

**Алексєнко Л. М.**

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління та адміністрування Івано-Франківського навчально-наукового інституту менеджменту Тернопільського національного економічного університету, Тернопіль, Україна, olecolm@ukr.net  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4840-0188>

**Ціжма О. А.**

викладач кафедри менеджменту і маркетингу ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника", Івано-Франківськ, Україна, o.tsizhma@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2860-0449>

**ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ СЕРВІСНОЇ ЕКОНОМІКИ**

*Анотація.* Розкрито проблематику підвищення якості трудового потенціалу і його фінансового забезпечення в контексті сприяння створенню нових робочих місць, зростання ділової активності й, відповідно, покращання життя населення в умовах формування сервісної економіки. Представлено основні складові та характеристики трудового потенціалу як компоненти економічного потенціалу держави. Проаналізовано важливі складові внутрішнього валового продукту: оплату праці найманих працівників, кінцеві споживчі витрати секторів домогосподарств та загального державного управління, а також кількість і склад економічно активного населення в Україні. Наведено пріоритетні заходи для набуття населенням нових професійних компетентностей для забезпечення високого рівня зайнятості через створення робочих місць не тільки в конкурентоспроможних галузях, а й у тих, що потребують відновлення за рахунок інвестицій. Запропоновано варіативність соціальних пакетів для працівників компаній і доцільність застосування програм аутилейсменту для підтримки працівників, надання допомоги у процесі їх перекваліфікації чи самозайнятості.

Ключові слова: фінансове забезпечення, трудовий потенціал, сервісна економіка, економічно активне населення, професійна компетенція.

Рис. 3. Табл. 2. Літ. 22.

**Lyudmyla Alekseyenko**

Dr. Sc. (Economics), Professor, Ivano-Frankivsk Research and Development Institute of Management Ternopil National Economic University, Ternopil, Ukraine, olecolm@ukr.net  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4840-0188>

**Oksana Tsizhma**

Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ivano-Frankivsk, Ukraine, o.tsizhma@gmail.com  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2860-0449>

**FINANCIAL SUPPORT OF LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF FORMATION OF SERVICE ECONOMY**

*Abstract.* The article highlights the problems of theoretical and empirical scientific research of labor potential development, filling with a new content its financial support in the formation of the service economy. The theoretical and methodological basis of the research compiled dialectical, system and logical and statistical methods of scientific knowledge, which allowed ensuring probability and validity of conclusions and recommendations. The theoretical significance of the research lies in the fact that the fundamental postulates of economic policy, the expediency of the research of the service concept of the state, which is based on the influence of state institutions on modeling and implementation of public and personal interests and needs, which

© Алексєнко Л. М., Ціжма О. А., 2020

*are vital for citizens, are updated. In the conditions of the new economic reality caused by the consequences of the large-scale COVID-19 pandemic, when there is social distancing and further weakening of economic and labor activity in the world, it is important to monitor the ratio of wages and costs of services as well as management of the needs and provision of services. Three main rich in content features of labor potential are systematized: resource or stock of labor; ability or possibility to work; integrated assessment of the characteristics of the economically active population. Such components of gross domestic product as employees' salaries, final consumer expenditures of the household sector and final consumer expenditures of the general government sector for 2010-2019, which play an important role in the development of labor potential, are analyzed. It is argued that for the development of labor potential of the country in general and the region in particular the number and composition of economically active population have a significant impact, so for the improvement of its quantitative indicators and qualitative characteristics it is expedient to pay special attention to funding education and professional training of citizens; for ensuring worthy working conditions and improvement of professional competencies and professional abilities of citizens, it is proposed to make more active use of public and private programs that fully involve the means and tools of both material and non-material stimulation for employees.*

**Key words:** financial provision, labor potential, service economy, economically active population, professional competence.

**JEL classification:** E24, J08, J60.

**Алексеенко Л. М.**

доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой управления и администрирования Ивано-Франковского учебно-научного института менеджмента Тернопольского национального экономического университета, Тернополь, Украина

**Цижма О. А.**

преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга ГВУЗ "Прикарпатский национальный университет имени Василия Стефаника", Ивано-Франковск, Украина

## **ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ СЕРВИСНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Аннотация.** *Раскрыта проблематика повышения качества трудового потенциала и его финансового обеспечения в контексте содействия созданию новых рабочих мест, роста деловой активности и, соответственно, улучшения жизни населения в условиях формирования сервисной экономики. Представлены основные составляющие и характеристика трудового потенциала как компонента экономического потенциала государства. Проанализированы важные составляющие внутреннего валового продукта: оплата труда наемных работников, конечные потребительские расходы секторов домохозяйств и общего государственного управления, а также количество и состав экономически активного населения в Украине. Приведены приоритетные меры для приобретения населением новых профессиональных компетенций для обеспечения высокого уровня занятости путем создания рабочих мест не только в конкурентоспособных отраслях, но и в требующих восстановления за счет инвестиций. Предложены вариативность социальных пакетов для работников компаний и целесообразность применения программ аутплейсмента для поддержки работников, оказания помощи в процессе их переквалификации или самозанятости.*

**Ключевые слова:** финансовое обеспечение, трудовой потенциал, сервисная экономика, экономически активное население, профессиональная компетенция.

В умовах нової економічної реальності, яка формується внаслідок масштабної пандемії COVID-19, відбуваються соціальне дистанціювання і додаткове послаблення економічної та трудової активності у світі. Аналітики Міжнародного валютного фонду визнають, що світове співтовариство здійснює підтримку національних ініціатив щодо подолання кризових ситуацій, зокрема надання фінансової допомоги “країнам з обмеженими можливостями” [1]. Для відновлення економік доцільно реалізовувати політику, скервану на вибір сучасних підходів щодо стимулювання підвищення попиту, перерозподілу ресурсів між секторами, розвитку трудового потенціалу в контексті удосконалення трудових відносин, сприяння створенню робочих місць, зростання ділової активності й, відповідно, підвищення рівня життя населення. Це особливо важливо, коли відбувається “перетягування канату” між реальним сектором економіки й фінансовими ринками [2].

Новітня траєкторія суспільного відтворення та забезпечення соціально-економічного розвитку і подолання бідності на кожному етапі окреслена в працях провідних учених, зокрема лауреатів Нобелівської премії в галузі економіки, таких як А. Банерджі, Е. Дюфло, М. Кремер, В. Нордхаус, П. Ромер. Теоретичні й прикладні аспекти розвитку соціально-економічних систем й удосконалювання соціальної політики представлені в роботах вітчизняних науковців, таких як В. Д. Базилевич, В. Л. Осецький [3], О. Г. Білорус [4], С. С. Гасанов [5; 6], Т. І. Єфименко [7–9], Л. Г. Ловінська [8], К. В. Павлюк, О. В. Степанова [10], О. І. Ястремський [11].

Вагомий внесок у дослідження фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу й різних аспектів його реалізації зробили Н. А. Леоненко [12], М. Г. Олієвська [13], Л. С. Селіверстова, Н. В. Ткаченко [14], І. Слепухіна [15]. Систематизація позицій різних учених дала змогу визначити три основні змістові ознаки трудового потенціалу: ресурс, або запас праці; здатність, або можливість праці; інтегральна оцінка характеристик економічно активного населення. Їм відповідають трудоресурсний і ресурсно-маржинальний, етимологічний, соціально-біологічний, структурно-функціональний та факторний, а також демографічний, комплексний і системний підходи до дослідження сутності поняття “трудова потенціал”. У контексті цивілізаційних викликів фінансове забезпечення збереження національного трудового потенціалу потребує кардинальних заходів з урахуванням зміни векторів розвитку міжнародного ринку праці.

Мета статті – поглибити теоретико-методичні засади фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу та розробити практичні рекомендації щодо його модернізації в умовах формування сервісної економіки.

Досягнення мети зумовило необхідність розв’язання таких основних завдань: визначити теоретико-концептуальні засади формування трудових ресурсів як важливого об’єкта фінансового забезпечення за нової економічної реальності; оцінити його стан й ефективність щодо економічно активного населення; окреслити фінансові стимули розроблення та реалізації соціальних пакетів як інструменту розвитку трудового потенціалу.

Теорія економічної політики у вітчизняній науковій школі більше спрямована у бік соціальної політики. Т. І. Єфименко зазначає, що “влада має бути

гарантом цілісності держави як інституту, законності політичних рішень, належного рівня реалізації конституційних гарантій громадян, стабільного й безперервного надання публічних послуг, коли досягнення конкурентних переваг вимірюється не тільки розрахунковою ефективністю, але й якістю людського капіталу та соціальними факторами” [7, с. 32]. У цьому контексті К. В. Павлюк, О. В. Степанова зауважують: модернізація вітчизняної системи соціального захисту зумовлена “необхідністю підвищення рівня суспільної довіри, соціальної згуртованості, що сприятиме накопиченню соціального капіталу” [10, с. 15]. Проблеми теорій економічного розвитку актуалізують застосування сервісної концепції держави, яка ґрунтується на впливі державних інституцій на моделювання й реалізацію суспільних і особистих інтересів та потреб. Це стосується співвідношення заробітної плати й вартості послуг, а також управління потребами і наданням послуг, життєво необхідних для громадян.

Професор державного управління в Гарвардському університеті Дж. Фріден наголошує, що в суспільстві існує величезна кількість суспільних і особистих інтересів, які соціальні інститути (спосіб самоорганізації людей) допомагають узгоджувати. Це актуально в умовах нової економічної реальності, оскільки політекономі, як правило, утримуються від висловлення принципової позиції щодо складних моральних і етичних питань сучасного суспільства [16].

При розробленні сервісної концепції держави комплексний підхід до визначення цілей економічної політики держави показує місце фінансової політики в її реалізації. Зокрема, вона має сприяти розширенню масштабів фінансового захисту суб’єктів господарювання, тому доцільно посилити й диверсифікувати інструменти глобального превентивного фінансування, які є прийнятними для всіх учасників [17]. Це гарантуватиме “підвищення якості глобальної політики”, а застосування “партнерства в інтересах зростання” забезпечить швидше зближення рівнів життя населення між державами з розвинутою економікою і країнами з ринком, що формується.

Трудовий потенціал є істотною складовою економічного потенціалу держави та чинником її сталого розвитку, індикатором соціальної орієнтованості економічної системи й ефективності трудових відносин. Поділяємо думку, що “ступінь повноти використання одного з найважливіших виробничих ресурсів, а саме праці, що значною мірою визначає потенційні можливості країни до економічного зростання, визначають за рівнем зайнятості, відповідно, рівнем безробіття” [12, с. 368]. Характеристики трудового потенціалу та його місце в структурі потенціалу держави наведено на рис. 1.

Як бачимо з рисунка, простежуються тісний взаємозв’язок та взаємозумовленість між економічним і трудовим потенціалом. Розвиток останнього залежить від якості роботи, продуктивності праці й фінансового забезпечення підготовки кваліфікованих трудових ресурсів. Щодо елементних складових збереження та відновлення трудового потенціалу, то, вважаємо, пріоритет належить освітній, під якою розуміється сукупність процесів, котрі відбуваються у сфері освіти та професійної підготовки, а також спрямовані на покращання його кількісних показників і якісних характеристик. Поділяємо

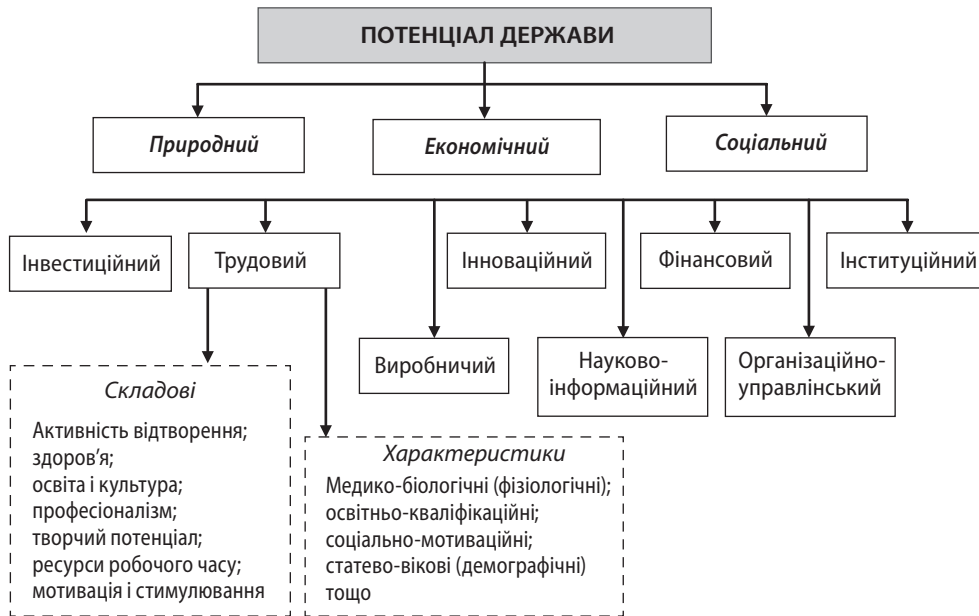


Рис. 1. Трудовий потенціал як компонента економічного потенціалу держави, його основні складові та характеристики\*

Складено авторами.

думку М. Г. Олієвської, що відтворення людського капіталу в умовах формування економіки знань потребує фінансування, сумірного вимогам часу. Тому доцільно забезпечити ефективність державних витрат для задоволення потреб громадян у якійній освіті шляхом фінансування освітніх послуг; установити критерії розподілу резерву та нерозподілених видатків освітньої субвенції; збільшити фінансування освіти і науки за рахунок додаткових трансфертів місцевим бюджетам [13, с. 16, 19].

Особливості фінансового забезпечення трудового потенціалу доцільно досліджувати з позиції класифікації у структурно-логічній схемі зовнішніх і внутрішніх ресурсів, необхідних для фінансування підвищення якості людського капіталу. Трудовий потенціал та його фінансове забезпечення значною мірою залежать від рівня соціально-економічного розвитку країни загалом і її регіонів. У контексті формування та зростання цього потенціалу важливу роль відіграють такі складові ВВП, як оплата праці найманих працівників, кінцеві споживчі витрати секторів домогосподарств та загального державного управління.

Обсяги оплати праці найманих працівників та кінцевих споживчих витрат домогосподарств і сектору загального державного управління (СЗДУ) як складових ВВП України (у фактичних цінах) протягом 2010–2019 рр. характеризувалися чіткою тенденцією до зростання [18, с. 16–17; 19; 20]. Так, оплата праці найманих працівників у 2019 р. порівняно з 2018 р. зросла на 17,2 %, а з 2010 р. – у 3,3 раза, найвищі темпи приросту припадають на 2017–2018 рр., а найнижчі – на 2013–2015 рр. Кінцеві споживчі витрати домогоспо-

дарств у 2019 р. збільшилися проти попереднього року на 21,1 %, а з 2010 р. – у 3,3 раза, найнижчий темп приросту в 2014 р., а найвищий – у 2011 р. та в 2017–2019 рр. Кінцеві споживчі витрати СЗДУ в 2019 р. порівняно з 2018 р. зросли на 7,0 %, а з 2010 р. – у 3,8 раза, найповільніше вони збільшувалися в 2013–2014 рр., а найшвидше – у 2015 і 2017 рр. У постійних цінах 2010 р. динаміка ВВП і кінцевих споживчих витрат суттєво відрізняється, зокрема ці витрати домогосподарств в 2019 р. проти 2018 р. зросли на 7,4 %, а з 2010 р. – на 30,1 %, тобто спостерігалось збільшення фізичного обсягу кінцевого споживання, при цьому в 2014–2015 рр. відбулося зменшення на 8,3 і 19,8 %. Кінцеві витрати СЗДУ в 2019 р. порівняно з 2018 р. знизилися на 6,5 %, а з 2010 р. – зросли на 1,2 %, причому в 2011, 2013 і 2016 рр. ці витрати також скорочувалися.

Змінювалася також частка зазначених складових ВВП (рис. 2). Зокрема, частка оплати праці найманих працівників із 2012 до 2016 р. зменшувалася (на 13,6 в. п.), а в 2017–2019 р. – зростала (на 6,8 в. п.), частка кінцевих споживчих витрат домогосподарств збільшувалася до 2013 р., у 2014–2018 рр. коливалася в межах від 66,3 до 68,5 %, а в 2019 р. досягла максимуму – 74,3 % [18, с. 16–17; 19; 20].

Варто зауважити, що частка кінцевих споживчих витрат СЗДУ у 2010–2019 рр. змінювалася неістотно (від 17,4 до 20,8 %).

У складі кінцевих споживчих витрат СЗДУ витрати на діяльність та послуги в галузі охорони здоров'я, відпочинку, культури та релігії, а також освіти посідали вагомe місце – у 2019 р. на них припадало 44,2 % обсягу, проте частка витрат на зазначені функції скорочувалася, зокрема на діяльність



Рис. 2. Динаміка частки окремих складових ВВП України, %

Складено за: Національні рахунки України за 2018 рік : стат. зб. Київ : Державна служба статистики України, 2020. С. 16–17; Регіони України 2019 : стат. зб. Ч. І. Київ : Державна служба статистики, 2019. 309 с.; дані Державної служби статистики України (<http://www.ukrstat.gov.ua>).

## ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ

та послуги у галузі охорони здоров'я – з 20,9 % у 2010 р. до 15,9 % у 2019 р., у сфері відпочинку, культури та релігії – з 3,1 до 2,7 %, у галузі освіти – з 32,9 до 25,6 %.

Середньомісячна заробітна плата в Україні у 2010–2019 рр. зросла в 4,7 раза, або в середньому щороку на 18,7 %, найвищі середньорічні темпи приросту властиві Вінницькій (20,2 %), Волинській (19,9 %), Закарпатській (19,5 %) і Тернопільській (19,5 %) областям, а найнижчі – Луганській (16,1 %) і Харківській (17,9 %) областям [20].

Крім рівня і динаміки заробітної плати істотним чинником формування й використання трудового потенціалу є стан її виплати, зокрема обсяг і структура заборгованості по країні загалом, а також у регіонах. В Україні в цілому на 1 січня 2015–2020 рр. заборгованість із виплати заробітної плати характеризувалася тенденцією до зростання (табл. 1): на 1 січня 2020 р. порівняно з 2015 р. вона збільшилася в 2,3 раза, або на 18,1 % у середньому щорічно [20; 21, с. 182].

В Україні в загальному обсязі заборгованості з виплати заробітної плати суттєво переважає заборгованість економічно активних підприємств (установ, організацій), причому її частка на 1 січня 2020 р. зросла на 6,0 в. п. (рис. 3), тоді як частка підприємств-банкрутів зменшилася на 4,3 в. п., а економічно неактивних підприємств – на 1,7 в. п. [20; 21, с. 185].

Ефективність процесу залучення фінансових ресурсів для формування трудового потенціалу залежить від реальності визначення обсягів фінансового забезпечення, ступеня доступності (вартості) вказаних ресурсів і ризику, пов'язаного з конкретними джерелами та видами фінансування. Ефективність процесів розподілу й використання фінансових ресурсів у цьому аспекті передбачає врахування демографічної ситуації. До основних демографічних передумов утворення трудового потенціалу країни й окремих областей у

Т а б л и ц я 1  
Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати по регіонах України  
(на 1 січня)

Регіон	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Сума, млн грн</i>						
<b>Україна</b>	<b>1 320,0</b>	<b>1 880,8</b>	<b>1 791,0</b>	<b>2 368,4</b>	<b>2 645,1</b>	<b>3 034,4</b>
Івано-Франківська обл.	9,7	4,2	5,5	19,6	23,1	36,7
Львівська обл.	77,1	92,8	93,8	82,8	75,5	134,3
Тернопільська обл.	5,4	4,4	6,0	4,6	13,4	27,5
<i>Обсяг до попереднього року, %</i>						
<b>Україна</b>	<b>100</b>	<b>142,5</b>	<b>95,2</b>	<b>132,2</b>	<b>111,7</b>	<b>114,7</b>
Івано-Франківська обл.	100	43,3	131,0	356,4	117,9	158,9
Львівська обл.	100	120,4	101,1	88,3	91,2	177,9
Тернопільська обл.	100	81,5	136,4	76,7	291,3	205,2

Ск л а д е н о за: Праця України у 2018 році : стат. зб. Київ : Державна служба статистики України, 2019. С. 182; дані Державної служби статистики України (<http://www.ukrstat.gov.ua>).

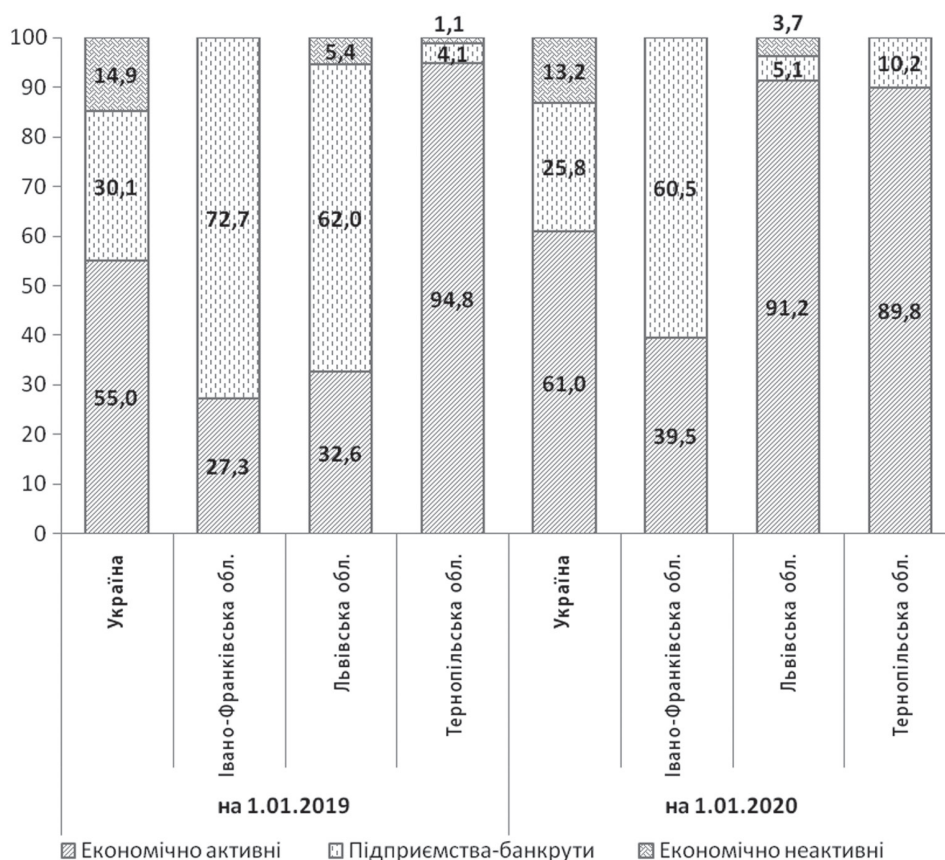


Рис. 3. Частка заборгованості з виплати заробітної плати по регіонах України підприємствами, установами, організаціями, %

Складено за: Праця України у 2018 році : стат. зб. Київ : Державна служба статистики України, 2019. С. 185; дані Державної служби статистики України (<http://www.ukrstat.gov.ua>).

регіоні належать: статеві-вікова структура населення загалом й економічно активного зокрема з урахуванням типу поселення; смертність населення в допрацевдатному та працевдатному віці; тривалість життя чоловіків і жінок; міграційні процеси.

На формування трудового потенціалу країни загалом та регіону зокрема істотно впливають кількість і склад економічно активного населення віком 15–70 років. До 2019 р., порівняно з 2010 р., кількість економічно активного населення скоротилася на 18,1 %, у тому числі зайнятих – на 18,2 %, безробітних – на 16,7 %; для жінок ці показники відповідно становили –19,6, –20,5 і –6,7 %, а для чоловіків – –16,7, –16,0 і –23,5 %. Рівень економічної активності всього населення віком 15–70 років несуттєво знизився, зокрема в сільській місцевості – на 6,0 %, проте в міських поселеннях зріс на 2,2 %. У контексті формування трудового потенціалу позитивним є те, що зменшувалася кількість економічно неактивного населення, тільки в сільській місцевості відбулося зростання на 5,2 % [20].



Максимальну економічну активність виявляють особи з повною вищою освітою (77,5 %); дещо нижчу – з неповною вищою (67,1 %) і професійно-технічною (69,3 %), проте в регіонах значення цього показника відрізняються в більший або менший бік. Розподіл економічно активного населення віком 15–70 років за рівнем освіти характеризується переважанням частки осіб із вищою (повною, базовою і неповною) освітою (у 2018 р. – 53,4 %). Проте в Івано-Франківській області цей показник менший від середнього по країні на 6,7 %, у Львівській – тільки на 1,8, а в Тернопільській – вищий на 1,8 %. Частка осіб із професійно-технічною освітою удвічі менша (у 2018 р. – 26,3 %), причому вона істотно варіюється: на Івано-Франківщині – менша на 5,4 %, на Львівщині – вища на 11,8, на Тернопільщині – вища на 3,2 % [20].

Одним із чинників формування трудового потенціалу країни або регіону є міграційний рух населення. Це – демографічний процес, що змінює чисельність і склад населення через його територіальне переміщення. Наприклад, у 2019 р. в Україні у міські поселення прибуло 410 030 осіб, зокрема з інших країн – 39 846 осіб, вибуло 367 357, з них за межі країни – 22 490 осіб; загальний міграційний приріст становив 42 673 особи, у тому числі за рахунок міждержавної міграції – 13 356 осіб. До сільської місцевості за рік прибуло 166 002 особи, зокрема з інших країн 5165, вибуло загалом 187 163, у тому числі за кордон – 4299; міграційне скорочення дорівнювало 21 161, проте внаслідок міждержавної міграції спостерігався міграційний приріст у 866 осіб [20].

Особливістю сучасного ринку праці є поширеність підприємницької діяльності, тому конкуренція базується на приватній власності й демократичних суспільних інститутах, що відповідають світовим стандартам. Ефективна зайнятість населення на ринку праці потребує реалізації “активних” програм, підвищення кваліфікації безробітних, системного реформування професійного перенавчання та легалізації зайнятості. Відповідно до Плану заходів на 2020 рік з реалізації Стратегії подолання бідності, визначено доцільність активізації державного стимулювання впливу на зайнятість шляхом повного або часткового субсидування створення нових робочих місць на підприємствах, які наймають безробітних громадян з числа недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці; упровадження інституту “консультанта роботодавця”; збільшення рівня зайнятості населення у віці 15–70 років, зокрема в сільській місцевості [22].

При формуванні сервісної економіки державне фінансування програм ринку праці покликане сприяти активному розвитку трудових ресурсів, включно з: забезпеченням географічної мобільності робочої сили шляхом фінансування переїзду сімей до районів, де є вакантні місця, з гарантією поліпшення матеріальних умов життя; організацією для молоді суспільних робіт із гідною оплатою; заохоченням підприємців до прийняття на роботу людей з обмеженими здібностями та спеціальним технічним устаткуванням робочих місць для них; стимулюванням підприємницької діяльності; покращанням соціального захисту громадян.

Потребує подальших досліджень удосконалення системи фінансового стимулювання розвитку трудового потенціалу відповідно до національної структури економіки [10; 13; 15]. Для забезпечення підприємств кваліфіко-

ваними кадрами доцільно модернізувати професійну освіту, розвиваючи інтегровану систему навчання, що ґрунтується на ефективній взаємодії осіб, котрі навчаються, освітніх закладів та роботодавців. Зрозуміло, без зваженого вирішення цієї проблеми не відбудуться відчутні зміни в загальнодержавній політиці з підвищення якості професійного навчання й підготовки кваліфікованих кадрів для різних галузей промисловості, які, попри складність проблем, невпинно розвиваються й рухаються до європейських стандартів.

На сучасному етапі перетворення соціально-економічних відносин соціальний захист варто розглядати як невід'ємний атрибут трудової активності. Його ефективна система дає змогу: подолати деформацію трудового потенціалу, перейти від мотивації виживання до трудової мотивації, знизити плінність кадрів, покращити кінцевий результат діяльності суб'єкта господарювання, розвивати корпоративну культуру. Приклади типових соціальних пакетів, котрі диференційовані для працівників у межах однієї компанії та можуть бути апробовані вітчизняними організаціями, наведено в табл. 2. Кожна компонента такого пакета має певне функціональне призначення. Зауважимо, що в корпоративній практиці останнім часом поширюється аутплейсмент, застосовуваний фірмами, які опікуються долею співробітників, з котрими припинено трудову угоду. Підтримка звільнених працівників не обов'язкова для суб'єкта господарювання, однак є запорукою поліпшення його репутації, особливо у період реструктуризації чи перепрофілювання, коли оптимізація витрат (часто через скорочення чисельності персоналу) є передумовою подальшого функціонування.

Для того щоб полегшити процес вибору соціального пакета або його складових, корпорації варто створити власну базу даних про соціальні продукти. Існування відповідної інформаційної платформи в межах держави, безперечно, полегшить функціонування самих корпоративних інституцій, адже дасть їм змогу попередити або унеможливити втрату висококваліфікованих фахівців, котрі планують покинути компанію через недостатньо ефективний соціальний пакет.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки.

Наукова полеміка та суспільний інтерес до фінансового забезпечення розвитку трудового потенціалу зумовлені його роллю в розвитку соціуму в частині інтенсифікації процесу створення нових робочих місць, зростання ділової активності та, відповідно, покращання якості життя населення. Трудовий потенціал відображає інтегральну сукупність кількісно-якісних характеристик населення, здатного до праці в межах певної господарської системи, з притаманним йому на певному етапі суспільного розвитку рівнем здоров'я, освіти, культури, інноваційності, етики, соціальної відповідальності, ціннісними орієнтирами, що визначають агреговану здатність до праці.

Підвищення відповідальності й довіри між державою і громадянами є важливим ресурсом розвитку економічної системи в контексті нової економічної реальності, що формується внаслідок пандемії COVID-19. Для набуття особами актуальних професійних компетентностей та їх розвитку відповідно до потреб ринку праці доцільно створювати мережі навчальних курсів, центрів сертифікованого навчання за участю органів державної й місцевої

Таблиця 2

Варіативність соціальних пакетів для працівників компанії

№ з/п	Елементи	Соціальний пакет № 1	Соціальний пакет № 2	Соціальний пакет № 3
<b>Матеріальне стимулювання</b>				
1	Програми добровільного страхування	Медичне (для працівника та/або членів його сім'ї); страхування від нещасних випадків	Медичне (для працівника та членів його сім'ї); страхування від нещасних випадків	
2	Програми страхування життя та недержавного пенсійного забезпечення	Участь у програмі страхування життя (для працівника та/або членів його сім'ї)	Участь у програмі страхування життя (для працівника та членів його сім'ї)	Участь у програмах страхування життя та недержавного пенсійного забезпечення (для працівника та членів його сім'ї)
3	Пільгові кредити та позики	Надання лімітованих пільгових споживчих кредитів або кредитів на придбання житла	Надання пільгового кредиту на придбання житла	Участь у програмі забезпечення житлом
4	Компенсаційні пакети	Компенсація витрат на проїзд до місця роботи та додому; часткова або повна оплата мобільного зв'язку; часткова оплата витрат на садочок; оплата харчування, надання безкоштовних обідів	Компенсація транспортних витрат на проїзд до місця роботи та додому або на автомобілі працівника; оплата мобільного зв'язку; оплата садочка, харчування, надання безкоштовних обідів	Користування службовим автомобілем; безлімітний корпоративний телефон; послуги няні; оплата навчання дітей; програми підтримки особистих інтересів (захоплень)
<b>Нематеріальне заохочення</b>				
1	Корпоративне навчання	Безкоштовні тренінги; навчання / підвищення кваліфікації	Безкоштовні тренінги; підвищення кваліфікації	Участь у тренінгах з метою навчання

Закінчення табл. 2

№ з/п	Елементи	Соціальний пакет № 1	Соціальний пакет № 2	Соціальний пакет № 3
2	Програми здорового способу життя	Оплата спортивних занять у фітнес-центрах, секціях, групах, басейні; зони відпочинку; пільгові туристичні путівки	Послуги корпоративного лікаря; оплата спортивних занять у фітнес-центрах, секціях, групах, басейні; пільгові туристичні путівки	Послуги корпоративного лікаря; користування спортивними кімнатами, басейном чи послугами масажиста; туристичні путівки
3	Додаткові заохочення	Подарунки до свят (Нового року, дня народження, ювілею тощо); додатково оплачувані вихідні	Подарунки до свят (Нового року, дня народження, ювілею тощо); Flexitime (гнучкий робочий час)	Подарунки до свят (Нового року, дня народження, ювілею тощо); Flexitime (гнучкий робочий час)

Складено авторами.

влади, освітніх закладів, суб'єктів господарювання, вітчизняних і міжнародних інвесторів. За рахунок раціональної співпраці стейкхолдерів можна не тільки організувати навчання, а й вирішувати інші проблеми територій (забезпечення раціонального харчування; покращання житлово-комунальних умов; будівництва та відновлення шляхів сполучення; газифікації, енергодиверсифікації, водо- й електропостачання; охорони здоров'я в сільській місцевості; розбудови мережі об'єктів соціально-культурного призначення). Високий рівень зайнятості доцільно підтримувати через створення робочих місць не тільки в конкурентоспроможних галузях, а й у тих, що потребують відновлення за рахунок інвестицій.

Відтворення трудового потенціалу потребує використання публічно-приватних програм (соціальних пакетів), які надають можливість забезпечити належний рівень економічного стимулювання і соціальної підтримки працівників при формуванні сервісної економіки. Застосування таких пакетів допоможе отримати синергетичний за характером соціально-економічний ефект, оскільки засоби й інструментарій матеріального стимулювання та нематеріального заохочення працівників сприятимуть створенню гідних умов праці, покращанню фахових компетенцій і професійних здібностей.

Перспективною тематикою подальших досліджень є вдосконалення організаційно-економічного механізму системи фінансового стимулювання розвитку трудового потенціалу згідно з національною структурою економіки, а також визначенням параметрів для проведення експрес-аналізу фінансового забезпечення згаданого потенціалу, який дав би можливість отримувати основну інформацію, необхідну для прийняття оперативних управлінських рішень.

### Список використаних джерел

1. A Crisis Like No Other, An Uncertain Recovery / IMF. 2020. June. URL: <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WEO/2020/Update/June/English/WEOENG202006.ashx?la=en>.
2. *Adrian T., Natalucci F.* Financial Conditions Have Eased, but Insolvencies Loom Large. 2020. June 25. URL: <https://blogs.imf.org/2020/06/25/financial-conditions-have-eased-but-insolvencies-loom-large/>.
3. Економічна стратегія та політика реалізації європейського вектору розвитку України: концептуальні засади, виклики та протиріччя / за ред.: В. Д. Базилевича, В. Л. Осецького. Київ : СІК ГРУП Україна, 2018. 533 с.
4. *Білорус О. Г.* Глобальна неоконвергенція транзитивних, трансформаційних і авангардних соціально-економічних систем. *Економічна теорія*. 2015. № 3. С. 56–64.
5. *Гасанов С. С.* Інституціональні та фінансові обмеження структурних реформ в Україні. *Економіка, фінанси і управління в XXI столітті: аналіз тенденцій та перспективи розвитку* : зб. тез міжнар. наук.-практ. конф. (21 березня, 2017 р., м. Київ). Київ : Фінансова рада України, 2017. Т. 2. С. 7–10.
6. Methodological Approaches to Labor Norming in Scholarly Research and Development / S. S. Gasanov, Ya. V. Kotlyarevskyy, A. V. Melnikov et al. *Science and Innovation*. 2019. № 15(1). P. 5–24. URL: <https://doi.org/10.15407/scine15.01.005>.
7. *Єфименко Т. І.* Система управління державними фінансами України: проблеми економічної безпеки. *Економіка України*. 2018. № 11-12. С. 28–46. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2018.11.028>.

8. Єфименко Т. І., Жук В. М., Ловінська А. Г. Інформація в антикризовому управлінні: глобальний аспект стандартизації обліку та фінансової звітності. Київ : ДННУ "Акад. фін. управління", 2015. 400 с.
9. Єфименко Т. І. Звітування зі сталого розвитку: виклики та шляхи подолання. *Фінанси України*. 2019. № 11. С. 9–19. URL: <https://doi.org/10.33763/finukr2019.11.009>.
10. Павлюк К. В., Степанова О. В. Модернізація системи соціального захисту в контексті накопичення соціального капіталу в Україні. *Фінанси України*. 2012. № 6. С. 15–29.
11. Ястремський О. І. Порівняльний аналіз інституційної складової добробуту націй. *Фінанси України*. 2018. № 1. С. 62–71. URL: <https://doi.org/10.33763/finukr2018.01.062>.
12. Леоненко Н. А. Роль трудового потенціалу у відтворенні економічного потенціалу регіону. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2008. Вип. 23. С. 366–372.
13. Олієвська М. Г. Фінансування освіти в контексті відтворення людського капіталу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 17, ч. 2. С. 16–19.
14. Tkachenko N., Seliverstova L. Formation of Corporate Social Responsibility. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2018. № 3 (15). С. 49–54. URL: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2018-3\(15\)-49-54](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2018-3(15)-49-54).
15. Слепухіна І. Аналіз теоретичних підходів до формування та розвитку трудового потенціалу на машинобудівному підприємстві. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 15, № 3. С. 179–184.
16. Frieden J. The Political Economy of Economic Policy. *Finance & Development*. 2020. June. P. 4–9.
17. Lagarde Ch. The Role of Emerging Markets in a New Global Partnership for Growth. 2016. February 4. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp020416>.
18. Національні рахунки України за 2018 рік : стат. зб. Київ : Державна служба статистики України, 2020. 255 с.
19. Регіони України 2019 : стат. зб. Ч. І. Київ : Державна служба статистики, 2019. 309 с.
20. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
21. Праця України у 2018 році : стат. зб. Київ : Державна служба статистики України, 2019. 242 с.
22. План заходів на 2020 рік з реалізації Стратегії подолання бідності : затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.03.2020 № 202-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/202-2020-%D1%80#Text>.

## References

1. IMF. (2020). *A Crisis Like No Other, An Uncertain Recovery*. Retrieved from <https://www.imf.org/ru/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020>.
2. Adrian, T., & Natalucci, F. (2020, June 25). *Financial Conditions Have Eased, but Insolvencies Loom Large*. Retrieved from <https://blogs.imf.org/2020/06/25/financial-conditions-have-eased-but-insolvencies-loom-large/>.
3. Bazylevych, V. D., & Osetskyi, V. L. (2018). *Economic strategy and policy of realization of the European vector of development of Ukraine: conceptual principles, challenges and contradictions*. Kyiv: SIC GROUP Ukraine [in Ukrainian].
4. Bilorus, O. H. (2015). Global neo-convergence of transitive, transformative and vanguard socio-economic systems. *Economic Theory*, 3, 56–64 [in Ukrainian].
5. Gasanov, S. S. (2017) Institutional and financial restrictions on structural reforms in Ukraine. *Economics, finance and management in the 21<sup>st</sup> century: analysis of tendencies and prospects*, 2, 7–10. Kyiv: Financial Council of Ukraine [in Ukrainian].

6. Gasanov, S. S., Kotlyarevsky, Ya. V., Melnikov, O. V., Kniaziev, S. I., Shtangret, A. M., & Semenyuk, E. P. (2019). Methodological Approaches to Labor Norming in Scholarly Research and Development. *Science and Innovation*, 15 (1), 5–24. DOI: 10.15407/scine15.01.005.
7. Iefymenko, T. I. (2018). System of public finance management in Ukraine: problems of economic security. *Economy of Ukraine*, 11-12, 28–46. DOI: 10.15407/economyukr.2018.11.028 [in Ukrainian].
8. Iefymenko, T. I., Zhuk, V. M. & Lovinska, L. G. (2015). Information in Crisis Management: A Global Aspect of the Standardization of Accounting and Financial Reporting. Kyiv: SESE “The Academy of Financial Management” [in Ukrainian].
9. Iefymenko, T. I. (2019). Sustainable development reporting: challenges and ways to overcome them. *Finance of Ukraine*, 11, 9–19. DOI: 10.33763/finukr2019.11.009 [in Ukrainian].
10. Pavlyuk, K. V., & Stepanova, O. V. (2012). Modernization of the social protection system in the context of accumulation of social capital in Ukraine. *Finance of Ukraine*, 6, 15–29 [in Ukrainian].
11. Yastremskyi, O. I. (2018). Institutions impact on nation’s welfare: cross-countries analysis. *Finance of Ukraine*, 1, 62–71. DOI: 10.33763/finukr2018.01.062 [in Ukrainian].
12. Leonenko, N. A. (2008). Role of labor potential in reconstruction of economic potential of the region. *Global and National Problems of Economy*, 23, 366–372 [in Ukrainian].
13. Oliivska, M. H. (2018). The financing of education in the context of reproduction of human capital. *Uzhorod National University Herald. International Economic Relations And World Economy*, 17, 2, 16–19 [in Ukrainian].
14. Tkachenko, N., & Seliverstova, L. (2018). Formation of Corporate Social Responsibility. *Problems and prospects of economics and management*, 3 (15), 49–54. DOI: 10.25140/2411-5215-2018-3(15)-49-54.
15. Slepukhina, I. (2014). The problems of the formulation and the development of the labour potential machine-building enterprise. *Ekonomichnyy analiz*, 15, 3, 179–184 [in Ukrainian].
16. Frieden, J. (2020, June). The Political Economy of Economic Policy. *Finance & Development*, 4–9.
17. Lagarde Ch. (2016, February 4). *The Role of Emerging Markets in a New Global Partnership for Growth*. Retrieved from <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp020416>.
18. State Statistics Service of Ukraine. (2020). *National accounts of Ukraine for 2018*. Kyiv [in Ukrainian].
19. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Regions of Ukraine*, 1. Kyiv [in Ukrainian].
20. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
21. State Statistics Service of Ukraine. (2019). *Labor of Ukraine in 2018*. Kyiv [in Ukrainian].
22. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2020). Action plan for 2020 on the implementation of the Poverty Reduction Strategy (Decree No. 202-r, March 3). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/202-2020-%D1%80#Text> [in Ukrainian].