

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**



**НЕМЧЕНКО ТЕТЯНА АНАТОЛІВНА**

УДК 331.5:351

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ  
СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Кропивницький – 2021

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Центральноукраїнському національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України (м. Кропивницький).

**Науковий керівник –**

доктор економічних наук, професор  
**Левченко Олександр Миколайович**,  
Центральноукраїнський національний  
технічний університет Міністерства освіти  
і науки України, проректор з наукової  
роботи (м. Кропивницький).

**Офіційні опоненти:**

доктор економічних наук, професор  
**Шаульська Лариса Володимирівна**,  
Київський національний університет імені  
Тараса Шевченка Міністерства освіти і  
науки України, професор кафедри  
економіки підприємства (м. Київ);

доктор економічних наук, доцент  
**Смутчак Зінаїда Василівна**, Льотна  
академія Національного авіаційного  
університету Міністерства освіти і науки  
України, завідувач кафедри менеджменту  
та економіки (м. Кропивницький).

Захист відбудеться «06» травня 2021 р. о 12<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8, зал засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Центральноукраїнського національного технічного університету за адресою: 25006, м. Кропивницький, проспект Університетський, 8.

Автореферат розіслано «05» квітня 2021 р.

В.о. ученого секретаря  
спеціалізованої вченої ради



І. О. Царенко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** На початку третього тисячоліття спостерігається небувале підвищення інтересу теоретиків і практиків до механізмів соціального розвитку суспільства. Глобальні інноваційні трансформації охопили світ, призвели до поширення форм дистанційної та нестандартної зайнятості, масштабного проникнення новітніх інформаційно-комунікативних технологій в усі сфери життя, автоматизації та роботизації рутинних трудових функцій. За умов інноваційних змін від 50 до 70% приросту ВВП в економічно розвинених країнах досягається передусім за рахунок створення унікальних знань, технологій, нової інформації, що зміщує пріоритети державної політики на користь соціального розвитку трудового потенціалу країни.

Разом з тим етап інноваційних трансформацій може одночасно нести не тільки шанси та можливості, а й загрози якості трудового потенціалу, якщо реформи орієнтуються суто на економічну парадигму, не враховуючи соціальні цінності. Негативним прикладом в цьому сенсі є Україна, де недооцінка ролі соціальної політики призвела до хронічного недоінвестування у здоров'я, освіту, науку, до нестачі сучасних робочих місць з гідною оплатою та умовами праці. Внаслідок цього поглиблюється асиметрія економічного та соціального розвитку, посилюється депопуляція населення, стали масовими явища бідності серед працюючих, виїзд кваліфікованих фахівців за межі країни, посилення недовіри до інститутів влади, вияви десоціалізації відносин у праці. У поєднанні з цими процесами поширення пандемії коронавірусу ще більш посилює рівень соціальної незахищеності багатьох верств населення, вносячи деструктивні зміни у діяльність суб'єктів господарювання, збільшуючи рівень соціальної напруги у суспільстві.

Загострення протиріч між потребами активного руху до нової економіки і наявною ситуацією у стані трудового потенціалу країни переконує в тому, що існує нагальна потреба пошуку новітніх векторів удосконалення економічних механізмів з визнанням соціального розвитку трудового потенціалу домінантою інноваційних трансформацій в Україні.

Багатопланова проблема розвитку трудового потенціалу є предметом вивчення багатьох провідних вітчизняних науковців: з позицій соціальної відповідальності її досліджують Антонюк В., Герасименко О., Грішнова О., Колот А., Лібанова Е., Петрова І., Петюх В., Пасека С., Семікіна М., Семів Л., Шаульська Л., Шевчук Л. та ін.; в контексті інноваційних зрушень її вивчають Дороніна О., Ільч Л., Левченко А., Левченко О., Лучик С., Магопець О., Смутчак З., Сторожук О., Трохимець О., Федулова Л., Червінська Л., Шалімова Н. та ін. Водночас, незважаючи на активізацію наукових пошуків у цьому напрямі, потребують більш ґрунтовного розгляду питання комплексного підходу до вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу з урахуванням сучасних інноваційних трансформацій, цифровізації економіки та глобалізаційних змін.

Актуальність зазначеної наукової проблеми зумовила вибір теми дисертаційної роботи, постановку мети і завдань дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційну роботу виконано згідно з планом науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету за темами:

«Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» (номер державної реєстрації 0120U104171, 2020 р.), під час виконання якої автором розроблено стратегічні пріоритети та шляхи поліпшення механізму соціального розвитку трудового потенціалу в контексті трансформації економіки і суспільного життя на інноваційних засадах; «Соціальні інновації в освітньому розвитку населення регіону» (номер державної реєстрації 0117U001292, 2017 р.), у межах якої здобувачем здійснено кластеризацію регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу; «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003379, 2014 р.), в процесі роботи над якою автором проведено компаративний аналіз формування, використання і розвитку трудового потенціалу на міжнародному та національному рівнях.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є узагальнення теоретичних і методичних засад та обґрунтування науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій.

Для досягнення зазначеної мети у роботі було сформульовано й вирішено такі завдання:

- дослідити сутність та еволюцію розвитку категорії «трудоий потенціал» в умовах інноваційних трансформацій;
- визначити специфіку соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах;
- здійснити класифікацію та ранжування чинників соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій;
- охарактеризувати процес функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу;
- провести компаративний аналіз соціального розвитку трудового потенціалу на міжнародному та національному рівнях;
- здійснити кластеризацію регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу;
- обґрунтувати стратегічні напрями та альтернативи соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій;
- сформулювати концептуальні засади удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах;
- розробити методичний інструментарій моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу на різних рівнях регулювання.

**Об'єктом дослідження** є процес регулювання соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій.

**Предметом дослідження** є теоретичні, методичні та науково-прикладні аспекти поліпшення функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу під час інноваційних трансформацій.

**Методи дослідження.** Під час проведення дослідження знайшли застосування такі загальні та спеціальні наукові методи: *аналізу і синтезу, порівняння та узагальнення* – під час вивчення сутності та еволюції розвитку

категорії «трудоий потенціал» в умовах інноваційних трансформацій (п. 1.1); *систематизації і класифікації* – у процесі дослідження чинників соціального розвитку трудового потенціалу та їх пріоритетності в контексті інноваційних змін (п. 1.2); *абстрактно-логічний, діалектичного пізнання та декомпозиції* – задля визначення специфіки функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу (п. 1.3); *статистичний, табличний, графічний, економіко-математичний, коефіцієнтний* – під час проведення компаративного аналізу соціального розвитку трудового потенціалу на міжнародному та національному рівнях (пп. 2.1, 2.2); *кластеризації та групування* – у процесі здійснення кластерного аналізу стану соціального розвитку трудового потенціалу на мезорівні (п. 2.3); *стратегічного, SWOT-аналізу та STEEPLE-аналізу* – з метою обґрунтування стратегічних напрямів та альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу (п. 3.1); *індукції та дедукції, системного підходу та узагальнення* – задля визначення шляхів поліпшення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах (п. 3.2); *структурно-логічного аналізу та експертних оцінок* – під час розроблення методичного інструментарію моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу (п. 3.3).

**Інформаційною базою дослідження** стали наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених з питань соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах, законодавчі та нормативні документи у сфері регулювання праці й соціально-трудоих відносин, звітність міжнародних організацій, Державної служби статистики України, інших установ, міністерств та відомств, інтернет-ресурси, результати власних досліджень здобувача.

**Наукова новизна результатів дослідження.** Наукові результати, отримані дисертантом, полягають у поглибленні теоретико-методичних засад та обґрунтуванні напрямів удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу у стратегічній і поточній перспективах та за різними рівнями регулювання в контексті активізації інноваційних, соціальних, ціннісних трансформацій в економіці і суспільстві.

Наукова новизна дисертації полягає у досягненні таких наукових результатів:

*удосконалено:*

– науково-практичне обґрунтування спрямованості соціального розвитку трудового потенціалу, що, на відміну від існуючих, вбачається у незворотному процесі зростання якісних характеристик трудового потенціалу, який визначається сукупністю змін, зумовлених посиленням впливу соціальних факторів та необхідністю задоволення не лише первинних потреб людини, але й актуалізацією нематеріальної складової її поведінки, інтенсифікацією розвитку інноваційного соціального середовища та економіки цінностей в умовах як фізичного, так і віртуального просторів, що дозволить забезпечувати соціальний добробут населення, формування нових можливостей людей, зростання й розширення їх знань, умінь та, відповідно, компетентностей, та загалом зміну якісного стану трудового потенціалу і результатів трудової діяльності;

– методичні засади кластеризації регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу, що, на відміну від існуючих, містять сукупність взаємодоповнюючих показників за п'ятьма блоками: кількісні показники (робоча сила працездатного віку, міграція, безробіття, неформальна зайнятість), якісні показники (участь фахівців у виконанні наукових досліджень і розробок,

показники функціонування ЗВО), фізичний стан здоров'я (захворюваність, госпіталізація, середня очікувана тривалість життя та ін.), підприємницька компетентність (суб'єкти середнього та малого підприємництва) та результативність (доходи населення, фонд оплати праці, валовий регіональний продукт), що надало змогу сформуванню чотири класифікаційні групи (кластери) та розробити для них диференційовані заходи вдосконалення;

– методичний підхід до ідентифікації складових організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, який, на відміну від поширених, базується на врахуванні цінностей та вищих потреб людини, включаючи відповідні принципи (комплексності, систематичності, гуманізму, ефективності, адаптивності, інклюзивності, соціальної справедливості, соціальної згуртованості, соціальної відповідальності), рівні функціонування (мега-, макро-, мезо-, мікро- та нанорівні), доцільність поєднання інтенсивних та екстенсивних засобів розвитку, що дозволяє створювати сприятливе соціоцентричне, людиноорієнтоване середовище, враховувати інтелектуальні потреби особистості, симбіоз колективізму та індивідуалізму у трудовій сфері;

– науково-методичне забезпечення формування стратегічних напрямів та альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу, які, на відміну від наявних, враховують сценарії «соціальної деградації», «соціальної стагнації», «соціальної трансформації» та «сталого соціального розвитку», що на підставі аналізу трендів суспільного поступу дозволило обґрунтувати підхід щодо мінімізації негативних соціальних наслідків, інтелектуалізації трудових відносин за рахунок градієнтного запровадження стратегічних і тактичних заходів щодо регулювання соціального розвитку трудового потенціалу у поєднанні із інтенсифікацією темпів впровадження інновацій в усіх сферах економіки держави, що у кінцевому підсумку дозволить значно підвищити соціальний добробут та якість життя населення;

*набули подальшого розвитку:*

– змістовне трактування категорії «трудова потенціал», яку, на відміну від наявних, запропоновано розуміти як результат симбіозу якісно-кількісних характеристик, що трансформується у нову якість працездатного населення за рахунок інтеграційної єдності із ресурсним і технологічним забезпеченням (інтелектуальними технологіями, становленням інноваційних екосистем тощо), фінансово-господарськими та соціальними умовами, що сприятиме формуванню синергетичного ефекту, який виступатиме базисом для інтенсифікації процесу генерування нових знань та їх комерціалізації, імплементації моделей цифровізації та горизонтальної інтеграції, що забезпечуватиме експоненційний характер зростання продуктивності та ефективності праці;

– систематизація факторів впливу на соціальний розвиток трудового потенціалу, яка, на відміну від поширених підходів, дозволила довести, що за сучасних умов на нього впливають як традиційні фактори (демографічні, економічні, соціальні, природні, організаційні, екологічні, виробничі, психологічні, освітні, культурні), так і стрімко інтенсифікується дія цифрових факторів у поєднанні із технологічними, які чинять вплив на формування особистості й суспільства (цифрові соціальні мережі, швидкість розповсюдження інформації та інформаційне навантаження, технології «Big data», розвиток штучних інтелектуальних систем, сприйняття цінностей) і трудове життя, форму, зміст та реалізацію трудових функцій, зумовлюючи, з одного боку, потребу індивідів щодо оволодіння цифровими компетентностями, а з іншого боку,

розширення суспільства за рівнем доступу до інформаційних мереж, технологій та знань;

– науково-методичний підхід до проведення компаративного аналізу стану і тенденцій соціального розвитку трудового потенціалу, що відрізняється від існуючих застосуванням комплексної системи показників на міжнародному рівні (глобальний інноваційний індекс, індекси соціального прогресу, соціального капіталу, людського розвитку, людського капіталу, оцінки навичок робочої сили, якості життя, навчання впродовж життя, процвітання, наявності комп'ютерних навичок) та національному рівні (демографічні показники, медичне забезпечення, освітній рівень, зайнятість та безробіття, статево-вікова структура, попит і пропозиція на ринку праці, оплата та умови праці, використання робочого часу, розвиток соціальної відповідальності, колективно-договірне регулювання, довіра до соціальних інституцій, соціальне самопочуття, фінансування соціальних видатків тощо), що дозволило ідентифікувати переваги та ключові проблеми у сфері соціального розвитку трудового потенціалу в Україні;

– напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій, що, на відміну від існуючих, передбачає цілеорієнтоване застосування усієї сукупності інструментів: державних стратегій і програм соціально-економічного розвитку (з урахуванням територіальної специфіки); соціальних програм і проєктів (інноваційні проєкти, програми соціального захисту молоді та інших категорій населення); запровадження фінансових та економічних стимулів для усіх учасників (пільги, кредити, дотації); розбудову соціальної інфраструктури (максимально доступної та зручної для всіх верств населення); розвитку та ефективного використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій і соціальних мереж (із дотриманням принципів доступності та етичності як у фізичному, так і у віртуальному просторі);

– методичний інструментарій моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу, що, на відміну від поширених, передбачає комплексне проведення оціночних процедур за всіма рівнями (макро-, мезо- та мікроекономічний), включаючи загальний алгоритм оцінювання, систему блоків показників, застосування експертних оцінок та аналіз існуючих трендів, що дозволить зробити процес моніторингу ефективним в контексті забезпечення інформаційних потреб усіх груп стейкхолдерів.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що вони містять низку положень та рекомендацій прикладного характеру, які спрямовані на активізацію соціального розвитку трудового потенціалу й можуть бути корисними для використання в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, територіальних громад, підприємств, установ, організацій, закладів вищої освіти. Основні наукові здобутки дисертанта знайшли застосування в діяльності Департаменту економічного розвитку та торгівлі Кіровоградської обласної державної адміністрації – з метою формування комплексного соціально-орієнтованого підходу до розвитку людського капіталу під час розробки стратегій і програм соціально-економічного розвитку регіону (довідка №21-01-21/1225.02101 від 07.12.2020 р.); Департаменту освіти і науки Кіровоградської обласної державної адміністрації – задля забезпечення збалансованості ринків праці та освітніх послуг у регіоні, реалізації соціальних потреб молодих фахівців (довідка №01-18/40/1-25 від 04.12.2020 р.); Громадської ради при Кіровоградській обласній державній адміністрації – в контексті налагодження співпраці ключових

стейкхолдерів з питань соціального захисту працівників, поліпшення соціально-демографічної ситуації в регіоні, підвищення добробуту та якості життя населення (довідка №01-01/78 від 24.11.2020 р.); Товариства з обмеженою відповідальністю «ТАКТ 2011» – в процесі визначення шляхів підвищення соціальної відповідальності, сприяння соціальній згуртованості та мотивації соціального розвитку трудового потенціалу підприємства (довідка №1/20-д від 15.09.2020 р.); Центральноукраїнського національного технічного університету – у навчальному процесі під час викладання навчальних дисциплін «Управління трудовим потенціалом», «Мотивація персоналу», «Стратегічний менеджмент», «Адміністративний менеджмент», «Самоменеджмент» (довідка №45/15-39-21/18-1589 від 10.12.2020 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є завершеною, самостійно виконаною працею, що відображає авторське бачення шляхів поліпшення функціонування механізму соціального розвитку трудового потенціалу України на інноваційних засадах. Наукові положення, результати та рекомендації, що виносяться на захист, належать до особистих здобутків здобувача. Зі змісту наукових публікацій, опублікованих у співавторстві, у роботі знайшли відображення висновки та пропозиції, що належать особисто автору.

**Апробація результатів дисертації.** Загальні результати, висновки та рекомендації дисертації було апробовано під час проведення міжнародних науково-практичних конференцій: «Теорія і практика сучасної економіки» (м. Черкаси, 10 листопада 2012 р.), «Інноваційна культура суспільства: механізми формування та розвитку» (м. Сімферополь, 27 лютого-02 березня 2013 р.), «Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку» (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.), «Інноваційна економіка, інтелектуальна власність та трансфер технологій» (м. Дніпропетровськ, 16-18 квітня 2014 р.), «Україна – Бґларія – Європейски Сґюз: сґвременно сґстояние и перспективи» (Болгарія, 11-17 вересня 2014 р.), «Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, фінансів, обліку та права» (м. Полтава, 14 листопада 2019 р.), «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України» (м. Кропивницький, 14 квітня 2020 р.), «Стратегії, моделі та технології управління економічними системами» (м. Хмельницький, 8-9 жовтня 2020 р.), «Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеґрації» (м. Полтава, 29 жовтня 2020 р.) та «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку» (м. Київ, 11-12 листопада 2020 р.).

**Публікації.** За темою дослідження опубліковано 20 наукових праць (з них 8 у співавторстві) загальним обсягом 12,29 друк. арк. (особисто автору належить 10,3 друк. арк.), з-поміж яких: 1 стаття у зарубіжному періодичному науковому виданні країн ЄС, 4 статті у наукових фахових виданнях України, 1 розділ у колективній монографії та 14 публікацій в інших виданнях.

**Структура та обсяг роботи.** Дисертаційна робота містить вступ, три основні розділи, висновки, список використаних джерел та додатки. Загальний обсяг дисертації складає 289 сторінок (обсяг основного змісту роботи – 196 сторінок друкованого тексту), містить 38 таблиць, 50 рисунків, 11 додатків. Список використаних джерел налічує 332 найменування.



## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретико-методичні засади соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» систематизовано еволюційні аспекти щодо розуміння сутності трудового потенціалу, визначено особливості соціального розвитку трудового потенціалу, проведено класифікацію та ранжування чинників впливу на стан соціального розвитку трудового потенціалу та охарактеризовано складові організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій.

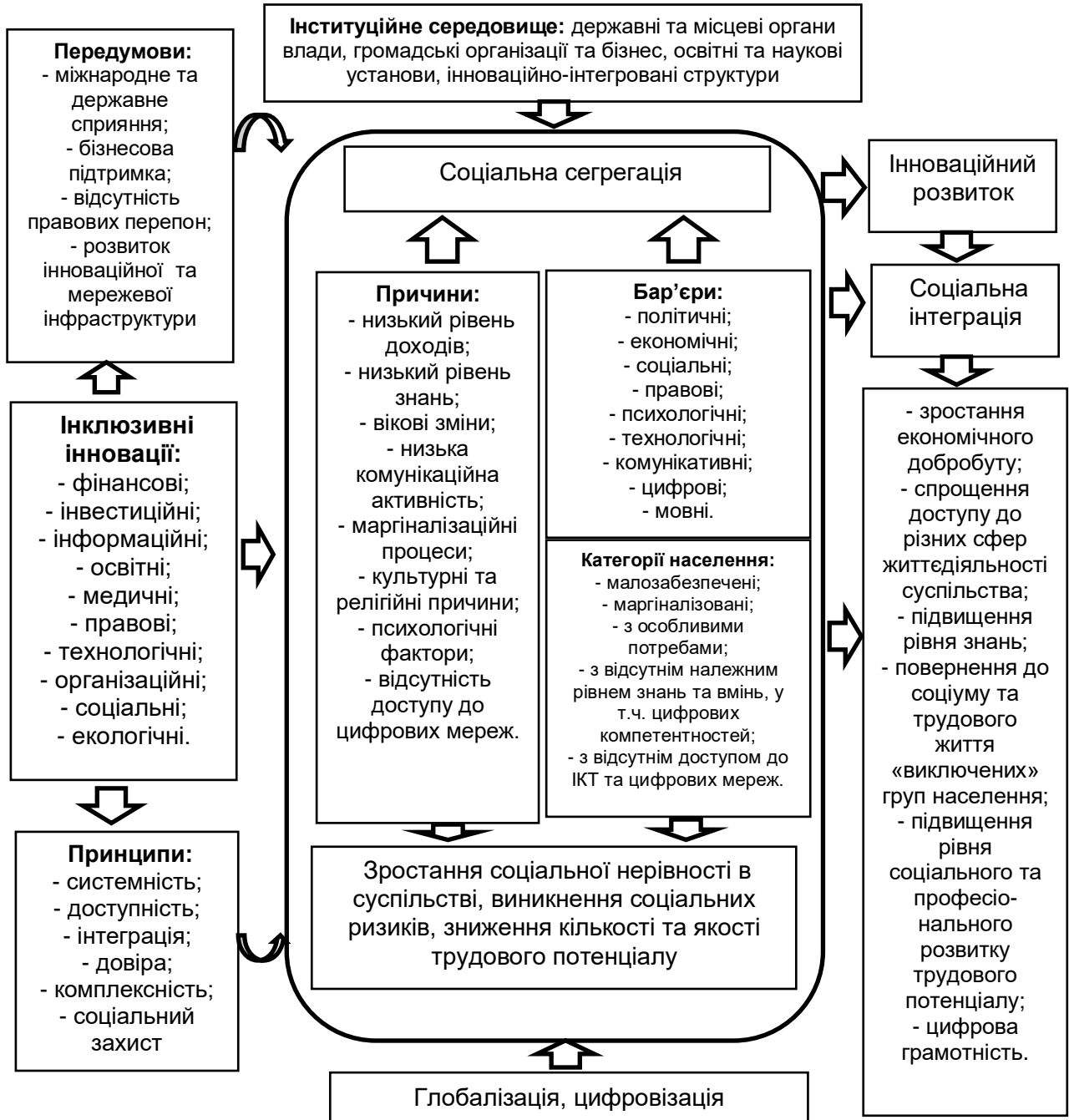
Дослідження еволюції понятійно-категоріального апарату, включаючи категорії робочої сили, людських ресурсів, економічно активного населення, людського капіталу тощо, порівняння процесів застосування інновацій в умовах індустріальної, постіндустріальної та цифрової економік, специфіки інноваційних трансформацій, надало змогу запропонувати авторське визначення поняття «трудоий потенціал». Він являє собою результат поєднання кількісних і якісних характеристик, що формує нову якість працездатного населення та, за умов наявності належного рівня ресурсного забезпечення і дії соціально-економічних чинників, розвитку інноваційних екосистем та інтелектуалізації трудової діяльності, виступає ключовою детермінантою створення та впровадження новітніх знань та інновацій, активізації цифрової трансформації економіки, мережевої взаємодії між суб'єктами ринку праці, у кінцевому підсумку забезпечуючи експоненційні зміни рівня продуктивності праці зайнятих у національній економіці.

За результатами дослідження моделі відтворення трудового потенціалу в умовах інноваційних змін виокремлено її економічну і соціальну складові, фази відтворення трудового потенціалу. Це дозволило визначити соціальний розвиток трудового потенціалу як перманентний процес зростання його якісних характеристик, який відбувається під впливом інноваційних соціальних трансформацій та розвитку соціальної інфраструктури, передбачає широке використання матеріальних та нематеріальних засобів стимулювання трудової активності, розбудову сталих соціальних цінностей у фізичному й віртуальному просторі функціонування соціально-трудоих відносин.

Проведена систематизація факторів впливу дозволила класифікувати їх на демографічні, економічні, соціальні, природні, організаційні, екологічні, виробничі, психологічні, освітні, культурні, технологічні й цифрові, а також констатувати суттєве посилення впливу останніх двох груп факторів на рівень соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій економіки та її стрімкої діджиталізації.

Здійснено ідентифікацію складових організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, включаючи його ціль, принципи, рівні функціонування, суб'єкти впливу, інструменти дії та ключові результати впровадження (підвищення рівня соціальної довіри, поліпшення соціально-психологічного впливу, інвестиційної привабливості тощо). Наголошено на необхідності спрямування дії механізму на досягнення «Глобальних Цілей сталого розвитку до 2030 року».

Запропоновано концептуальну модель соціального розвитку трудового потенціалу на засадах інноваційної інклюзії (рис. 1), яка містить відповідне інституційне середовище, передумови, принципи та види інклюзивних інновацій.



**Рис. 1. Концептуальна модель соціального розвитку трудового потенціалу на засадах інноваційної інклюзії**

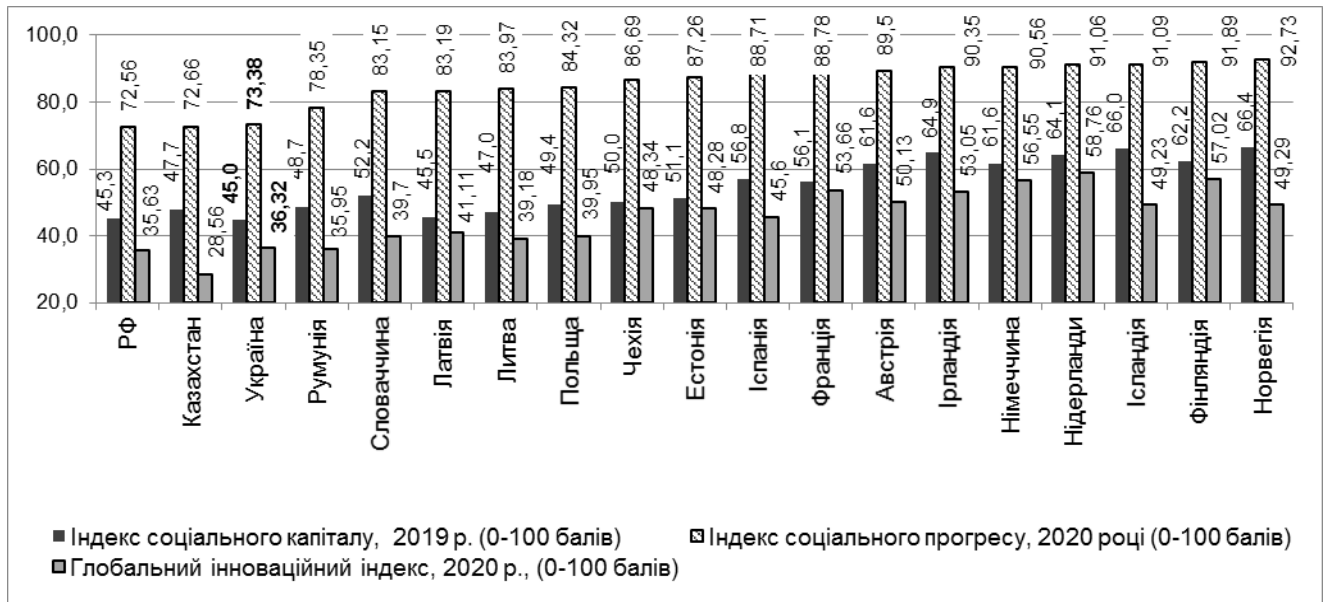
*Джерело: розроблено автором.*

Застосування інклюзивних інновацій сприятиме подоланню бар'єрів соціальної сегрегації, забезпеченню інноваційного розвитку та соціальної інтеграції, у т.ч. зменшення цифрового розриву, становлення економіки цінностей у віртуальному просторі, та дозволить отримати суттєвий економічний, ресурсний, бюджетний, фінансовий, психологічно-емоційний, інтеграційний, соціальний, науково-технічний та екологічний ефекти.

У другому розділі «**Стан та особливості формування і соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій**» здійснено порівняльний аналіз соціального розвитку трудового потенціалу за країнами світу, визначено специфіку і тенденції забезпечення соціального

розвитку трудового потенціалу в Україні, проведено кластерний аналіз регіонів нашої держави за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій.

Проведене порівняння міжнародних показників дозволило констатувати невисокі рейтингові позиції соціального розвитку трудового потенціалу України по відношенню до країн-лідерів у сфері інноваційних трансформацій (рис. 2). Так, індекс соціального прогресу в Україні у 2020 р. склав 73,38 бали, індекс соціального капіталу – лише 45,0, а глобальний інноваційний індекс – 36,32.



**Рис. 2. Рейтинг країн світу за індексом соціального прогресу у порівнянні із індексом соціального капіталу та глобальним інноваційним індексом**

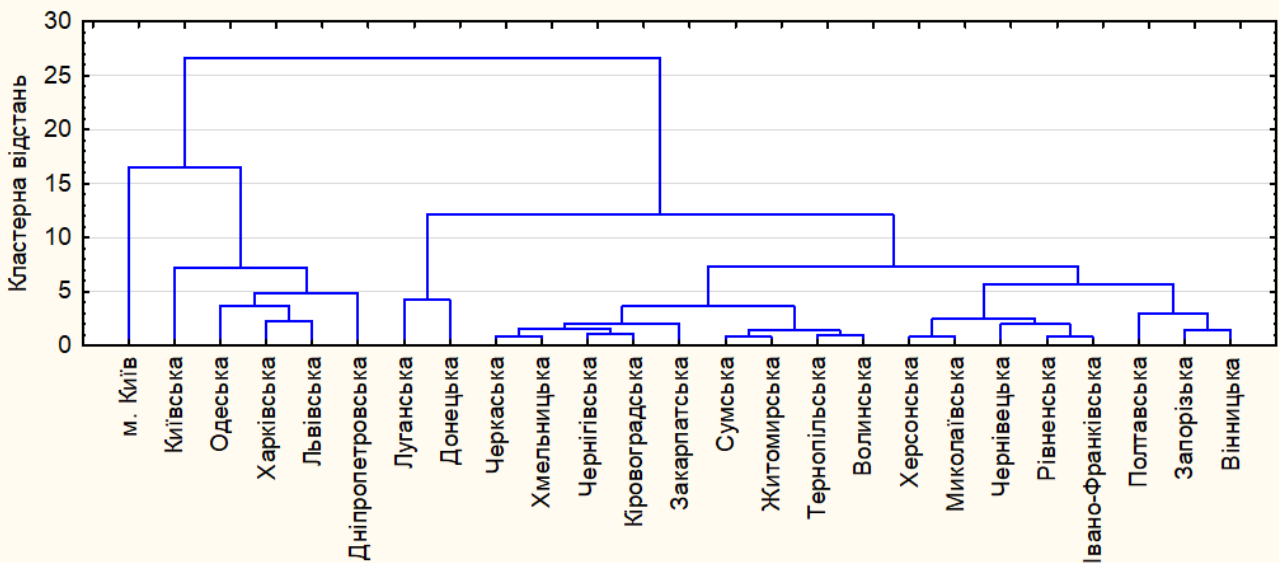
*Джерело: складено автором за даними міжнародної статистики.*

За індексом людського розвитку Україна займала 74 місце серед 189 країн світу, індексом людського капіталу – 50 місце з-поміж 157 країн, індексом якості життя – 65 місце серед 80 країн, індексом навчання впродовж життя – 87 місце з-поміж 125 країн, індексом процвітання – 92 місце серед 167 країн.

Констатовано негативні тенденції забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні: 1) починаючи з 1990 року по теперішній час, населення України скоротилося на 18,6%; 2) має місце від’ємний приріст народжуваності та відбувається процес старіння нації; 3) рівень захворюваності населення за всіма групами хвороб залишається стабільно високим на тлі скорочення чисельності лікарів, середнього медичного персоналу та лікарняних закладів; 4) розвиток закладів освіти усіх рівнів характеризується деструктивними тенденціями; 5) чисельність економічно активного й зайнятого населення мала загальну тенденцію до зниження; 6) унаслідок пандемії Covid-2019 ще більше загострилися проблеми безробіття та вивільнення працівників, поширення неформальної зайнятості, зростання кількості прекаріїв, зниження кількості вакансій; 7) обсяг реальної заробітної плати залишається невисоким, зростає заборгованість із її виплати; 8) знижуються показники відпрацьованого робочого часу унаслідок поширення відпусток без збереження заробітної плати, переведення працівників на режим неповного робочого дня й тижня; 9) механізм розвитку корпоративної соціальної відповідальності залишається недостатньо

ефективним, а кількість укладених трудових договорів стрімко знижується; 10) рівень довіри громадян до соціальних інституцій є низьким; 11) попри номінальне зростання видатків на цілі соціального розвитку, реальні значення витрат Міністерства соціальної політики України з урахуванням інфляції по відношенню до базисного 2011 року залишаються на доволі низькому рівні; 12) має місце суттєва диференціація регіонів України за рівнем соціально-економічного розвитку та ін.

Проведено кластеризацію регіонів України за методом Варда, який передбачає здійснення мінімізації квадратів евклідових відстаней до середніх величин у кожному кластері, в межах яких було розраховано середні значення за показниками, що характеризують рівень соціального розвитку трудового потенціалу України за регіонами (рис. 3).



**Рис. 3. Дендрограма кластеризації регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу у 2019 році**

*Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України.*

За результатами кластерного аналізу було сформовано чотири класифікаційні групи (кластери). До першого кластера увійшли 8 регіонів: Вінницька, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Миколаївська, Рівненська, Херсонська, Чернівецька області. Він характеризується значними резервами у сфері соціального розвитку трудового потенціалу. До другого кластера увійшли 4 регіони: Дніпропетровська, Львівська, Одеська, Харківська області. Він характеризується високими значеннями показників, які відображають рівень соціального розвитку трудового потенціалу загалом та мають найвище сукупне значення чисельності робочої сили працездатного віку. Третій кластер, до якого увійшли 12 регіонів, характеризується низькими значеннями соціального розвитку трудового потенціалу. До четвертого кластера потрапила лише одна адміністративна одиниця – м. Київ. Цей кластер характеризується високим рівнем не лише кількісного значення трудового потенціалу, але і його якості. Для кожного з кластерів розроблено диференційовані заходи впливу, що дозволять інтенсифікувати темпи соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій з урахуванням їх специфіки.

У третьому розділі «Удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» наведено стратегічні напрями та альтернативи соціального розвитку трудового потенціалу, визначено концептуальні засади удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу та розроблено методичний інструментарій моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій.

Відзначено, що забезпечити сталий соціальний розвиток трудового потенціалу на інноваційних засадах можливо лише на основі одночасного запровадження як стратегічного підходу до організації даного процесу, так і дієвих тактичних заходів, а також за умови поєднання заходів щодо поліпшення регулювання соціального розвитку трудового потенціалу із інтенсифікацією темпів впровадження інновацій в усіх сферах економіки держави.

Загальний алгоритм вдосконалення механізму соціального розвитку трудового потенціалу України включає: проведення стратегічного аналізу стану і тенденцій соціального розвитку трудового потенціалу (методами SWOT, PEST, STEEP, STEEPLE тощо); ідентифікацію стратегічних альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу (деградація, стагнація, трансформація, сталий соціальний розвиток); розробку стратегічних пріоритетів соціального розвитку трудового потенціалу за обраною стратегічною альтернативою; обґрунтування шляхів забезпечення збалансованості соціального розвитку трудового потенціалу за рівнями (міжнародний, макро-, мезо-, мікро-, індивідуальний рівні); обґрунтування напрямів інтенсифікації взаємодії ключових стейкхолдерів у соціальній сфері; визначення шляхів поліпшення ресурсного забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу; розробку напрямів удосконалення основних інструментів соціального розвитку трудового потенціалу; формування методичних засад моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу та забезпечення зворотного зв'язку.

Результати проведення STEEPLE-аналізу наведено в табл. 1, під час якого було досліджено такі групи факторів, як: соціальні, технологічні, економічні, екологічні, політичні, правові та етичні.

Таблиця 1

### Результати STEEPLE-аналізу забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу в Україні

Група факторів	Характеристика факторів ризику
1	2
Соціальні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– стрімке погіршення демографічної ситуації в країні (зростання рівня смертності, низька народжуваність, високий рівень захворюваності, зростання у структурі населення частки осіб старшої вікової групи);</li> <li>– низький рівень соціального захисту населення;</li> <li>– високий рівень розшарування населення, поглиблення нерівності між найбагатшими та найбільш бідними його верствами;</li> <li>– загрози життю та здоров'ю населення в умовах пандемії, неспроможність вітчизняної медичної системи надавати достатньо якісні медичні послуги</li> </ul>
Технологічні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– технологічне відставання у сферах виробництва і послуг від розвинених країн світу;</li> <li>– низький рівень інноваційної активності вітчизняних суб'єктів господарювання;</li> <li>– технологічна неготовність до негайного впровадження сучасних технологій та результатів 4-ї промислової революції;</li> <li>– надвисокий рівень зносу основних засобів багатьох галузей</li> </ul>
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– низький рівень доходів та якості життя населення;</li> <li>– стагнація економічного розвитку та залежність економіки від зовнішніх кредитів;</li> <li>– високий рівень інфляції та зростання цін на всі види продукції (товарів, робіт, послуг);</li> </ul>

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– низька інвестиційна привабливість суб'єктів господарювання для вітчизняних та міжнародних інвесторів;</li> <li>– низький рівень оплати праці, у т.ч. кваліфікованої</li> </ul>
Екологічні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– високий рівень забруднення навколишнього середовища;</li> <li>– відсутність значної кількості енергоощадливих, ресурсоефективних та екологічних підходів до здійснення господарської діяльності;</li> <li>– низька екологічна культура та домінування нераціонального підходу до використання природних ресурсів</li> </ul>
Політичні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– нестабільність ситуації в державі внаслідок військово-політичного конфлікту;</li> <li>– відсутність стабільного політичного курсу, спрямованого на захист та збереження трудового потенціалу країни (у т.ч. подолання негативних міграційних тенденцій);</li> <li>– невпевненість у діях влади та недовіра до її рішень з боку значної частини населення;</li> <li>– посилення політичного «антагонізму» та неготовність до конструктивної співпраці у вирішенні політичних питань</li> </ul>
Правові (законодавчі)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– недосконалість вітчизняної нормативно-правової бази з питань регулювання ринку праці та зайнятості населення;</li> <li>– неврегульованість та суперечливість питань соціального захисту населення;</li> <li>– недостатній рівень гармонізації вітчизняного законодавства у сфері праці з міжнародними нормами та стандартами;</li> <li>– домінування підходу до вирішення соціальних питань за «остаточним» принципом</li> </ul>
Етичні	<ul style="list-style-type: none"> <li>– низький рівень етичних та моральних норм поведінки значної кількості населення;</li> <li>– наявність елементів деструктивної та асоціальної поведінки;</li> <li>– низька соціальна відповідальність бізнесу та відсутність конструктивного соціального діалогу</li> </ul>

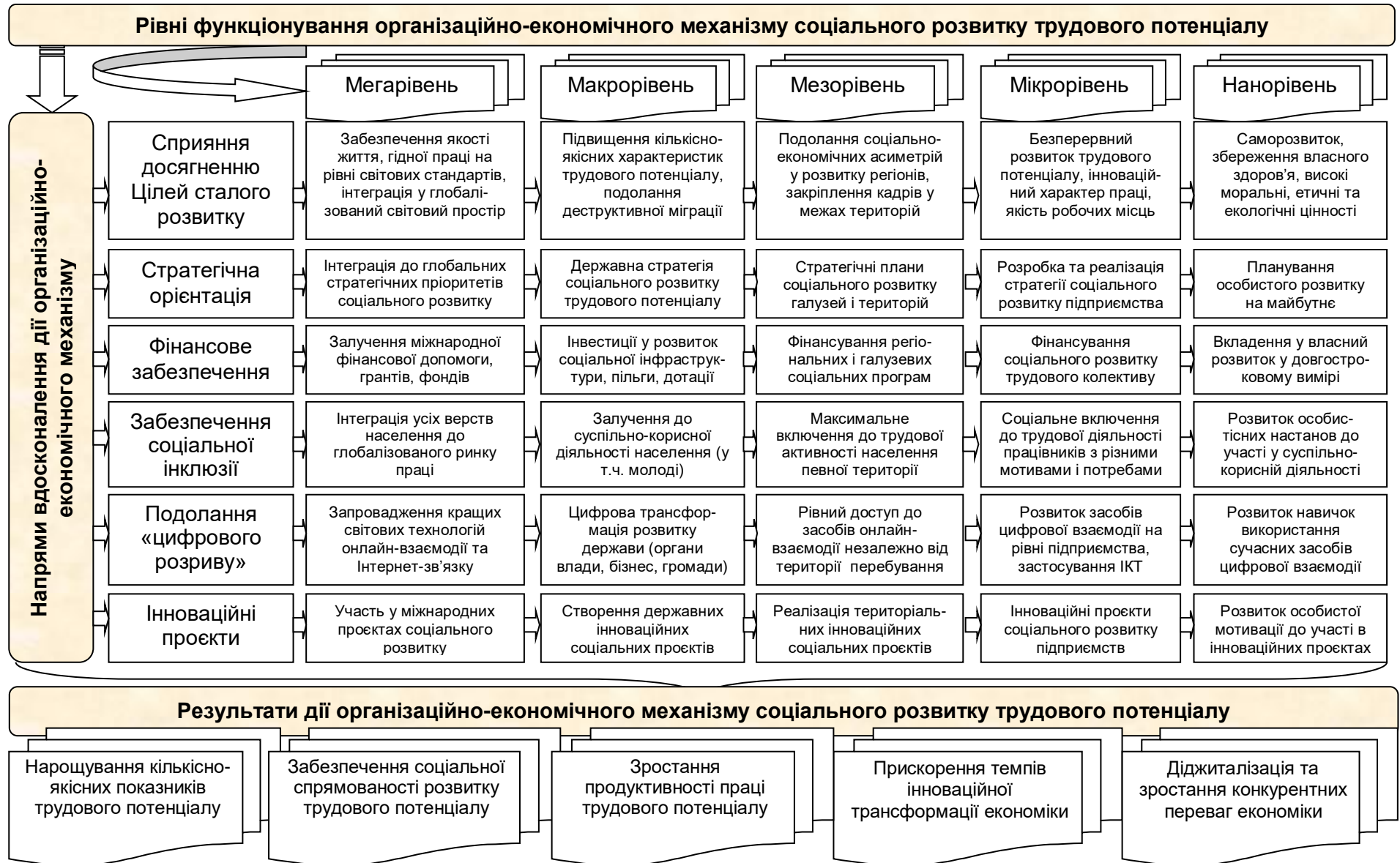
Джерело: складено автором.

Ідентифіковано стратегічні альтернативи «соціальної деградації», «соціальної стагнації», «соціальної трансформації» та «сталого соціального розвитку» (рис. 4) та розроблено концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій (рис. 5).

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

**Рис. 4. Матриця стратегічних альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу України**

Джерело: складено автором.



**Рис. 5. Концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій**

*Джерело: складено автором*

Наголошено, що стратегічним пріоритетом для України має виступати саме реалізація останньої альтернативи, тобто прагнення до високого рівня розвитку соціальної сфери за одночасного інтенсивного інноваційного поступу, що сприятиме подоланню накопичених проблем у соціально-трудоцій сфері та зростанню якісних характеристик трудового потенціалу.

Шляхи вдосконалення механізму деталізовано за відповідними рівнями (мега-, макро-, мезо-, мікро- та нанорівні) і напрямками дії (досягнення Цілей сталого розвитку, стратегічний підхід, поліпшення фінансування, розвиток соціальної інклюзії, мінімізація «цифрового розриву», реалізація інноваційних соціальних проєктів). Запровадження зазначених напрямів удосконалення має на меті прискорення інтеграції України у глобалізований світовий соціально-економічний простір, сприяння соціальному розвитку трудового потенціалу на рівні кращих світових стандартів, поліпшення його кількісно-якісної структури, вирішення проблем міграції, залучення молодих фахівців до продуктивної трудової діяльності, забезпечення соціального включення усіх верств населення до трудової активності, підвищення рівня продуктивності праці робочої сили. У свою чергу, це дозволить підвищити рівень та якість життя населення, активізувати процеси інноваційної трансформації та діджиталізації економіки і суспільства.

Обґрунтовано методичний підхід до здійснення моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу, наведено послідовність його виконання за різними рівнями управління, згруповано блоки оціночних показників. Практичну апробацію відповідного методичного інструментарію проведено із застосуванням методу експертних оцінок та екстраполяції існуючих трендів соціально-економічних передумов розвитку трудового потенціалу.

Таким чином, впровадження обґрунтованих у дослідженні стратегічних пріоритетів соціального розвитку трудового потенціалу, шляхів вдосконалення механізму та підходу до проведення моніторингу в умовах інноваційних трансформацій дозволить підвищити соціальну стабільність у суспільстві, рівень та якість життя громадян.

## ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне опрацювання та вирішення актуального науково-прикладного завдання, що полягає в узагальненні теоретичних і методичних засад та обґрунтуванні науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій. За результатами дисертаційного дослідження зроблено такі висновки:

1. На основі дослідження сутності та еволюції розвитку категоріального апарату запропоновано трактування поняття «трудоцій потенціал» в умовах інноваційних трансформацій як результату поєднання його кількісно-якісних характеристик, що повною мірою реалізуються за умов наявності належного ресурсного забезпечення, розвитку інтелектуальних технологій, становлення інноваційних екосистем, формуючи основу для створення нових знань, цифрової трансформації процесів трудової діяльності, підвищення продуктивності праці.

2. Вивчення специфіки соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах дозволило встановити, що вектор дії останнього полягає у постійному багатокомпонентному його розвитку внаслідок посилення соціальної спрямованості трудових процесів, врахування як первинних потреб особистості, так і нематеріальних аспектів її мотивації, появи новітніх ціннісних настанов,



інноваційної інфраструктури у фізичному та віртуальному просторі, забезпечуючи при цьому зростання рівня знань, умінь та навичок трудового потенціалу.

3. Проведена класифікація чинників соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій дозволила встановити, що залишається вагомим вплив демографічних, економічних, соціальних, природних, організаційних, екологічних, виробничих, психологічних, освітніх, культурних факторів, проте стрімко зростає значущість цифрових факторів у поєднанні із технологічними, включаючи розвиток соціальних мереж, зростання інформаційного навантаження, становлення інтелектуальних технологій, що є однією з причин диференціації суспільства за рівнем цифрової доступності.

4. Встановлено, що процес функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу передбачає врахування ціннісних настанов та вищих потреб особистості, принципів ефективності, інклюзивності, соціальної справедливості, згуртованості та відповідальності, відбувається на різних рівнях управлінського впливу, маючи на меті реалізацію гуманістичного підходу до розвитку соціально-трудова відносин, їх інтелектуалізацію та раціоналізацію.

5. Проведений компаративний аналіз соціального розвитку трудового потенціалу на міжнародному та національному рівнях засвідчив невисокі рейтингові позиції України по відношенню до країн-лідерів соціально-економічного розвитку, наявність низки проблем державного масштабу, що лежать в площині демографічної кризи, старіння населення, проблем у сфері охорони здоров'я та системі освітніх послуг, згортання кількісних показників працеактивного населення, низького рівня заробітної плати, неефективного використання робочого часу, низького рівня соціальної відповідальності, загальної недовіри до інститутів громадянського суспільства і влади.

6. Здійснена кластеризація регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу надала змогу виокремити чотири групи територій за блоками показників (кількісні показники, якісні показники, фізичний стан здоров'я, підприємницька компетентність та результативність) та розробити для них диференційовані заходи щодо активізації соціального розвитку трудового потенціалу.

7. Під час обґрунтування стратегічних напрямів соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій проаналізовано альтернативи «соціальної деградації», «соціальної стагнації», «соціальної трансформації» та «сталого соціального розвитку» й встановлено, що саме остання альтернатива є пріоритетною, дозволяючи мінімізувати несприятливі соціальні наслідки, прискорити інтенсивність впровадження інновацій, забезпечити зростання рівня та якості життя громадян.

8. Розроблено концептуальні засади вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах, які передбачають застосування комплексу інструментів, у тому числі державних стратегій і програм соціально-економічного розвитку, фінансових та економічних стимулів, розбудови соціальної інфраструктури, розвитку та ефективного використання інформаційно-комунікативних технологій і соціальних мереж, враховуючи реалії функціонування віртуального простору. Констатовано, що його імплементація, яка виступає дієвим засобом подолання наявних деструктивних тенденцій та досягнення Цілей сталого розвитку в Україні, сприятиме мінімізації негативних соціальних процесів, зростанню соціальної

захищеності та соціальної інклюзії населення, розвитку, накопиченню та примноженню наявного трудового потенціалу держави.

9. Відзначено, що запропонований методичний підхід до проведення моніторингової оцінки стану соціального розвитку трудового потенціалу за рівнями та блоками показників має практичну цінність в контексті виявлення сильних і слабких сторін у сфері оптимізації кількісно-якісного складу трудового потенціалу, що дозволить сприяти інтенсифікації його соціально-орієнтованого розвитку в умовах інноваційних трансформацій економіки та забезпеченню своєчасною та комплексною інформацією учасників соціально-трудоких відносин.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Публікації у наукових фахових виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз даних:*

1. Сторожук О. В., Немченко Т. А. Оцінка відповідності людського потенціалу потребам розвитку регіону. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький: ХНУ. №3, Т.1. 2015. С. 72-76. (включено до *Index Copernicus International (Польща)*, *Google Scholar (США)*, *Російський індекс наукового цитування (РИНЦ) (Росія)*) (заг. обсяг 0,81 д.а., особисто автору належить 0,5 д.а.). *Особистий внесок автора: проведено аналіз людського потенціалу регіону та визначено напрями його розвитку.*

2. Немченко Т. А. Організаційно-економічні передумови соціального розвитку трудового потенціалу в Україні. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. Кропивницький: ЦНТУ, 2020. вип. (4)37. С. 155-168. (включено до *Ulrich's Periodicals Directory (США)*, *ResearchBib (Academic Resource Index) (Японія)*, *Central and Eastern European Online Library (CEEOL)(ФРН)*)(1,65 д.а.)

3. Немченко Т. А. Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2020. №6 (117). С. 158-164. (включено до *Index Copernicus International (Польща)*, *Google Scholar (США)*)(1,0 д.а.)

*Публікації у наукових фахових виданнях України:*

4. Немченко Т. А. Деякі питання щодо сутності трудового потенціалу галузі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2013. Вип. 23. С. 169-175. (0,81 д.а.)

*Публікації у наукових періодичних виданнях інших держав:*

5. Levchenko A., Nemchenko T. Development of human resources in Ukraine: key challenges and prospects in dimension of international comparisons. *Economics & Education*. Volume 5, Issue 2. 2020. Pp.56-64. (включено до *Directory of Research Journals Indexing (Індія)*, *Ulrich's Periodicals Directory (США)*, *ResearchBib (Academic Resource Index) (Японія)*, *International Scientific Indexing (США)*, *Open Academic Journals Index (США)*, *Російський індекс наукового цитування (РИНЦ) (Росія)*), (заг. обсяг 1,2 д.а., особисто автору належить 0,6 д.а.). *Особистий внесок автора: обґрунтовано механізм соціального розвитку людських ресурсів та проведено порівняльний рейтинговий аналіз розвитку людських ресурсів України та розвинених країн світу.*

*Розділи монографій:*

6. Levchenko O. , Nemchenko T., Nemchenko T. Prospects for development of labour potential of industrial cluster on the basis of social responsibility *Strategies for*

*sustainable socio-economic development and mechanisms their implementation in the global dimension: collective monograph: in 3 Vol. / ed. M. Bezpartochnyi. Sofia: St. Grigorii Bogoslov, 2019. Vol. 3. P. 89-98. (заг. обсяг 0,81 д.а., особисто автору належить 0,5 д.а.). Особистий внесок автора: визначено авторське бачення сутності трудового потенціалу, шляхів його розвитку на засадах соціальної відповідальності та ефект від соціально-відповідальної діяльності.*

*Публікації в інших виданнях:*

7. Немченко Т. А. Сучасні теоретичні підходи до визначення поняття «трудоий потенціал». *Теорія і практика сучасної економіки: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф.*, 10 лист. 2012 р. Черкаси : ЧДТУ, 2012. С. 160-162. (0,18 д.а.)

8. Немченко Т. А. Особливості механізму формування трудового потенціалу галузі. *Інноваційна культура суспільства: механізми формування та розвитку: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф.*, 27 лют.-02 бер. 2013 р. Сімферополь : Центр розвитку освіти, науки та інновацій, 2013. С. 50-53. (0,13 д.а.)

9. Немченко Т. А. Сучасні підходи до формування механізму мотивації трудового потенціалу підприємств машинобудування України. *Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку: тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф.*, 17 квіт. 2014 р. Кіровоград : КОД, 2014. С. 156-157. (0,1 д.а.)

10. Немченко Т. А. Стан та перспективи підвищення інноваційної активності трудового потенціалу підприємств машинобудування України. *Інноваційна економіка, інтелектуальна власність та трансфер технологій: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конфер.*, 16-18 квіт. 2014 р. Дніпропетровськ : НГУ. 2014. С. 241-244. (0,25 д.а.)

11. Немченко Т. А. Развитие интеллектуального капитала машиностроительного сектора экономики Украины. *«Україна – България-Европейски Съюз: съвременно състояние и перспективи»: сборн. с докл. от Междунар. научн. конф.*, 11-17 септ. 2014 г. Варна – Херсон: Издателство «Наука и икономика», 2014. Том 1. С.166-169. (0,23 д.а.)

12. Немченко Т.Б., Немченко Т.А. Соціально-економічні суперечності результатів моніторингу корпоративної соціальної відповідальності бізнес-організацій. *Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, фінансів, обліку та права: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф.*, 14 лист. 2019 р. Полтава: ЦФЕНД, 2019. у 10 ч. Ч. 9. 59. С. 14-16. (заг. обсяг 0,25 д.а., особисто автору належить 0,2 д.а.). Особистий внесок автора: проведено аналіз рівня впровадження засад корпоративної соціальної відповідальності в Україні.

13. Немченко Т. Б., Немченко Т. А. Соціальна відповідальність як детермінанта подолання сучасної системної кризи суспільного розвитку України. *Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф.*, 14 квіт. 2020 р. Кропивницький : ЦНТУ, 2020. С. 291-294 (заг. обсяг 0,31 д.а., особисто автору належить 0,25 д.а.). Особистий внесок автора: визначено основні заходи подолання кризи суспільного розвитку на засадах соціальної відповідальності.

14. Немченко Т. А. Передумови забезпечення соціального розвитку трудового потенціалу України: міжнародний аспект. *Стратегії, моделі та технології управління економічними системами: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф.*, 8-9 жовт. 2020 р. Хмельницький: ХНУ, 2020. С. 98-102 (0,25 д.а.)

15. Немченко Т. А. Соціальний розвиток трудового потенціалу як ключовий фактор забезпечення розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції.

*Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. Інтернет конф., 29 жовт. 2020 р. Полтава : Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2020. С. 92-93. (0,19 д.а.).*

16. Левченко О. М., Немченко Т. А. Формування механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах активізації інноваційних процесів: теоретико-методичний аспект. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф., 11-12 лист. 2020 р. Київ: КНЕУ, 2021. С. 352-354. (заг. обсяг 0,19 д.а., особисто автору належить 0,12 д.а.). Особистий внесок автора: визначено основні засади функціонування механізму соціального розвитку трудового потенціалу).*

*Наукові праці, які додатково відображають результати дисертації:*

17. Немченко Т. А. Поліпшення використання трудового потенціалу підприємств машинобудування. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. Вип. 22.Ч.1. Кіровоград: КНТУ. 2012. С.130-140. (1,06 д.а.)*

18. Немченко Т. А. Деякі пропозиції щодо розвитку трудового потенціалу підприємств сільськогосподарського машинобудування України. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. Вип. 22.Ч.2. Кіровоград: КНТУ. 2013. С. 310-315. (0,68 д.а.)*

19. Немченко Т. А., Сторожук О.В. Інноваційна складова розвитку трудового потенціалу машинобудівної галузі України. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. Вип. 24. Кіровоград: КНТУ. 2013. С.106-117. (заг. обсяг 1,13 д.а., особисто автору належить 0,8 д.а.). Особистий внесок автора: розглянуто стан інноваційного розвитку трудового потенціалу машинобудування України та визначено основні причини, що його стримують.*

20. Немченко Т. Б., Немченко Т. А. Складові механізму державного регулювання трудового потенціалу промисловості України. *Молодий вчений. 2019. №7. С. 343-349. (заг. обсяг 1,06 д.а., особисто автору належить 0,8 д.а.). Особистий внесок автора: обґрунтовано механізм та основні засади державного регулювання трудового потенціалу.*

## АНОТАЦІЯ

**Немченко Т. А. Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Центральноукраїнський національний технічний університет МОН України, Кропивницький, 2021.

Дисертація присвячена узагальненню теоретичних і методичних засад та обґрунтуванню науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу України в умовах інноваційних трансформацій.

Досліджено теоретичні підходи до розуміння сутності категорії «трудоий потенціал» та особливості його соціального розвитку з урахуванням інноваційних змін. Розроблено класифікацію чинників соціального розвитку трудового

потенціалу. Охарактеризовано процес функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу.

Здійснено компаративний аналіз соціального розвитку трудового потенціалу на міжнародному та національному рівнях. Розроблено кластеризацію регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу за групами показників. Запропоновано стратегічні напрями та альтернативи соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій та обґрунтовано пріоритетність реалізації альтернативи «сталого соціального розвитку». Розкрито напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах. Розроблено методичний інструментарій моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу за рівнями регулювання, систему показників моніторингу та засоби його проведення.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, соціальний розвиток, організаційно-економічний механізм, інноваційна трансформація, інновація, цифровізація.

### АННОТАЦИЯ

**Немченко Т. А. Организационно-экономический механизм социального развития трудового потенциала в условиях инновационных трансформаций. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Центральноукраинский национальный технический университет МОН Украины, Кропивницкий, 2021.

Диссертация посвящена обобщению теоретических и методических основ, обоснованию научно-практических рекомендаций по совершенствованию организационно-экономического механизма социального развития трудового потенциала Украины в условиях инновационных преобразований.

Исследованы теоретические подходы к пониманию сущности категории «трудовой потенциал» и особенности его социального развития с учетом инновационных изменений. Разработана классификация факторов социального развития трудового потенциала. Охарактеризован процесс функционирования организационно-экономического механизма социального развития трудового потенциала.

Осуществлен компаративный анализ социального развития трудового потенциала на международном и национальном уровнях. Разработана кластеризация регионов Украины по уровню социального развития трудового потенциала по группам показателей. Предложены стратегические направления и альтернативы социального развития трудового потенциала в условиях инновационных преобразований и обоснована приоритетность реализации альтернативы «устойчивого социального развития». Раскрыты направления совершенствования организационно-экономического механизма социального развития трудового потенциала на инновационных принципах. Разработан методический инструментальный мониторинга социального развития трудового потенциала по уровням регулирования, включая систему показателей мониторинга и средства его проведения.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, социальное развитие, организационно-экономический механизм, инновационная трансформация, инновация, цифровізація.

## ANNOTATION

**Nemchenko T.A. Organizational and economic mechanism of social development of labour potential under the conditions of innovative transformations – Manuscript Copyright.**

Thesis for obtaining of Candidate of Economic Sciences Degree on specialty 08.00.07 – Demography, Economy of Labour, Social Economy and Politics. – Central Ukrainian National Technical University of Ministry of Education and Science of Ukraine, Kropyvnytskyi, 2021.

The thesis is devoted to the generalization of theoretical and methodological principles and substantiation of scientific and practical recommendations for improving the organizational and economic mechanism of social development of labour potential of Ukraine under the conditions of innovative transformations.

Theoretical approaches for understanding the essence of the category "labour potential" in comparison with other interrelated categories and the evolution of scientific views on the components of labour potential in the context of innovative transformations were studied. The peculiarities of social development of labour potential were revealed taking into account innovative changes, tendencies of forming the digital economy, forming the economy of values. The classification of factors of social development of labour potential was carried out and the intensification of digital determinants action in combination with technological ones was emphasized. The process of functioning of the organizational and economic mechanism of social development of labour potential was described, including its purpose, principles, levels, subjects, tools and results.

The comparative analysis of social development of labour potential was carried out taking into account international indices and comparators, including social capital index, human development index, international innovation index, human capital index, social progress index, labour skills assessment index, quality of life index, lifelong learning index, prosperity index. The tendencies of social development of labour potential in Ukraine were characterized on the basis of the analysis of demographic indicators, medical maintenance, educational level, employment and unemployment, payment and working conditions, development of social responsibility, trust in social institutions, social well-being, financing of social expenses. The regions of Ukraine were clustered according to the level of social development of labour potential in terms of quantitative and qualitative content, health status, entrepreneurial competence and efficiency.

The strategic directions and alternatives of social development of labour potential in the conditions of innovative transformations were suggested and the substantiated priority of the alternative of "sustainable social development" realization was resulted. The directions of the organizational and economic mechanism of social development of labour potential improvement on innovative bases at the expense of activation of application of a complex of tools of regulatory influence were offered, which include achieving the Sustainable Development Goals, strategic approach, improving funding, developing social inclusion, minimizing the "digital divide", implementing innovative social projects. The methodological tools for monitoring the social development of labour potential by levels of regulation (macro-, meso- and microeconomic), the system of monitoring indicators and means of its implementation have been developed.

**Key words:** labour potential, social development, organizational and economic mechanism, innovative transformation, innovation, digitalization.