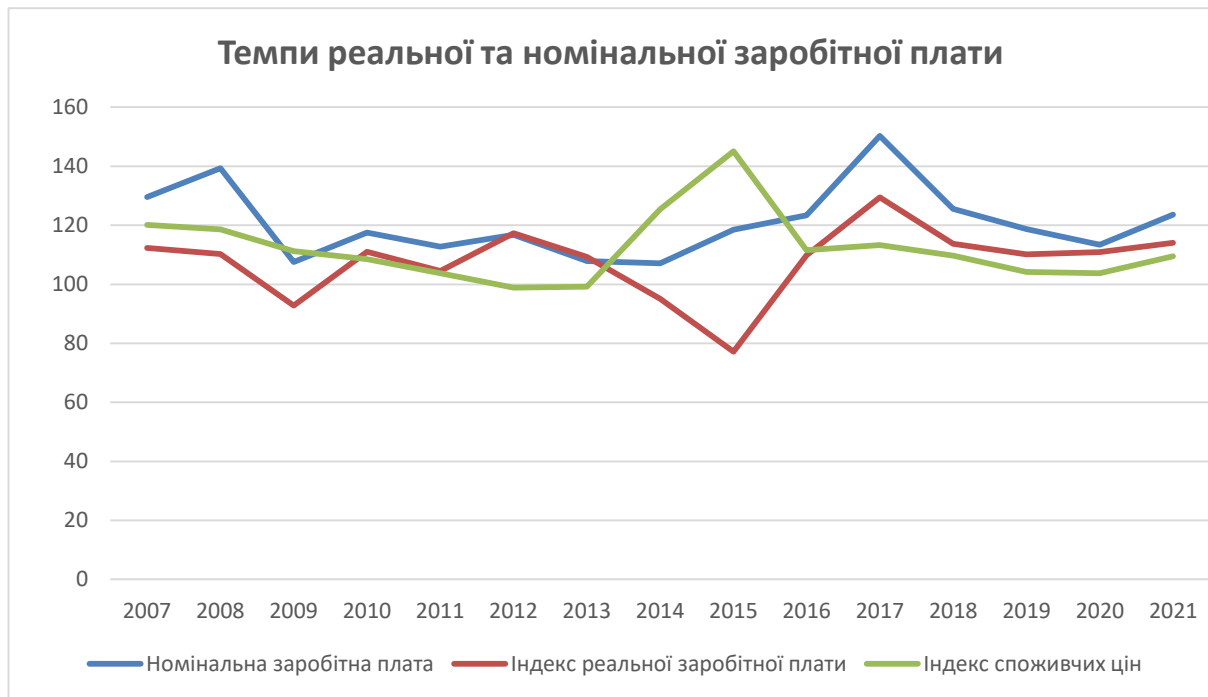
Таблиця 2.2

## Структура доходів населення Тернопільської області у 2005–2021 роках [7]

Стаття доходу	2005 р.		2009 р.		2013 р.		2016 р.		2021 р.	
	млн грн	%	млн грн	млн грн	млн грн	%	млн грн	%	млн грн	%
Заробітна плата	2384	35,0	8607	8607	8607	32,0	13357	34,0	33354	37,8
Прибуток та змішаний дохід	1537	22,6	5446	5446	5446	20,2	9046	23,0	19763	21,7
Доходи від власності	123	1,8	998	998	998	3,7	1141	2,9	1841	2,1
Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	2764	40,6	11856	11856	11856	44,1	15775	40,1	33207	37,6
Усього доходи	6808	100	26907	26907	26907	100	39319	100	88165	100



Для об'єктивної оцінки доходів населення важливо проаналізувати реальні заробітки, тобто номінальні заробітки, скориговані на індекс споживчих цін (рис. 2.2). Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника в області у 2021 році становила 11595 грн. Крім того, характерним є те, що майже всі доходи мешканців області спрямовуються на придбання товарів і послуг, що свідчить про низьку рівень життя населення.



**Рис. 2.2. Темпи реальної та номінальної заробітної плати за період з 2007 р. до 2021 р.\***

\* Складено автором за даними [7]

Водночас для області характерна негативна динаміка чисельності працівників: за 2013-2021 роки середньооблікова чисельність постійних працівників зменшилась майже на 10 тис. осіб. Перш за все, це результат призупинення діяльності підприємств, установ та організацій, скорочення обсягів виробництва, переходу на скорочену робочу тиждень або погодинну оплату праці, що призвело до масової міграції кадрів за кордон.

Про реальний рівень добробуту свідчить той факт, що у 2020 році державну підтримку на оплату житлово-комунальних послуг отримали 303,1 тис. домогосподарств області (89,4% від усіх домогосподарств) [7]. У 2020 році

більше половини населення Тернопільської області мали еквівалентний сукупний місячний дохід на душу населення нижче реального прожиткового мінімуму; частка населення із середньомісячним еквівалентним доходом на душу населення нижче прожиткового мінімуму становила 23,5%; майже 60% загальних витрат домогосподарств витрачалося на продукти харчування; а коефіцієнт доходів найбагатших і найменш заможних 10% населення області був у 5 разів.

Крім матеріальних ознак добробуту населення, важливим фактором формування та розвитку людського потенціалу, який відповідає якості життя, є стан здоров'я, рівень захворюваності в регіоні.

Сучасні показники функціонування системи охорони здоров'я Тернопільської області, як і всієї країни, свідчать про високу захворюваність, смертність та інвалідність, переважно внаслідок серцево-судинних та цереброваскулярних захворювань, онкологічних захворювань та порушень обміну речовин.

На населення Тернопільщині впливають серйозні фактори ризику: куріння, надмірне вживання алкоголю, погане харчування, відсутність або низька фізична активність, забруднення повітря та води. Крім того, вони не захищені від матеріального зuboжіння у разі хвороби.

Загальна захворюваність населення області за останні роки знизилася на 7,95% – з 76 767 на 100 тис. населення у 2010 році до 70 661 на 100 тис. населення у 2020 році, хоча спостерігається незначне зростання виявлення онкологічних захворювань IV стадії. Захворювання від 18,0% до 19,6% (Україна – 16,6%) [7]. Це свідчить про недостатній рівень та якість диспансерного спостереження за хворими; недостатня якість онкологічного обстеження.

З кожним роком зростає кількість випадків захворювання на СНІД та ВІЛ-інфекцію, що пояснюється значною міграційною рухливістю населення, погіршенням якості диспансеризації населення, слабкою відповідальністю населення за власне здоров'я, слабкою платоспроможністю населення.

населення, недостатня увага до профілактики захворювань та пропаганди здорового способу життя.

Формування якісних характеристик людського потенціалу також відбувається під впливом освітньої складової. В області активно реформується система освіти, зокрема створюється мережа допоміжних закладів.

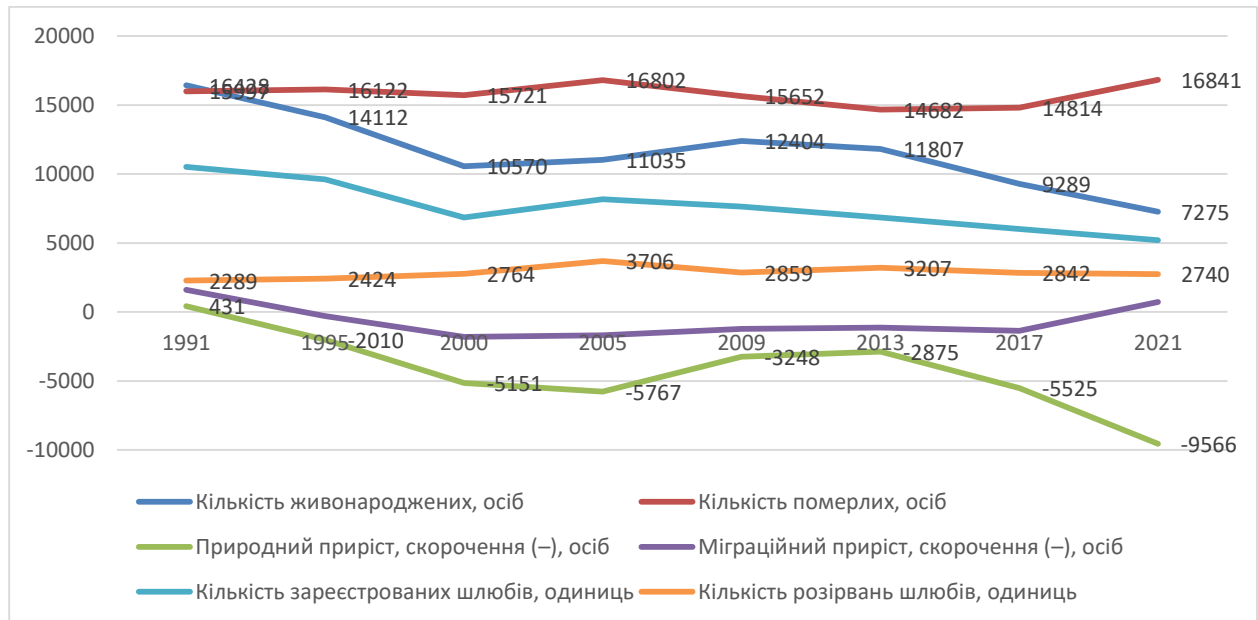
Що стосується системи професійно-технічної освіти в області, то останніми роками спостерігається зменшення кількості випускників професійних (професійно-технічних) навчальних закладів, що є наслідком негативного демографічного зростання, а також значної конкуренції з закладами вищої освіти. Протягом останніх трьох років рівень працевлаштування випускників є стабільним, що свідчить про попит на кваліфікованих працівників на ринку праці. Станом на 01.01.2021 р. рівень працевлаштування випускників ПТНЗ становив 72,9%. Однією з основних причин безробіття є виїзд за кордон (10,8%) [7].

Проблемними залишаються окремі питання освіти в області, а саме: 1) кошти на створення багатопрофільних центрів професійної освіти; 2) впроваджує елементи дуальної системи навчання; 3) утворення незалежних комісій для державної перевірки кваліфікації; 4) передача державного майна професійних (професійно-технічних) навчальних закладів у комунальну власність.

В таких умовах формується і розвивається людський потенціал регіону. Формуванню природної бази людського потенціалу відповідає процес відтворення населення, який характеризується темпами народжуваності, смертності, природного та міграційного приросту (скорочення) населення.

Станом на 1 січня 2022 року у Тернопільській області проживало 1021,7 тис. жителів. Проте лише за 2021 рік населення області зменшилось майже на 8,9 тис. осіб. Природний рух населення характеризується перевищенням кількості померлих над кількістю народжених (у 2021 році на 100 померлих припадало 43 народжених). Ця тенденція розпочалась у 1992 році (рис. 2.3).

Природний спад є насамперед результатом зниження народжуваності при постійній тенденції до зниження смертності в області. Так, якщо у 2008, 2009, 2012 роках народжуваність на 1000 жителів становила 14,8, то у 2017 році – лише 12,8‰, що приблизно відповідає рівню 1995 року.



**Рис. 2.3.** Динаміка показників природного приросту, шлюбності та розлученості у Тернопільській області за період з 1991 р. до 2021 р.\*

\* Побудовано автором за даними [7]

Така ситуація яскраво свідчить про кризовий економічний та соціальний стан населення регіону, яке свідомо відмовляється народжувати перших та наступних дітей, тобто триває процес відкладення пологів, характерний для кінця 90-х років. ХХ ст. і призвело до сучасної демографічної «діри» у відповідній віковій групі. Тому подібна ситуація може повторитися через 17-20 років і призвести до подальшого звуження природної бази людських ресурсів. Крім того, відсутність кандидатів позначиться на роботі навчальних закладів, як це відбувається сьогодні, що також негативно позначиться на якості кадрового забезпечення відповідних вікових груп.

Відповідно до цієї тенденції доцільним є вивчення природних засад людського потенціалу в залежності від віку, оскільки саме зміни вікової структури населення найбільше впливають на формування людської складової

трудового потенціалу населення. населення. в регіоні та відповідно щодо можливостей працевлаштування.

Як видно на рис. 2.4 до 2009 року кількість осіб віком до 14 років неухильно зменшувалася, і якщо ми подивимося на групу молодше 17 років, ця тенденція тривала до 2013 року. За економічною ефективністю використання, з точки зору людських ресурсів важливо порівняти співвідношення груп після працездатного та працездатного віку.

Таблиця 2.3

**Розподіл постійного населення за окремими віковими групами у Тернопільській області за період з 1991 р. до 2022 р., тис. осіб\***

	Розподіл постійного населення за окремими віковими групами								
	всього населення	0–14 років	0–15 років	0–17 років	16–59 років	15–64 роки	18 років і старше	60 років і старше	65 років і старше
1991	1169,5	259,7	276,6	311,2	657,9	750,1	858,3	235	159,7
1995	1172,0	256,2	272,9	305,8	654,4	745,8	866,2	244,7	170,0
2000	1151,4	229,1	248,3	283,6	655,4	739,1	867,8	247,7	183,2
2005	1116,3	191,3	207,8	242,2	671,3	740,5	874,1	237,2	184,5
2009	1090,1	173,5	188,1	219,2	678,8	740,1	870,9	223,2	176,5
2013	1074,1	168,2	180,5	206,8	671,4	741,6	867,3	222,2	164,3
2017	1055,9	168,7	178,5	199,5	654,6	724,2	856,4	222,8	163,0
2022	1018,5	156,9	168,2	189,5	616,2	699,9	829	234,1	161,7

\* Складено автором за даними [7]

У структурі населення з 1995 по 2022 роки спостерігалось зменшення частки населення першого працездатного віку: частка осіб 0-15 років зменшилася з 23,7% до 19,8% відповідно. З іншого боку, частка жителів області працездатного віку (16-59 років) до 2010 року зросла (з 55,9% до 62,4%), а після 2011 року і по теперішній час зменшилася (до 60,6% у 2022 році). Частка людей старше 60 років зростала до початку XXI століття. (до 19,4% у 2001 р.), але потім залишався майже незмінним, але в останні 2 роки знову почала зростати (до 18% у 2022 р.).

Отже, вікова структура населення також свідчить про погіршення потенційних можливостей використання людських ресурсів у господарській

діяльності. Зменшення популяції молодших вікових груп є негативним явищем і призведе до зменшення чисельності майбутніх поколінь. Якщо ця тенденція збережеться, як і інші негативні фактори, кількісні характеристики людського потенціалу будуть змінюватися, що буде складно навіть за умови покращення його якісних характеристик.

## **2.2. Стан ринку праці регіону як індикатор використання людського потенціалу регіону**

Ринок праці Тернопільської області, як невід’ємна частина національного ринку праці, має особливу специфіку, яка зумовлена природно-географічними та економічними умовами регіону, а також історичними особливостями господарювання. Тернопільська область характеризується значним рівнем зайнятості в сільському господарстві, промисловості та торгівлі. Це визначається також специфікою економіко-географічного (прикордонного) положення території, давно сформованою аграрною складовою господарства. Значна зайнятість у промисловості характерна для великих міст регіону і пояснюється розміщенням у них промислових об’єктів (харчової та переробної промисловості).

За результатами вибіркового дослідження економічної активності населення (домогосподарств) рівень економічної активності населення Тернопільської області у 2021 році (за методикою МОН) становила 55,8%, у працездатному віці – 64,2%.

У 2021 році чисельність зайнятих віком від 15 до 70 років становила 390,7 тис. осіб, кількість безробітних – 52,8 тис. осіб (табл. 2.4). Порівняно з 2020 роком рівень зайнятості населення віком 15-70 років знизився до 45,1%, а населення працездатного віку – до 59,4%. Рівень безробіття серед економічно активного населення у віці 15-70 років зріс з 11,5% у 2016 році до 11,9% у 2021 році. Ця тенденція збережеться і надалі, оскільки суттєвих зрушень в

економічному розвитку регіону ще не досягнуто, а рівень цін та інфляція змушує мешканців регіону шукати альтернативні джерела зайнятості, часто в «тіні», або за кордоном [7].

Таблиця 2.4

**Основні показники економічної активності населення  
Тернопільської області [7]**

	Одиниця виміру	2021
		січень-грудень
<b>Робоча сила</b>		
у віці 15 років і старше	в середньому за період, тис. осіб	443,5
у віці 15-70 років		442,1
працездатного віку (15-59 років)		429,5
<b>Рівень участі населення в робочій силі</b>		
у віці 15 років і старше	у % до населення відповідної вікової групи	51,2
у віці 15-70 років		57,7
працездатного віку (15-59 років)		67,8
<b>Зайняте населення</b>		
у віці 15 років і старше	в середньому за період, тис. осіб	390,7
у віці 15-70 років		389,3
працездатного віку (15-59 років)		376,7
<b>Рівень зайнятості населення</b>		
у віці 15 років і старше	у % до населення відповідної вікової групи	45,1
у віці 15-70 років		50,8
працездатного віку (15-59 років)		59,4
<b>Безробітне населення (за методологією МОП)</b>		
у віці 15 років і старше	в середньому за період, тис. осіб	52,8
у віці 15-70 років		52,8
працездатного віку (15-59 років)		52,8
<b>Рівень безробіття населення (за методологією МОП)</b>		
у віці 15 років і старше	у % до робочої сили відповідної вікової групи	11,9
у віці 15-70 років		11,9
працездатного віку (15-59 років)		12,3
<b>Особи, які не входять до складу робочої сили</b>		
у віці 15 років і старше	в середньому за період, тис. осіб	423,3
у віці 15-70 років		324,3
працездатного віку (15-59 років)		204,2

У 2021 році близько половини тих, хто займався економічною діяльністю, належали до сільського, лісового та рибного господарства, оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автомобілів і мотоциклів (44,8%). Майже чверть

населення (24,2%) зайнята в освіті, охороні здоров'я та соціальної допомоги, транспорті, складському господарстві, пошті та кур'єрській діяльності. У промисловості працювало менше 13 % економічно активного зайнятого населення області [7].

З точки зору аналізу використання людських ресурсів важливим аспектом є дослідження самозайнятості. На початок 2022 року в органах ДФС Тернопільської області налічувалося понад 58,1 тис. юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, у них працювало 29 тис. працівників. Проте їх діяльність у структурі економіки знижує ефективність: у 2021 році частка доходів, отриманих від суб'єктів малого та середнього підприємництва області, до бюджетів усіх рівнів становила 41,7% (у 2020 році – 44,1%).

Участь безробітної молоді 15-24 років у структурі економічно активного населення становить майже третину (27,4%).

Станом на 01.01.2022 порівняно з відповідною датою 2021 року чисельність безробітних зменшилася на 11% (на 1 тис. осіб) і становила 11,9 тис. осіб. Кількість одержувачів допомоги по безробіттю зменшилася на 13% (0,9 тис.) і становила 6,5 тис. осіб [7].

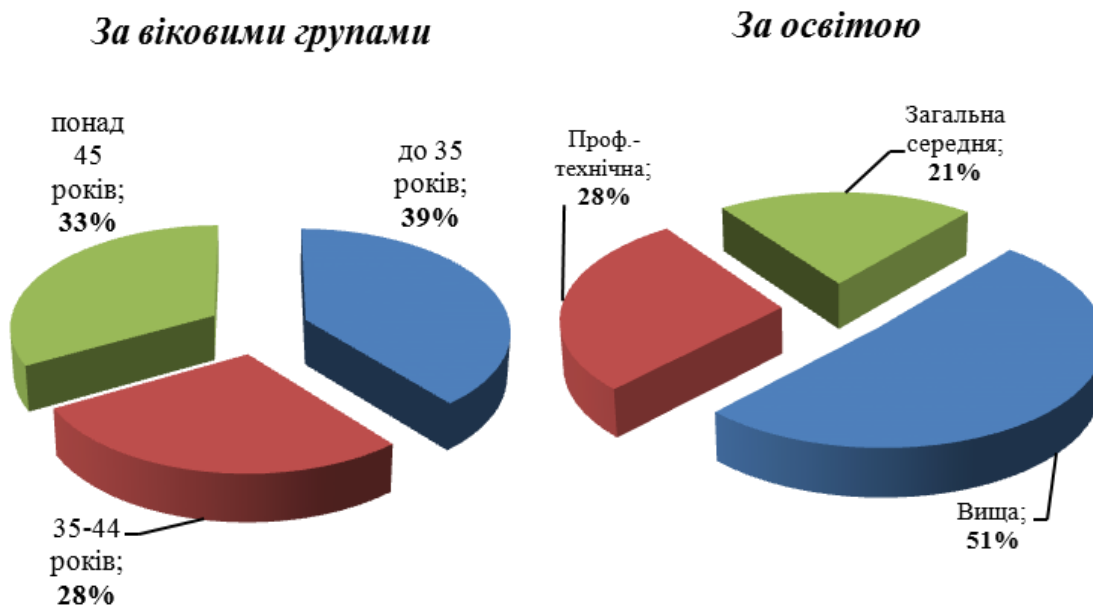
У структурі зареєстрованих безробітних на початок 2022 року переважали жінки – 6,9 тис. осіб (тобто 58%); 39% зареєстрованих безробітних були віком до 35 років (рис. 2.4); 28% - до 35-45 років; 33% старше 45 років; Вищу освіту мають 51 % безробітних, професійно-технічну – 28 %, середню загальну професійну – 21 %.

Варто відмітити, що зазначені у статистиці рівні зареєстрованого безробіття на ринку праці Тернопільської області не повністю відповідають реальному стану у безробітті, адже не враховується приховане безробіття, поширення неповної та часткової зайнятості.

Найбільше серед зареєстрованих безробітних були попередньо 19% були зайнятими у переробній промисловості; 18% – у торгівлі та ремонті; 15% – у сільському, лісовому та рибному господарстві; 13% – освіті, 8% – у державному управлінні, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні [7].



Натомість, працевлаштування безробітних на нові робочі місця відбувалось здебільшого в інші галузі господарства: більшість вакансій налічувалась у підприємствах сфери торгівлі та ремонту автотранспорту, переробної промисловості, транспорту (рис. 2.4).



**Рис. 2.4. Структура зареєстрованих безробітних, станом на 1.01.2021 року\***

\* Побудовано автором за даними [7]

Серед них традиційно переважають професійні групи законодавців, вищих державних службовців, менеджерів; Працівники торгівлі та сфери послуг, представники найпростіших професій.

Щодо вакансій, заявлених роботодавцями в обласній службі зайнятості Волині на початок 2022 року, то вона становила 2,2 тис. одиниць (на 35% більше порівняно з відповідним періодом минулого року). Крім того, до бази даних обласної служби зайнятості внесено дані про 331 пропозицію роботи, що надійшла з інших джерел.

Середня заробітна плата на вакантних посадах становила 8,1 тис. грн. (на відповідну дату 2020 року – 6,8 тис. грн.), з яких 74% становлять вакансії із заробітною платою вище МЗП. Серед роботодавців найбільшим попитом

користувалися працівники з обслуговування та експлуатації обладнання та механізмів (21%), працівники торгівлі та сфери послуг (18%), майстри з інструментом (12%).



**Рис. 2.5. Працевлаштування безробітних у 2021 р., за видами економічної діяльності [7]**

Зміни в структурі попиту та пропозиції праці на регіональному ринку праці характеризуються перевищенням останньої. Помітно зменшується пропозиція робочої сили в більшості адміністративних районів області. Зменшення пропозиції зареєстрованої робочої сили в інших районах області пов'язане з низкою факторів, а саме тривалістю періоду очікування на працевлаштування та рівнем компенсації, що пропонується Державною службою зайнятості, який, як правило, не є задовільним. Вимоги потреб працездатного населення, що спричиняє неформальну та короткострокову зайнятість.

Результатом співвідношення попиту та пропозиції робочої сили є показники навантаження на одну вільну посаду (вакансію). У Тернопільській області ця цифра щороку сягає близько 4 осіб. Що стосується динаміки, то за останні роки спостерігається помітне зниження загального навантаження в області [7].

Загальні тенденції зниження споживчого попиту на основні товари та послуги у Тернопільській області не призвели до значних звільнень. У 2021 році роботодавці повідомляли про планове масове звільнення 2700 працівників, що на 44% менше, ніж у 2020 році. Серед попереджених про масове звільнення 45% були державними працівниками та працівниками оборони, 18% – працівниками охорони здоров'я та соціальної сфери, 16% – працівниками освіти [7].

За розміром компенсації найбільше виділяються такі галузі економіки, як фінансова діяльність, державне управління, транспорт і зв'язок та промисловість. Середньомісячна номінальна заробітна плата в цих районах вища за середній показник по економіці області в цілому (більше 8054 грн.). Найнижчий рівень заробітків зафіксовано у таких видах економічної діяльності: сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство, готельне господарство та громадське харчування.

Отже, за даними дослідження стану ринку праці у Тернопільській області, можна відзначити, що в умовах відносно стабільної ситуації на ринку праці в обласному центрі та депресивних районах периферії. Офіційна статистика основних показників ринку праці свідчить, що досить складна, хоча експерти вважають, що значна частина ринку праці знаходиться в тіні. В основному це зайнятість населення, його структура та рівень доходів. Тому об'єктивна оцінка ситуації має враховувати низку важливих моментів, які не завжди можна отримати з офіційної статистики, наприклад, трудова міграція, яка є невід'ємною частиною використання та відтворення людського потенціалу кордону. Важлива роль у формуванні певного бачення життя мігрантів, принципів соціальної та культурної свідомості, що, в свою чергу, є позитивною перевагою. Враховуючи вищезазначене, у майбутньому доцільно приділяти

більше уваги значенню транскордонного співробітництва у Тернопільській області не лише з економічної точки зору, а й із соціальної.

### **2.3. Ефективність використання людського потенціалу регіону**

Як показує досвід високорозвинутих країн, єдиною метою і критерієм суспільного прогресу є забезпечення розвитку людини, яка через розширення можливостей людей жити довгим і здоровим життям набуває, розширює та оновлює знання та має доступ до засобів. Засоби існування, що забезпечують гідний рівень життя, у свою чергу стають потужним внутрішнім фактором економічного зростання, підвищення ефективності використання людських ресурсів.

Реалії України та окремих її регіонів, наприклад Тернопільської області, свідчать про погіршення ситуації в напрямку ефективного використання людського потенціалу та зростання відставання не лише від розвинутих країн, а й від багатьох країн, що розвиваються. країни. Причини зниження ефективності використання трудових ресурсів можуть проявлятися у вимушеному безробітті, недостатньому використанні робочого часу, прихованому безробітті та технологічній відсталості виробництва. У таких умовах поглиблення соціально-економічної напруги посилює відсутність дієвої стратегії забезпечення умов для людського розвитку [36, с. 161].

Людський розвиток має значний вплив на інші параметри суспільного життя, такі як політична, економічна, соціальна свобода, свобода пересування та вибір місця проживання, гендерна рівність, добробут у сімейному житті та особисте щастя, реалізація творчого потенціалу, наприклад: повага до прав людини, повага до інших, повага до себе тощо.

З економічної точки зору людський розвиток є фактором економічного зростання, який сприяє підвищенню ефективності використання людських ресурсів за рахунок збільшення зайнятості та підвищення продуктивності праці.

У Звіті про людський розвиток за 2020 рік підкреслюється існування синергічного зв'язку між роботою та людським розвитком. «Робота підвищує рівень людського розвитку, забезпечує дохід і засоби до існування, сприяє зменшенню бідності та забезпечує збалансоване зростання. Людський розвиток, підвищуючи рівень здоров'я, знань, навичок і обізнаності, примножує людський капітал і розширює діапазон можливостей і вибору» [41, с. 17].

У сучасних умовах підвищенню продуктивності праці передують зниження затрат праці, а це дозволяє збільшувати обсяг виробництва. Якщо уявити собі ідеальні умови для справедливого розподілу сукупного суспільного продукту, то це призведе до зростання рівня доходів домогосподарств і, відповідно, збільшення можливості забезпечення людського розвитку. Це відповідає базовому принципу концепції людського розвитку, згідно з яким економіка існує для розвитку людей, а не люди для розвитку економіки. Ці можливості розширюються з економічним зростанням, яке забезпечується за рахунок зростання продуктивності праці. Навпаки, людський розвиток створює можливості для підвищення продуктивності праці [27, с. 97].

Загальний рівень використання людських ресурсів узагальнено характеризують: частка економічно активних осіб у загальній чисельності населення регіону та показник ВРП на душу населення, частка зайнятих в економіці, структура зайнятості. За цими показниками було проведено аналіз попереднього пункту. Варто звернути увагу на ступінь залучення населення до суспільно корисної праці, що відображає ефективність щодо широкого використання людських ресурсів регіону.

Суспільна продуктивність праці, як основний критерій ефективності використання людських ресурсів, визначається на регіональному рівні як відношення сукупного регіонального продукту або сукупної доданої вартості до витрат суспільної праці (загальна кількість робочих годин або заг. Кількість працівників).

Міжнародні порівняння найчастіше проводяться за робочим часом, тоді як регіональні порівняння неможливі через відсутність статистичних даних.

Тому проаналізуємо регіональну продуктивність громадської роботи за кількістю зайнятих. І хоча цей показник протягом останніх років зростає, це ще не свідчить про однозначні позитивні зміни, оскільки забезпечується переважно зростанням величини ВРП, який аж ніяк не є показником поточного темпу.

Отже, проаналізувавши низку показників широкого використання людського потенціалу, можна зробити висновок, що незважаючи на збереження приблизно однакового рівня використання робочого часу, ступінь залучення людських ресурсів до суспільно корисної праці знижується, що підтверджується. Погіршення використання людських ресурсів у регіоні.

Враховуючи низький рівень продуктивності праці в регіоні, важко розраховувати на високі доходи зайнятого населення. Так, середня погодинна заробітна плата залучених працівників у аналізований період не перевищувала 1 долар, тоді як, наприклад, у Норвегії вона становила близько 59 доларів. на годину

Для підвищення продуктивності праці необхідно досягти ефективності розподілу в суспільстві, в якому формується структура економічних ресурсів, оптимальна для структури виробничих потреб. З іншого боку, для використання людського потенціалу це означає, що структура попиту на робочу силу (за професією, кваліфікацією, географічним положенням) відповідає пропозиції, забезпечуючи повну зайнятість. Тобто кожен працівник зайнятий у сфері, на робочому місці, яке найбільше відповідає його здібностям і компетенціям, що сприяє максимальній реалізації людського потенціалу через його трудову складову, аж до максимально можливого рівня доходу. Стан і результат розвитку людських ресурсів [35, с. 40].

Тому важливо забезпечити тісний зв'язок системи освіти з виробництвом щодо визначення та прогнозування потреб у кадрах, змісту освітніх програм, а особливо важливо – щодо забезпечення суспільством можливостей талановитих людей, здобувати освіту незалежно від своїх фінансових можливостей. Тому інвестиції в освіту є одночасно фактором людського розвитку і необхідним фактором підвищення продуктивності праці.

Тому його використання в якісних характеристиках більш цікаве з точки зору розвитку та відновлення потенціалу людини. Характеристика рівня освіти, динаміка професійної підготовки, освоєння нових професій і наукового потенціалу регіону мають істотний вплив на сучасний стан людського потенціалу та можливості його використання. Активізація використання людських ресурсів пов'язана із системою заохочення професійного розвитку, саморозвитку, яка сьогодні визначає якість людських ресурсів [44, с. 70].

Висока частка працівників з вищою освітою (близько третини зайнятих в економіці). Але на сьогоднішній день за цією характеристикою однозначно стверджувати про позитивну тенденцію неможливо, оскільки, як ми вже дізналися з попереднього пункту, існує ситуація зайнятості кваліфікованих кадрів у видах діяльності, які не потребують такого рівня. Можливості на ринку праці та більш висока заробітна плата за професійною діяльністю часто змушують людей змінювати сферу праці і, як наслідок, втрачати набуті знання та навички за профільною спеціальністю. Тому довести ефективність використання людського потенціалу в таких умовах складно.

Це підтверджує вирівнювання освітнього рівня спеціалістів, завищені вимоги роботодавців щодо рівня освіти працівників, невідповідність рівню освіти на зайнятих робочих місцях.

Таким чином, зв'язок між ефективністю праці та розвитком людських ресурсів складається з:

1) завдяки праці забезпечується дохід, необхідний для гідного життя, який може бути спрямований на індивідуальний розвиток людини як інвестиції в освіту, зміцнення здоров'я та покращення інших параметрів якості життя. Підвищення ефективності праці призводить до зростання цих доходів та приватних інвестицій у зазначені сфери, що додатково сприяє зростанню ефективності виробництва та доходів населення;

2) завдяки підвищенню ефективності праці кожен член суспільства може максимально реалізувати накопичений людський капітал, що створить

можливості для здобуття освіти та інших приватних інвестицій у людський капітал майбутніх поколінь;

3) підвищення ефективності використання людських ресурсів, завдяки зростанню доходів суспільства, податкових надходжень до бюджетів, дає змогу виробляти більшу кількість суспільних благ і підтримувати окремі соціально незахищені категорії населення, забезпечуючи, створюючи, вирівнювання можливостей для розвитку людини та реалізації праці;

4) реалізація заходів щодо підвищення продуктивності праці значною мірою сприяє поліпшенню умов праці, якості працюючих, що також є складовою якості життя людей і людського розвитку;

5) ефективна праця приносить дохід, що уможливорює створення гідних умов для життя людини, що сприяє процесу соціалізації особистості, формує ціннісні установки та орієнтації, позитивний соціальний капітал, запобігає формуванню та поширенню девіантної та криміногенної поведінки в суспільстві. Наслідком цього є підвищення якості людського потенціалу та ефективності його використання, розширення можливостей розвитку людини [37, с. 107].

Тому підвищення ефективності використання людського потенціалу є вирішальною умовою забезпечення людського розвитку, тоді як високі стандарти людського розвитку є необхідною умовою ефективного використання людського потенціалу.

## **Висновки до розділу 2**

Соціально-економічні процеси в сучасній Україні вплинули на населення Тернопільської області, а відтак і на її людський потенціал в цілому. Аналіз показав, що людський потенціал регіону формувався в умовах зміни: коливань темпів зростання валового регіонального продукту, які все ще не забезпечують належного рівня доходів місцевого населення (у структурі доходів основні



джерела залишаються заробітна плата та соціальні виплати та інші трансферти, причому частка державної соціальної допомоги в ній більша за частку заробітку); негативна динаміка чисельності працівників через несприятливу економічну ситуацію; зі зниженням загальної захворюваності погіршується діагностика та профілактика захворювань, особливо онкологічних; освітня структура населення не відповідає потребам місцевого ринку праці, що призводить до диспропорції та надмірного тиску на ринок. Все це відбувається в умовах природного скорочення населення в останні роки, скорочення частки молодого населення та населення працездатного віку та збільшення чисельності населення після працездатного віку.

Тернопільська область характеризується значним рівнем зайнятості в сільському господарстві, промисловості та торгівлі. Ринок праці регіону як показник ефективності використання людських ресурсів характеризується: зниженням економічної активності (особливо в працездатному віці), зниженням рівня зайнятості та зростанням безробіття; зниження ефективності в економіці самозайнятості; незважаючи на те, що пропозиція на ринку праці перевищує попит, вона все одно має тенденцію до падіння (найгірша ситуація в прикордонних регіонах); масова трудова міграція іноземних резидентів.

Ефективність використання людського потенціалу традиційно визначається через його соціально-економічні результати, а саме: підвищується регіональна продуктивність суспільної праці за чисельністю працівників; незважаючи на збереження приблизно однакового ступеня використання робочого часу, знижується ступінь залучення людських ресурсів до суспільно корисної праці; близько третини всіх зайнятих в економіці мають вищу освіту, але рівень освіти спеціалістів вирівнюється; частка інноваційної складової та економічного розвитку залишається низькою, зростає повільно, недостатньою для забезпечення конкурентоспроможності.

### РОЗДІЛ 3

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

### 3.1. Основні тенденції соціально-економічного розвитку країни та області та їх вплив на формування людського потенціалу регіону

Розвиток соціально-економічної складової в Україні в майбутньому визначатиметься процесом формування людського потенціалу країни та ефективністю його використання. Пріоритетними напрямками розвитку в цьому плані сьогодні є формування соціально-ринкової системи, моделі неперервної освіти та самоосвіти, забезпечення якісно нового рівня охорони здоров'я.

У сучасних умовах розвиток і примноження людського потенціалу можливий завдяки різкому поліпшенню стану сфери доходів. Згідно з дослідженнями науковців у цій галузі, ринкова трансформація соціально-ринкової системи формування доходів є необхідною для більшості населення України [17, с. 49].

Зміни в економіці та модернізація виробництва на основі нових технологічних підходів ускладнюють:

- неефективна система міжрегіонального розподілу ресурсів і доходів;
- низька інтенсивність структурно-інноваційних змін в економіці регіону, особливо в розвиненому та периферійному сільському господарстві;
- неефективність фінансових механізмів подолання соціально-економічної відсталості цих регіонів.

Все це посилює нерівність у соціально-економічному розвитку, що ускладнює налагодження ефективної співпраці для відновлення національної економіки. Більше того, надмірна нерівномірність економічного розвитку регіону призводить до виникнення процесів дезінтеграції національної економіки, а тому необхідна нова державна регіональна політика, спрямована на їх зменшення [18, с. 14].

Погіршення соціально-економічного розвитку прикордонних та периферійних регіонів країни змушує місцеве населення, особливо молодь, мігрувати за кордон та у великі міста. Ринок, більш розвинена інфраструктура та кращі умови життя. Це ускладнює формування та використання інтелектуального та кадрового потенціалу прикордонних регіонів, зокрема Тернопільської області. Зменшення кількості молоді загострює проблему «старіння» та «вмирання» сіл, і як наслідок – самоорганізація населення та реалізація бізнес-проектів та громадських ініціатив, спрямованих на вирішення поточних економічних та побутових питань. справи. і культурних проблем поменшало.

Ці проблеми в основному спричинені [22, с. 156]:

- відсутність фінансового інвестування та ресурсного забезпечення, особливо високі ціни банківських кредитів, відсутність фінансово спроможних інвесторів, обмеженість власних фінансів малого бізнесу, складність залучення та висока вартість технологій;

- зниження якості людського капіталу, відсутність навичок, необхідних для відкриття та ведення бізнесу, внаслідок незадовільних умов життя, неналежного побутового обслуговування та соціальної інфраструктури населення, низького рівня престижності праці в сільській місцевості, обмеженості доходів. Погіршення сільського населення, об'єктів культури та незадовільний стан медичної інфраструктури в селах, високий рівень безробіття, погіршення екологічного стану та стану охорони довкілля;

- несприятливе бізнес-середовище (обмежений попит і внутрішній ринок, недостатні ресурси, інвестиції, занедбана інфраструктура тощо) та відсутність реальних економічних стимулів для формування та розвитку інвестиційної діяльності малих суб'єктів господарювання;

- недосконале нормативно-правове регулювання підприємницької діяльності. Наприклад, існують преференції для окремих суб'єктів господарювання, вибіркова адміністративна дискримінація, прямі заборони чи обмеження, надмірно зарегульовані окремі дозвільні та інші процедури;

- низький рівень ефективності регіональних і місцевих стратегій і програм сприяння розвитку малого підприємництва, що зумовлено їх декларативним характером; в основному орієнтовані на послуги, а не на інвестиції, переважно в регіональних центрах;

- відсутність ефективних інститутів та механізмів фінансово-кредитного, інвестиційного та інформаційного забезпечення встановлення та розвитку відносин між суб'єктами малого підприємництва;

- нестворення сприятливого економічного та правового середовища для комерційної господарської діяльності. Низька результативність регіональних та місцевих органів влади та місцевого самоврядування щодо розвитку малого підприємництва значною мірою є результатом низької участі їх представників у вирішенні проблем у цих сферах. Недостатній рівень програм міжнародної технічної допомоги для розвитку малого бізнесу. Органи місцевого самоврядування наразі не проводять системної стимулюючої діяльності в цьому напрямку, а відповідно реалізація окремих проектів та заходів у рамках програми сприяння малому підприємству не покращить ситуацію якісно.

Отже, згідно з основними напрямками політики розвитку малого підприємництва в регіонах України необхідно:

- збільшення кількості активних суб'єктів малого підприємництва, сприяння розвитку та поширенню місцевої підприємницької ініціативи серед місцевого населення;

- покращення ресурсного та матеріально-технічного забезпечення суб'єктів малого підприємництва та підвищення рівня ефективності їх фінансово-господарської діяльності;

- активізація процесу інтеграції та кооперації як у малому бізнесі, так і в інших галузях економіки;

- розвиток інституційної підтримки сектору малого підприємництва, розвиток соціально-економічної інфраструктури регіону;

- формувати та підтримувати лідерські ініціативи населення, організаторські та професійні здібності до підприємницької діяльності.

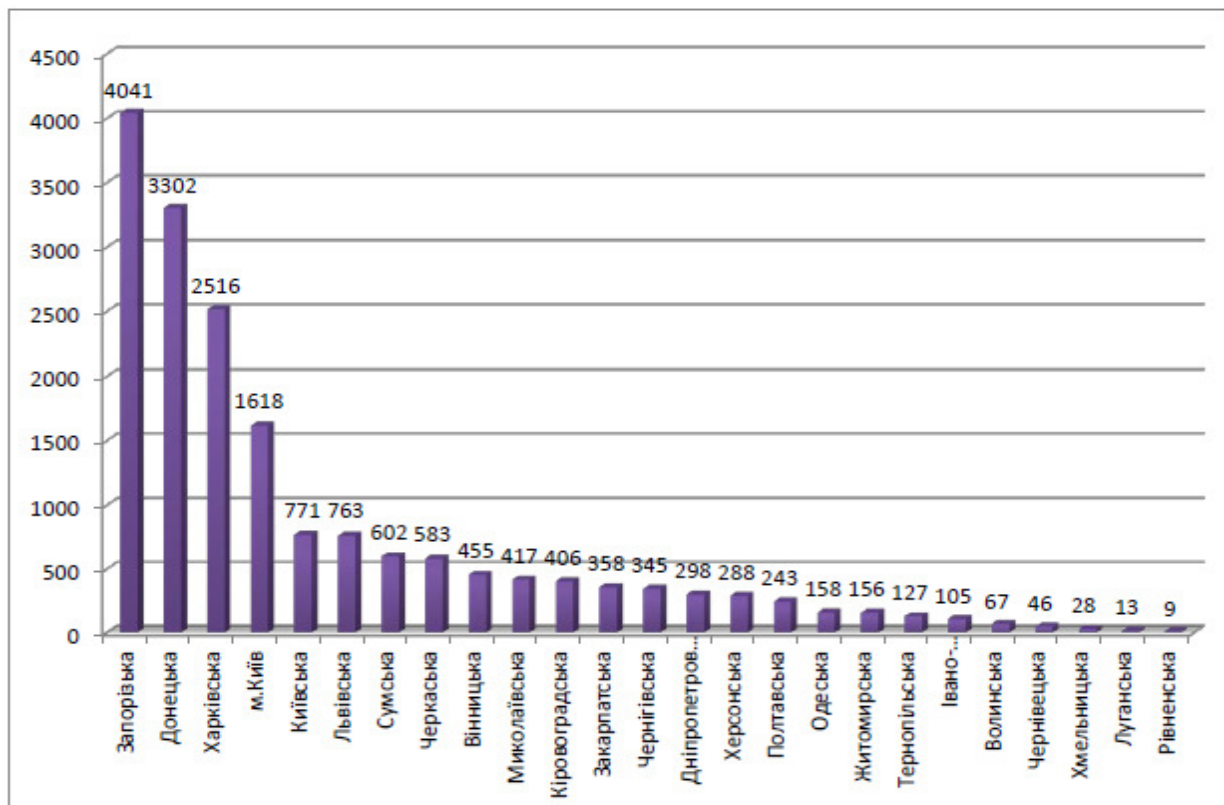
Важливою проблемою реалізації людського потенціалу на національному та регіональному рівнях є рівень впровадження інновацій в економічну діяльність. Як показує досвід економічно розвинених країн, сталий розвиток динамічної економіки вимагає серйозних інновацій у всіх сферах, особливо у підприємстві. Вважається, що це забезпечує спадкоємність технологічної бази виробництва, конкурентоспроможність продукції, що випускається, ефективність завоювання світових ринків товарів і послуг і, як наслідок, зростання добробуту населення. Так, у розвинутих країнах близько 85–90% зростання ВВП забезпечується виробництвом та експортом високотехнологічних товарів з інтенсивними знаннями, в Україні – лише 1–1,5% [20, с. 43].

І незважаючи на те, що останніми роками в країні активізувалася законодавча та практична діяльність щодо залучення інвестицій в інноваційні галузі, а також спостерігається певна підтримка стартапів з інноваційною складовою за рахунок державних та недержавних фондів розвитку, країна продовжує втрачати позиції за основними показниками «Глобального інноваційного індексу». Цього року Україна посіла 50 місце серед 127 країн світу [55, с. 72].

Реальність України в інноваційній сфері погіршується з територіальним віддаленням регіону від провідних центрів промислового розвитку, зі збільшенням периферії регіону. І часто кількість інноваційно активних компаній ще не говорить про їх продуктивність. Так, якщо таких підприємств у Тернопільській області у 2017 році було 17 (близько до середньоукраїнського), то обсяг наданих ними послуг становив лише 66,8 млн грн, і за цим показником область належить до аутсайдерів (рис. 3.1) [7].

Регіони через створення та реалізацію регіональних і місцевих інноваційних програм мають право самостійно брати участь у підтримці та розвитку всіх видів інноваційної діяльності, виділяти кошти з власного бюджету на наукову та інноваційну діяльність.

Отже, фінансова самостійність і відповідальність регіону, здатність розпоряджатися місцевими ресурсами створюють необхідну економічну базу та мотиви для вдосконалення інноваційно-інвестиційної діяльності в галузі. Регіональна інноваційна політика стає важливим фактором економічного та соціального розвитку країни та має бути спрямована на активізацію місцевої влади щодо підтримки підприємців та суб'єктів господарювання, які розробляють, впроваджують та впроваджують інноваційні товари та послуги.



**Рис. 3.1. Розподіл регіонів України за обсягом реалізованої у 2021 році інноваційної продукції, млн. грн [9]**

Регіональні відмінності виникають у розвитку та використанні людських ресурсів [11]:

1. Значна різниця між мінімальною та максимальною заробітною платою в регіонах. Співвідношення найвищого та найнижчого рівнів заробітної плати у м. Києві (21347 грн., у січні 2022 р.) та Тернопільській області (11455 грн. відповідно) становить 1,86 рази;

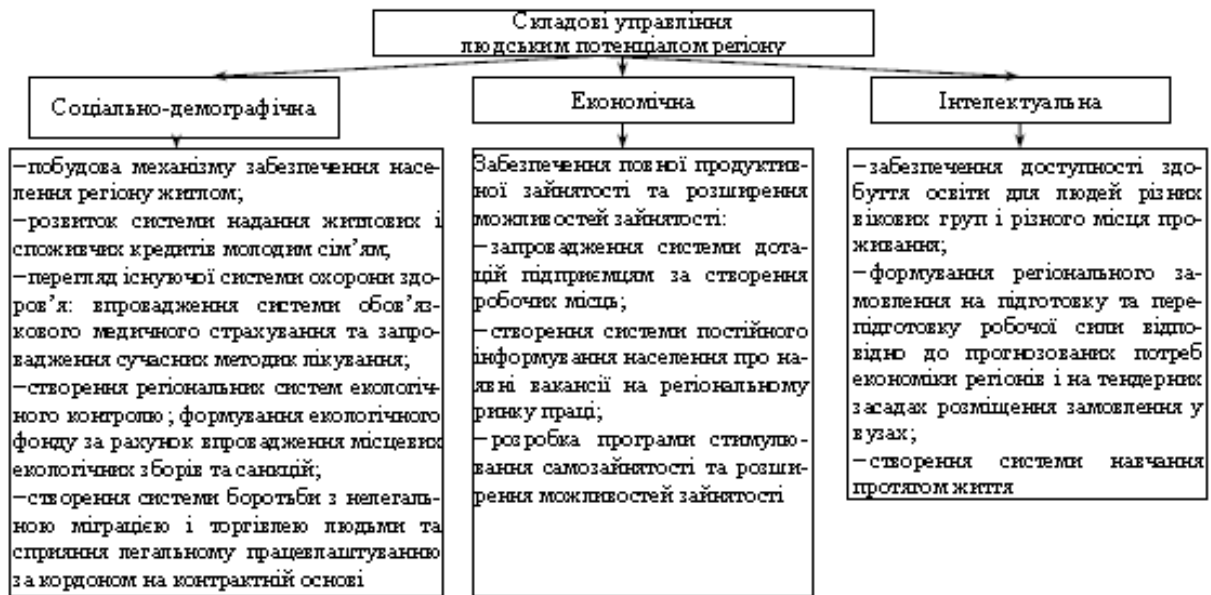
2. Нерівне надання соціальної допомоги. За показником узагальненого індексу доходів населення (з урахуванням показників середньомісячного доходу, соціальної допомоги та заборгованості з виплати заробітної плати на одну особу) найкраща ситуація у Київській, Вінницькій, Дніпропетровській та Запорізькій областях. а найнижчий – у Тернопільській, Волинській та Хмельницькій областях;

3. За індексом демографічного розвитку найвищі значення – у Закарпатській, Рівненській, Тернопільській та Чернівецькій областях, а найнижчі – у Чернігівській, Сумській та Луганській областях;

4. Диференціація соціального розвитку залежно від темпів відтворення населення, рівня доходів і ситуації на ринку праці, найвища у Києві та Київській, Дніпропетровській, Закарпатській, Одеській, Харківській областях, найменша у Черкаській, Тернопільській, Сумській областях. , Вінницька, Кіровоградська, Чернігівська, Херсонська та Рівненська області.

В таких умовах необхідно розробити комплексну систему управління розвитком людських ресурсів, яка діятиме в напрямку забезпечення трьох його складових – базових потреб людини, та пропонуватиме конкретні напрями розвитку та використання людських ресурсів. . Потенціал регіону в необхідних кількісних та якісних складових (рис. 3.2).

Схема регіонального управління персоналом, запропонована Л. Курій передбачає активізацію дій у трьох основних напрямках: соціально-демографічному, економічному та інтелектуальному. Пріоритетними були визначені заходи у сфері житла, охорони здоров'я, розширення можливостей працевлаштування, доступу до освіти та екологічного контролю [27, с. 98].



**Рис. 3.2. Складові управління розвитком та використанням людського потенціалу регіону [31, с. 189]**

З метою забезпечення ефективного управління розвитком та використанням людських ресурсів Тернопільської області, враховуючи зазначені вище загрози на національному та регіональному рівнях, актуальним є проведення реформи адміністративно-територіального устрою, фіскальної децентралізація, розвиток і заохочення конкурентоспроможних засад економіки, посилення ролі місцевого самоврядування.

Крім того, розвиток регіону потребує координації цілей та заходів галузевої політики та пріоритетів, які визначаються на національному або регіональному рівні: у сфері дорожнього руху та інфраструктури; економічний розвиток та інвестиції; Підприємництво та регуляторне середовище; конкурентна політика; Ринок праці; освіти і науки; Інноваційна діяльність.

Для розвитку регіону стратегічно важливим є створення збалансованих умов розвитку з метою підвищення рівня та якості життя населення, підвищення конкурентоспроможності економіки, запровадження інноваційно-інвестиційної моделі сталого розвитку та впровадження новітніх технологій. . Комплексний економічний і соціальний розвиток міст, районів, селищ і сіл області, розвиток громадянського суспільства.



### **3.2. Можливості вдосконалення розвитку і використання людського потенціалу регіону**

Згідно зі стратегією розвитку Тернопільської області, важливим є проведення реформ адміністративно-територіального устрою, забезпечення фіскальної децентралізації, розвиток і стимулювання конкурентоспроможних основ економіки, посилення ролі місцевого самоврядування.

Крім того, для розвитку регіону необхідно узгодити цілі та заходи зі специфікою промислової політики, визначеної на центральному та регіональному рівнях, а саме: транспорту та інфраструктури; економічний розвиток та інвестиції; Підприємництво та регуляторне середовище; конкурентна політика; Ринок праці; освіти і науки; Інноваційна діяльність.

Стратегічною метою регіонального розвитку у зазначений період є створення умов збалансованого розвитку, що сприятиме підвищенню якості життя та добробуту населення, підвищенню конкурентоспроможності регіональної економіки та інноваційно-інвестиційної моделі. Сталий розвиток зросте. Розвиток, сучасні технології, розвиток міст, районів, сіл і сіл області, а також розвиток громадянського суспільства матиме комплексний економічний і соціальний характер.

Відповідно до цілей розвитку Тернопільської області, пріоритетними напрямками розвитку та використання людських ресурсів є [25, с. 83]:

- забезпечення здоров'я та благополуччя;
- забезпечення гідної праці та економічного зростання;
- розвиток промисловості, інновацій та інфраструктури;
- охорона та відновлення екосистем суші;
- забезпечення миру, справедливості та міцних інституцій.

Загалом важливі й інші цілі, пов'язані з розвитком людських ресурсів, а саме [31, с. 189]:

1. Подолання бідності. Насамперед, у цьому напрямку важливо створити умови для підвищення фінансової спроможності домогосподарств та

розширення їх можливостей. При розподілі фінансування регіональних програм соціальної підтримки населення необхідно дотримуватись принципу соціальної справедливості для забезпечення високого залучення населення до системи державної соціальної підтримки. Крім того, загрозливою стає бідність сімей з дітьми, тому доцільно зменшити її масштаби, завдяки поширенню безоплатних послуг на всіх етапах розвитку дітей. Також необхідно працювати над активізацією працездатних безробітних учасників соціальних програм, долучення до ринку праці та громадського життя.

2. Подолання голоду, розвиток сільського господарства. У рамках цього напрямку діяльності необхідно впроваджувати заходи щодо підтримки агропромислового комплексу: фінансова підтримка тваринництва, розвиток одноосібників та сільського господарства, створення сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, збільшення виробництва сільськогосподарської продукції. Продукція з доданою вартістю, сприяння торгівлі власною продукцією (за цінами виробника) для цінової стабільності (Комплексна програма розвитку агропромислового комплексу Тернопільської області 2016-2020), використання механізмів фінансування та страхування для зниження ринкових ризиків. для сільгоспвиробників, розвитку села тощо.

3. Забезпечення здоров'я та благополуччя. Досягнення цієї мети потребує координації діяльності на національному рівні, адже ініційована Урядом реформа системи охорони здоров'я, а особливо області, буде можливою за умови зусиль на всіх рівнях влади. Усі заходи в цьому напрямку мають бути спрямовані на: покращення доступу населення до якісних медичних послуг; Посилення роботи первинного медико-санітарного зв'язку, особливо щодо перебігу вагітності та пологів у жінок репродуктивного періоду; зупинення поширення епідемій ВІЛ/СНІДу та туберкульозу за допомогою інноваційних практик та методів лікування; сприяти зниженню передчасної смертності від неінфекційних захворювань; Надання інформації про здоровий спосіб життя, своєчасну профілактику захворювань та консультацію лікаря.

4. Забезпечення якісної освіти. У цьому напрямку, незважаючи на значну кількість дітей шкільного віку, рекомендується: забезпечити доступність якісної дошкільної освіти для всіх дітей відповідного віку; підвищення якості шкільної освіти та її доступності для всіх дітей і підлітків незалежно від місця проживання; удосконалення програм професійної підготовки відповідно до потреб економіки; оновити матеріально-технічну та навчально-виробничу базу навчальних закладів усіх рівнів [31, с. 193].

5. Забезпечення гендерної рівності. У цьому регіоні в рамках зазначеної мети розвитку кадрового потенціалу найбільш гострими є питання зниження рівня гендерного та сімейного насильства, ефективної профілактики його проявів та своєчасної допомоги постраждалим.

6. Забезпечення чистою водою та відповідними санітарно-гігієнічними умовами. Тернопільська область відноситься до регіонів з достатніми водними ресурсами, однак сучасні тенденції господарювання призводять до забруднення водойм комунально-побутовими та промисловими та сільськогосподарськими стоками. У цих умовах важливо: запровадити ефективну систему управління водними ресурсами; забезпечення наявності якісної питної води, використання нових технологій та обладнання при будівництві та реконструкції систем централізованого водопостачання; забезпечення наявності сучасних систем водовідведення, використання нових технологій та обладнання при будівництві та реконструкції водозаборів та очисних споруд; зменшення обсягів неочищених стічних вод на всіх рівнях завдяки інноваційним технологіям.

7. Забезпечення доступності енергії. У сучасних умовах розвиток людського потенціалу та його соціально-економічні прояви стикаються з низкою перешкод, передусім з обмеженістю фінансових ресурсів як держави, так і домогосподарств. Значний вплив має фактор енергетичної залежності від імпорتنих енергоносіїв, що зменшує фінансові можливості. Тому важливо: реформувати структуру споживання, щоб практично повністю відмовитися від споживання природного газу, перевівши бюджетні та житлово-комунальні заклади на альтернативні види палива, завдяки встановленню в них

енергоефективного освітлення; стимулювання енергоефективності населення області у власних помешканнях; створення матеріально-технічних умов для забезпечення потреб в альтернативних видах палива.

8. Забезпечення гідної праці та економічного зростання. Цей напрямок діяльності у напрямку розвитку та використання людських ресурсів потребує: створення умов для модернізації виробництва, інноваційності регіону, нарощування експортного потенціалу, що забезпечує стійке зростання ВРП; підвищення рівня зайнятості населення за рахунок створення нових робочих місць; здійснює заходи щодо забезпечення сталого розвитку регіону та впровадження засад зеленої економіки; активізація молоді до участі в інноваційних громадських проектах; створення інституційних та фінансових можливостей для самореалізації людського потенціалу тощо [41, с. 89].

9. Промисловість, інновації та інфраструктура. Розвиток каналізації та інфраструктури в регіоні має базуватися на інноваційних принципах, які вимагають: якісного, надійного, сталого та доступного розвитку інфраструктури; доступна дорожньо-транспортна інфраструктура; доступ до мережі Інтернет, особливо в сільській місцевості області; залучення молоді до наукових та інноваційних досліджень; удосконалення процесу отримання вигідних кредитів банків та надання коштів для реалізації інноваційних проектів; відновити та розвинути наявний виробничий, технологічний та науковий потенціал, створити міжрегіональний інноваційний ринок інноваційного підприємництва; залучення провідних регіональних вищих навчальних закладів до надання інформаційно-довідкових, освітніх та професійно-консультаційних послуг тощо.

10. Забезпечення скорочення нерівності. Усі аспекти нерівності та диференціації у сфері людського розвитку, описані в попередніх параграфах, потребують втручання як на регіональному, так і на інших рівнях. на національному рівні. У цьому напрямі першочерговими заходами підтримки найменш захищених верств населення мають стати: забезпечення зростання їхніх доходів; доступ до послуг та соціальний захист для них; соціальна

справедливість у розподілі валового продукту, особливо для пенсіонерів та категорій пенсійного віку, малозабезпечених сімей та громадян з інвалідністю.

11. Забезпечення сталого розвитку міст і громад. Розвиток людського потенціалу не можна відокремити від суспільного життя та соціальної діяльності; участь у громадах різних територіальних рівнів, розвиток населених пунктів нерозривно йде з розвитком кадрового потенціалу, є результатом і водночас передумовою. Тому доцільно реалізувати комплекс заходів щодо підвищення рівня розвитку міст і сіл, громад області: створення та реалізація стратегій місцевого розвитку для досягнення економічного зростання, створення нових робочих місць, розвитку, відпочинку, місцева культура тощо; конкретизація процесу формування ефективної системи територіального устрою регіону; створення схем планування території та генеральних планів населених пунктів; врегулювання питання взаємовідносин об'єднаних територіальних громад з державними органами бюджетного обліку, організації та системи бюджетних установ, що належать до сфери управління органів місцевого самоврядування у сферах освіти, охорони здоров'я, культури та соціального захисту населення.

12. Забезпечення відповідального споживання та виробництва. В області функціонує 514 сміттєзвалищ у сільських населених пунктах (площа близько 390 га), 11 сміттєзвалищ використовуються для захоронення твердих побутових відходів. Це загрожує місцевим екосистемам і знижує рекреаційний та економічний потенціал території. Цієї мети розвитку людського потенціалу можна досягти шляхом зменшення обсягів утворення відходів та збільшення обсягів їх переробки або повторного використання інноваційними способами. Для цього необхідно: будівництво закритих сміттєпереробних комплексів, які не завдадуть шкоди навколишньому середовищу; просвітницька робота з жителями області щодо раціоналізації сортування побутових відходів [22, с. 26].

13. Забезпечення охорони та відновлення екосистем суші. Розвиток людського потенціалу невіддільний від перебування в екосистемах,

життєдіяльність людей призводить до деградації цих екосистем, що вимагає термінового реагування та налагодження свідомого природокористування. Цей напрям покращення потребує заходів: відновлення деградованих земель та земель із застосуванням інноваційних технологій; збереження, відновлення та стале використання наземних і внутрішніх прісноводних екосистем, лісових масивів; збільшення фінансування заходів, пов'язаних із розвитком заповідної справи в області, їх збереженням та розвитком; контроль за господарським використанням сільськогосподарських угідь, внесенням добрив та забрудненням.

14. Забезпечення миру, справедливості та міцних інституцій. Цей напрямок діяльності пов'язаний насамперед з: організацією діяльності об'єднаних територіальних громад; формування в них соціальних інститутів, їх інфраструктури, електронного урядування в них, підвищення кваліфікації працівників; наявності соціальної інфраструктури для місцевого населення, створення центрів безпеки та правової допомоги; профілактика насильства та допомога його жертвам тощо.

15. Забезпечення партнерства для сталого розвитку. Для розвитку регіону необхідні інвестиційні вливання від місцевих та міжнародних організацій для реалізації інвестиційних проектів у пріоритетних сферах економіки області, зокрема проектів модернізації житлово-комунальної інфраструктури (в тому числі енергозберігаючих), будівництва нових (в тому числі соціального) житла тощо [22, с. 245].

Як показує зарубіжний досвід, результати суспільного прогресу значною мірою залежать від дотримання балансу цілей економічного зростання, конкурентоспроможності економічної діяльності, екологічної безпеки та подолання соціальної нерівності. Адаптація та реалізація цілей сталого розвитку на регіональному рівні має відбуватися, насамперед, шляхом запровадження ефективних механізмів управління, які дозволять отримати та забезпечити очікувані результати згідно з державними та регіональними стратегіями розвитку.

### Висновки до розділу 3

Сьогодні основними тенденціями соціально-економічного розвитку країни, які впливають на регіональне формування, розвиток і використання людського потенціалу, є: соціально-економічні зміни в країні внаслідок подій, що розгорнулися на Сході, втрата частина економічних можливостей; Значна різниця між мінімальною та максимальною заробітною платою в регіонах призводить до майнової диференціації; нерівне надання соціальної допомоги; Нерівномірність демографічного розвитку регіонів.

Управління людським потенціалом регіону передбачає активізацію дій з трьох основних напрямків: соціально-демографічного, економічного та інтелектуального. Пріоритетами розглядаються: забезпечення житлом, охорона здоров'я, розширення можливостей працевлаштування, забезпечення доступу до освіти та екологічний контроль.

Невід'ємною метою більшості програмних документів і стратегій регіонального розвитку є підвищення ефективності розвитку та використання людського потенціалу регіону, що неможливо без здійснення системних реформ у сферах управління, освіти, охорони здоров'я та забезпечення. Малі та середні підприємства та перехід до інноваційної моделі бізнесу, подолання сировинних ресурсів у структурі промислового та сільськогосподарського виробництва, забезпечення гідної праці та економічного зростання, становлення інститутів громадянського суспільства тощо.

## ВИСНОВКИ

Тенденції світового розвитку дозволяють стверджувати, що процеси формування, розвитку і використання людей відіграють велику роль у підвищенні рівня життя і якості населення країн та їх окремих регіонів, у розвитку суспільства і самої економіки. В умовах вичерпання природних ресурсів, соціально-політичних та економічних трансформацій і викликів найбільш ефективними залишаються інвестиції в людський капітал, а його природна база, а отже, і людські ресурси, стають лідерами в структурі факторів виробництва і суспільного розвитку.

Проблеми соціально-економічного розвитку посилюють існуючу нерівномірність у розвитку окремих регіонів та їх населення, що знижує загальну продуктивність людського потенціалу і тим самим призводить до майбутніх втрат, а відтак і до зменшення сукупного валового продукту. Рівень життя місцевого населення. Тому зрозуміло, що є особлива потреба в підвищенні якості формування, розвитку та використання людських ресурсів, особливо на регіональному рівні. За результатами проведених досліджень зроблено наступні висновки.

1. Категорію людського потенціалу досліджували багато вчених як в Україні, так і за кордоном. Часто їхні думки щодо визначення цієї категорії збігаються, іноді людський потенціал ототожнюється з працею чи людським капіталом, людськими ресурсами. Однак ці поняття є суміжними і часто доповнюють одне одного за змістом, але людський потенціал слід розуміти як найширше з них і в найзагальнішому визначенні – як загальні здібності населення до економічної, соціальної, інноваційної діяльності, збереження необхідного здоров'я і моральності, постійний розвиток умінь і навичок, здобуття і створення нових знань і технологій, соціальна взаємодія і взаєморозуміння.

Дослідження такої складної і важкої категорії вимагає синтетичного підходу, поєднання багатьох теоретичних і аналітичних методів. Зокрема,



найбільшою популярністю в його дослідженнях користувалися структурний і проблемно-орієнтований методи. Найбільший вплив на дослідження людського потенціалу мають глобальний, національний, регіональний, локальний та індивідуальний виміри; економічні, природні, соціальні; формальний, неформальний, організаційний. Серед них демографічні фактори є природною основою формування людських ресурсів, на розвиток і використання впливають соціально-демографічні, екологічні, політичні та економічні фактори.

2. Формування людського потенціалу нерозривно пов'язане з регіональними соціально-економічними процесами. Протягом останніх років у Тернопільській області фіксується зростання основних економічних показників з певними коливаннями ВРП за рахунок активізації оптової та роздрібної торгівлі, будівництва та інших видів економічної діяльності, але жодна з галузей економіки не досягла рівнів розвитку, які існували до Революції Гідності. Цим пояснюється все ще низький рівень матеріального добробуту місцевого населення (основними джерелами в структурі доходів є заробітна плата та соціальні виплати та інші трансферти, а частка державної соціальної допомоги перевищує частку заробітної плати). Наслідками є: зниження народжуваності, що проявилось у від'ємному природному прирості (навіть при зниженні смертності населення); скорочення частки економічно активного населення та найманих працівників (особливо працездатного віку); скорочення чисельності працівників; масова міграція робочої сили до обласного центру та за його межі; наявність якісної діагностики та лікування, низька транспортна доступність (особливо у віддалених районах області); зниження купівельної спроможності та інвестиційних можливостей населення тощо. Несприятливими тенденціями з демографічної точки зору є: природне скорочення населення; зменшення частки дітей та повільне зниження темпів приросту населення працездатного віку зі збільшенням частки осіб непрацездатного віку.

3. Недостатній економічний розвиток призводить до надмірної пропозиції робочої сили в регіоні, при цьому: до 2021 р. рівень безробіття зростав (до

11,9%), а на початку 2022 р. почав знижуватися; Більше половини безробітних мали вищу освіту, третина 15-24-річних не мала роботи. Крім того, ринок праці в регіоні характеризується досить високою напруженістю щодо зайнятості у сферах промисловості, торгівлі, освіти та державного управління, а потреба в робочій силі є особливо гострою. Що стосується самозайнятості, то її частка в структурі доходів регіону є значною, але й вона почала зменшуватися (до 41%).

4. Використання кадрового потенціалу та його ефективність визначаються його соціально-економічними результатами, а саме: зростає регіональна продуктивність громадської праці за чисельністю працівників; Незважаючи на збереження приблизно однакового ступеня використання робочого часу, ступінь залучення людських ресурсів до суспільно корисної праці знижується; близько третини зайнятих в економіці мають вищу освіту, але рівень освіти спеціалістів знижується; частка інноваційної складової в економічному розвитку залишається низькою та зростає повільно, недостатньо для забезпечення конкурентоспроможності.

5. Сучасні реалії соціально-економічного розвитку країни безпосередньо впливають на процеси формування, розвитку та використання людських ресурсів. Перетворенням в економіці та модернізації виробництва на основі нових технологічних підходів перешкоджають: неефективна система міжрегіонального розподілу ресурсів і доходів; низька інтенсивність структурно-інноваційних змін в економіці регіону, особливо розвинутих та периферійних з сільським господарством; неефективні фінансові механізми подолання соціально-економічної відсталості цих регіонів.

Перш за все, на сучасному етапі розвитку вирішальним фактором є низький рівень доходів місцевого населення, що призводить до вже згаданих наслідків подальшого поглиблення економічної кризи, внаслідок неможливості економічного розвитку, внаслідок затримки суспільного розвитку. Задоволення потреб жителів області в охороні здоров'я, повноцінному харчуванні та якісній освіті. Завдяки прикордонному розташуванню Тернопільської області частина цих проблем була вирішена завдяки доходам від прикордонного руху та

міграції населення в пошуках вищих заробітків за кордон. Нерівність і майнова диференціація посилюються зі збільшенням периферійності району, віддаленням від центру. А нинішній рівень реформ у сфері децентралізації поки що не дозволяє говорити про значні успіхи області у подоланні зазначених проблем.

Регіональна інноваційна політика є важливим чинником економічного та соціального розвитку країни, хоча у Тернопільській області, як і в багатьох інших, цей напрямок розвитку та використання людських ресурсів ще перебуває на початковій стадії (за показником). За обсягом послуг, які надають інноваційні компанії, область належить до аутсайдерів).

В таких умовах необхідно розробити комплексну систему управління розвитком людських ресурсів, яка буде діяти в напрямку трьох його складових (соціально-демографічної, економічної та інтелектуальної), забезпечувати базові потреби людей і пропонувати конкретні. Напрямки розвитку та використання кадрового потенціалу регіону в необхідних кількісних та якісних складових.

Більшість програмних документів та стратегій регіонального розвитку, чинних на найближчі 3-5 років, підтверджують важливість підвищення ефективності розвитку та використання людських ресурсів регіону. Визначено пріоритетні напрями розвитку та використання людських ресурсів: забезпечення здоров'я та благополуччя; забезпечення гідної праці та економічного зростання; розвиток промисловості, інновацій та інфраструктури; охорона та відновлення екосистем суші; забезпечення миру, справедливості та міцних інституцій тощо.

Стратегічно важливим для розвитку регіону є створення збалансованих умов розвитку, спрямованих на підвищення рівня та якості життя населення, підвищення конкурентоспроможності економіки, підтримку малого та середнього підприємництва, запровадження інноваційно-інвестиційної моделі сталого розвитку, впровадження новітніх технологій, комплекс економічного та соціального розвитку міст, районів, селищ області, подолання неприбутковості

в структурі промислового та сільськогосподарського виробництва, забезпечення гідної праці та економічного зростання, становлення інститутів громадянського суспільства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баннікова К. Потенціал організаційної культури в управлінні людськими ресурсами міжнародних компаній: монографія; Нар. укр. акад. Харків : Вид-во НУА, 2019. 231 с.
2. Біль М. М., Лещух І. В. Методичні підходи до аналізу людського потенціалу територіальної громади. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2019. № 3. С. 203-208.
3. Біль М. М., Патицька Х. О. Відтворення людського потенціалу об'єднаних територіальних громад в Україні. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2019. Вип. 5. С. 42-48.
4. Більська О. В. Особливості капіталізації людського потенціалу на підприємствах АПК. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2017. № 1. С. 194-204.
5. Благой В. В., Тихомирова А. О. Дослідження напрямків підвищення ефективності використання людського потенціалу на основі впровадження колективних просторів. Молодий вчений. 2018. № 5.1. С. 5-8.
6. Гальків Л. І. Мотивація капіталізації людського потенціалу сільських поселень. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія : Проблеми економіки та управління. 2018. № 897, Вип. 2. С. 49-56.
7. Головне управління статистики у Тернопільській області: офіційний сайт URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>.
8. Гребоношко Є. П. Політичні механізми формування та використання людського потенціалу в системі державного управління: концептуалізація досвіду. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. 2018. Вип. 1. С. 21-25.
9. Державна служба статистики України: офіційний сайт URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Диха М. В. Здоров'я людини як базова складова людського потенціалу в системі досягнення цілей сталого розвитку України. Вісник

Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. № 1. С. 20-25.

11. Єрмішев О. В., Бацилева О. В., Шумігай І. В., Кученко Т. А.. Людський потенціал регіону: проблеми відтворення, збереження та використання в контексті сталого розвитку. Наукові доповіді Національного університету біоресурсів і природокористування України. 2020. № 6. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nd\\_2020\\_6\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nd_2020_6_7)

12. Жук О. П., Дроздовська Л. О. Освітня компонента у процесі формування людського потенціалу національної економіки. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. 2019. Вип. 35. С. 13-18.

13. Заєць О. С. Інвестиції в трудовий потенціал як джерело збереження і розвитку людського капіталу будівельних підприємств. Наукові праці МАУП. Економічні науки. 2018. Вип. 1. С. 50-58.

14. Замараєв А. В. Механізми використання людського потенціалу в системі державного управління. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. 2015. Вип. 2. С. 18-21.

15. Захарін С. В., Коваленко Д. І. Оптимізація фінансово-економічного механізму реалізації державної молодіжної політики в умовах сталого розвитку людського потенціалу. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія : Економічні науки. 2020. № 4(2). С. 109-114.

16. Захарченко, Л. А. Людський потенціал як чинник соціально-економічного розвитку України: монографія; Міжрегіон. Акад. упр. персоналом, Одес. ін-т. Одеса: ІПРЕЕД НАНУ, 2019. 156 с.

17. Заяць Г. С. Людський потенціал соціальної сфери села: динаміка змін. Наукові праці МАУП. Економічні науки. 2016. Вип. 4. С. 48-52.

18. Злобіна О. Г. Загрози людському потенціалу України: соціальні аспекти: НАН України, Ін-т соціології. Київ: Ін-т соціології НАН України, 2018. 68 с.

19. Карп'як М. О. Соціальна ексклюзія в Україні та її вплив на розвиток людського потенціалу держави та її регіонів. Регіональна економіка. 2021. № 3. С. 110-118.
20. Карпенко А. В. Розвиток інтелектуальних активів людського потенціалу: теорія та практика: монографія; Донец. нац. ун-т ім. Василя Стуса. Вінниця; Запоріжжя: В. В. Мокшанов, 2018. 508 с.
21. Ключко О. В. Формування нових підходів до розробки стратегії використання людського потенціалу в закладах охорони здоров'я. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2017. № 2. С. 41-44.
22. Козарезенко Л. В. .Фінансова політика розвитку людського потенціалу: монографія; Держ. ВНЗ "Переяслав-Хмельниц. держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди". Київ: Центр учбової літератури, 2016. 411 с.
23. Котковський В. С., Гузенко О. П. Осучаснення оцінки взаємозв'язку між інноваційним сегментом людського потенціалу та рівнем економічної безпеки підприємств. Торгівля і ринок України. 2018. № 2. С. 87-95. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tiru\\_2018\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tiru_2018_2_12).
24. Кривцова М. С. Використання форсайт-технології у стратегічному прогнозуванні розвитку людського потенціалу регіону. Вісник соціально-економічних досліджень. 2020. № 2. С. 47-60.
25. Кривцова М. С., Перепельчук Т. В. Аналіз демографічних чинників формування та розвитку людського потенціалу регіону (на прикладі Одеської області) Науковий вісник [Одеського національного економічного університету. 2019. № 7-8. С. 82-103.
26. Кузьменко Г. О. Формування та використання людського потенціалу в процесі реформування державного управління в Україні. Вчені записки університету "КРОК". Серія : Економіка. 2019. Вип. 3. С. 73-81.
27. Кухтин О. Б. Інтелектуальний складник людського потенціалу як основа функціонування суспільства в умовах цифрових трансформацій. Інтелект ХХІ. 2019. № 4. С. 97-100.

28. Куценко В. І., Гаращук О. В. Соціоекологічний компонент відтворення людського потенціалу. Економіка природокористування і сталий розвиток. 2018. № 1-2. С. 25-30.
29. Лебедєв І. В. Рекреація і туризм як фактори розвитку людського потенціалу. Вісник соціально-економічних досліджень. 2021. № 3-4. С. 143-158.
30. Левчук І. О. Особливості реалізації людського потенціалу в умовах глобалізації як об'єкт наукового аналізу. Економіка та держава. Серія: Державне управління. 2020. № 3. С. 133-137.
31. Лейбович А. В., Череп А. В. Модель управління людським потенціалом закладу освіти (на прикладі приватної школи). Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 14(1). С. 188-193.
32. Лондар С. Л., Лондар Л. П., Гайдук І. С. Недержавне пенсійне забезпечення як чинник розвитку людського потенціалу в Україні. Освітня аналітика України. 2022. Вип. 1. С. 5-18.
33. Македон Г. М. Людський потенціал Чернігівщини в контексті стратегічного розвитку регіону. Регіональна економіка. 2020. № 3. С. 65-70.
34. Мартинова Л. Б. Підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу у наближенні соціально-економічного розвитку України до країн ЄС. Економічний аналіз. 2016. Т. 24, № 1. С. 57-62.
35. Мульська О. П. Моніторинг міграційної мобільності – інформаційно-аналітичне забезпечення емпірики впливу на людський потенціал. Бізнес Інформ. 2021. № 10. С. 38-43.
36. Непрядкіна Н. В. Формування людського потенціалу в сучасних умовах розвитку держав. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм. 2019. Вип. 10. С. 160-166.
37. Нижник В. М. Управління конкурентоспроможністю людського потенціалу в перспективному входженні України до ЄС : монографія; Хмельницький : ХНУ, 2017. 502 с.



38. Никифорова В. Г. Стратегічні програми соціально-економічного розвитку як головний елемент ефективного формування людського. Вісник соціально-економічних досліджень. 2020. № 3-4. С. 33-43. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed\\_2020\\_3-4\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2020_3-4_5)

39. Огієнко М. М. Ефективність людського потенціалу в регіональних соціально-економічних системах України. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2018. № 1. С. 307-318.

40. Огієнко М. М. Концепт розвитку людського потенціалу через призму модернізації регіональних соціально-економічних систем. Український журнал прикладної економіки. 2017. Т. 2, № 3. С. 122-131.

41. Огієнко М. М. Людський потенціал: особливості розвитку, міжрегіональні диспропорції та його вплив на соціально-економічні системи : монографія Миколаїв : Швець В. М., 2017. 336 с.

42. Огієнко М. М. Регіональні міграційні процеси у розвитку людського потенціалу. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2017. № 2. С. 256-267.

43. Огієнко М. М., Гуріна О. В. Сучасний стан людського потенціалу України: регіональний розріз. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2017. № 3. С. 347-360.

44. Огієнко М. М., Огієнко А. В., Назарова Л. В. Стратегічний аналіз середовища розвитку людського потенціалу Причорноморського регіону. *Machiner & Energetics*. 2019. № 10, № 1. С. 67-82.

45. Олійник Я. Б., Куриш Т. Д. Регіональні особливості формування людського потенціалу Чернівецької області. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Географія. Вип. 3-4. С. 12-18. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU\\_geograf\\_2017\\_3-4\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_geograf_2017_3-4_4).

46. Осипенко К. В. Людський потенціал як чинник формування сталого розвитку міст. Містобудування та територіальне планування. 2019. С. 431-437.

47. Палапа Н. В., Нагорнюк О. М., Тонюк М. О., Гончар С. М., Шевченко Ю. В. Сучасний екологічний стан сільських селітебних територій

України: відтворення і збереження людського і природно-ресурсного потенціалу. Агроекологічний журнал. 2021. № 2. С. 108-116.

48. Пальчук О. І. Розвиток людських ресурсів – головний фактор потенціалу країни. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2020. № 1. С. 20-24.

49. Петровська О. М. Оцінка людського потенціалу Одеського регіону. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. 25(2). С. 68-72.

50. Плинокос Д. Д., Москаленко А. О. Розвиток людського потенціалу в університетських бізнес-інкубаторах. Центральнотраїнський науковий вісник . Економічні науки. 2018. Вип. 1. С. 134-141.

51. Пшінько О. Головова Л., Коломієць В., Добрик Л. Витрати на людський капітал та розвиток соціального потенціалу в облікових системах країн Центральної й Східної Європи. Журнал європейської економіки. 2020.

52. Риндзак О. Т. Інгібування міграційних втрат людського потенціалу України. Економіка України. 2019. № 9-10. С. 79-91.

53. Сахненко О. І. Управління розвитком людського потенціалу підприємства. Ефективна економіка. 2020. № 5. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2020\\_5\\_57](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2020_5_57).

54. Сизов А., Коваль О. Людський потенціал у частині оборонної економіки держави Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2021. Вип. 4. С. 42-49.

55. Скібіцький О. М. Розгляд окремих теоретичних питань управління людським потенціалом. Економічний аналіз. 2014. Т. 18, № 1. С. 71-79.

56. Слоньовський М. В. Оптимальність розвитку людського потенціалу системи публічного управління. Аспекти публічного управління. 2018. Т. 6, № 4. С. 64-69.

57. Степура Т. М. Соціально-економічна сутність та функції мінімальної заробітної плати в системі збереження якості людського потенціалу регіонів України. Матійчук О. І. Економічний простір. 2019. № 142. С. 88-100.

58. Степура Т. М. Регіональна диференціація розвитку освітньо-інтелектуальної компоненти людського потенціалу України. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2021. Вип. 17(2). С. 8-19.

59. Степура Т. Розвиток людського потенціалу в умовах квалітизації економіки України : монографія. Умань : Сочінський М. М., 2021. 599 с.

60. Телешман В. Роль соціальної інфраструктури у розвитку людського потенціалу населення Чернівецької області. Економічна та соціальна географія. 2021. Вип. 86. С. 67-76.

61. Томчук О. В. Діагностика освітньо-професійних компонентів людського потенціалу Вінниччини. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2020. № 5. С. 103-110.

62. Томчук О. В. Компаративний аналіз динаміки фізичних параметрів людського потенціалу в контексті соціально-економічного розвитку регіону. Формування ринкових відносин в Україні. 2020. № 11. С. 124-133.

63. Томчук О. В. Концептуальні положення формування стратегії розвитку людського потенціалу міст в новій економіці. Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. 2020. Вип. 4. С. 416-431. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgrp\\_ekon\\_2020\\_4\\_39](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnuvgrp_ekon_2020_4_39)

64. Томчук О. В. Поведінковий аспект формування людського потенціалу розвитку території. Ефективна економіка. 2019. № 5. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2019\\_5\\_56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_5_56)

65. Томчук О. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення змісту і структури людського потенціалу території. Вісник економічної науки України. 2019. № 2. С. 121-136.

66. Тульчинський Р. В., Ханін С. Г. Заходи щодо розвитку людського потенціалу як ендogenous чинника модернізації економіки регіонів. Ефективна економіка. 2018. № 9. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2018\\_9\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2018_9_13).

67. Ушакова М. В. Обумовлені грошові трансферти в контексті політики розвитку людського потенціалу. Теорія та практика державного управління. 2019. Вип. 3. С. 141-148.

68. Фонарьова Т. А. Формування ринкового потенціалу металургійних підприємств на основі оцінки використання їх людського капіталу: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків, 2020. 20 с.

69. Цимбал О. І. Інституціоналізація механізмів мінімізації ризиків економічної актуалізації людського потенціалу. Review of transport economics and management. 2019. Вип. 1. С. 180-192.

70. Шаульська Л. В., Томчук. О. В. Чому люди обирають міста: поведінкові моделі в контексті розвитку людського потенціалу Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2020\\_12\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2020_12_20).

71. Шевченко Б. О. Фактори формування людського потенціалу інноваційної економіки. 2019. № 7. С. 48-53.

72. Шкільняк М. М. Людський капітал в інноваціях, адаптації, потенціалі макро- та мікрорівня: Тернопіль: Крок, 2022. 609 с.

73. Яковенко Р. В. Ринок та ринкове середовище відтворення демографічного аспекту людського потенціалу. Галицький економічний вісник. 2020. № 1. С. 7-20.

74. Davydova T., Avdeeva E., Kochetova L., Makeeva T. Methodological approach to the formation and implementation of the human potential of the region. Proceedings of the Volgograd State University International Scientific Conference "Competitive, Sustainable and Safe Development of the Regional Economy" (CSSDRE 2019). URL: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/cssdre-19/125909709>.