

7. Лондар С. Л. Вища освіта як фактор сприяння інноваційному розвитку національної економіки [Текст] / С. Л. Лондар, Т. В. Блискавка // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Серія: Філософія. Політологія. — 2010. — № 95. — С. 93—97.

8. Пирог О. В. Сталий соціально-економічний розвиток України в умовах формування інвестиційної політики держави [Текст] / О. В. Пирог, Л. І. Катан // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. — 2008. — Вип. 4. — Т. 2. — С. 95—101.

9. Статистичний щорічник України за 2010 рік [ред. О. Осауленко]. — К.: ТОВ «Август Трейд», 2011. — 560 с.

10. Черниш О. В. Освіта як фактор розвитку трудового потенціалу [Текст] / О. В. Черниш // Ринок праці та зайнятість населення. — 2010. — № 3. — С. 24—26.

11. Яковенко Л. І. Інноваційний характер економіки знань [Текст] / Л. І. Яковенко // Вісник Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економіка. — 2010. — № 2. — С. 141—145.

12. Яцків М. І. Соціально-економічний розвиток регіону та рівень життя населення [Текст] / М. І. Яцків, Т. М. Степура // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. — Львів : РВВ НЛТУ України. — 2009. — Вип. 19.8. — С. 139—145.

Статтю подано до редакції 20.06.2012 р.

УДК 331.5

**Л. І. Безтелесна**, д-р. екон. наук, проф.,  
зав. кафедри трудових ресурсів і підприємництва,  
Національний університет водного господарства  
та природокористування,  
**О. С. Пляшко**,  
старш. викл. кафедри економічної кібернетики,  
Рівненський державний гуманітарний університет

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРАКТУВАННЯ ПОТЕНЦІЙНОЇ ТА РЕАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

АНОТАЦІЯ. Досліджено сучасні підходи до трактування суті, форм прояву та оцінки конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці. Запропоновано авторський підхід трактування конкурентоспроможності людських ресурсів і критерії (показники) її ринкової оцінки за всіма ієрархічними рівнями організації праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: людські ресурси, конкурентоспроможність, форми конкурентоспроможності, показники конкурентоспроможності.

АННОТАЦИЯ. Исследованы современные подходы к трактовке сути, форм проявления и оценки конкурентоспособности челове-

ческих ресурсов на рынке труда. Предложен авторский подход трактовки конкурентоспособности человеческих ресурсов и критерии (показатели) ее рыночной оценки на всех иерархических уровнях организации труда.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** человеческие ресурсы, конкурентоспособность, формы конкурентоспособности, показатели конкурентоспособности.

**ANNOTATION.** Modern approaches to essence, display forms and estimation of human resources competitiveness interpretation on the labour market are investigated. The author's approach to interpretation human resources competitiveness and criteria (indicators) of its market assessment on all hierarchical levels labor organization is offered.

**KEY WORDS:** human resources, competitiveness, competitiveness forms, competitiveness criteria (indicators).

**Постановка проблеми.** Основним джерелом економічного зростання в постіндустріальній економіці є людина. Саме вона є тим специфічним ресурсом і виробничим фактором, який здатен не лише до усталеного збільшення фізичного капіталу шляхом уречевлення праці і створення доданої вартості, а й продукування нових ідей, впровадження інновацій і на цій основі — збільшення інтелектуального капіталу. В сучасних умовах розвитку суспільства та посилення процесів глобалізації саме конкурентоспроможний людський ресурс визнано провідним фактором досягнення бажаного рівня конкурентоспроможності національної економіки та конкурентних переваг на всіх рівнях суспільної ієрархії.

Декларативні статистичні показники не завжди адекватно дозволяють оцінити рівень конкурентоспроможності з позицій її фактичної реалізації на ринку праці. Тому актуальним є дослідження сучасних тенденцій трактування та прояву конкурентоспроможності на ринку праці з позицій потенційної та ринкової (реальної) конкурентоспроможності.

**Аналіз останніх джерел і публікацій.** Значний вклад у дослідження проблем конкуренції на ринку праці та забезпечення конкурентоспроможності його ресурсів внесли вітчизняні вчені Богиня Д. П., Бондар І. К., Глевацька Н. М., Грішнова О. А., Долішній М. І., Лібанова Е. М., Лісогор Л. С., Петрова І. Л., Петюх В. М., Семикіна М. В. та ін. Прогресивні підходи у визначенні концептуальних засад прояву і аналізу конкурентоспроможності вцілому і людських ресурсів зокрема продемонстровано у працях зарубіжних науковців: О. М. Васильєвої, В. О. Євсєєва, М. Л. Тимче-

ва, І. О. Піддубного та А. І. Піддубної, Р. А. Фатхутдинова, Є. В. Янченко та ін.

Сучасні погляди на конкурентоспроможність у широкому її розумінні зводяться до 3 основних напрямів:

1) набір характеристик, що відображають конкурентні переваги як за ступенем відповідності до конкретної суспільної потреби, так і за витратами на її задоволення (Грошев В. П., Кредісов А. І., Стівенсон В, Литвиненко А. Н. та Тат'янченко А. М. та ін.);

2) потенційну або реалізовану здатність витримати конкуренцію (Р. А. Фатхутдинов, І. О. Піддубний та А. І. Піддубна та ін.);

3) сукупність інституцій, норм і факторів, які визначають рівень продуктивності економіки. Рівень продуктивності економіки, у свою чергу, визначає рівень добробуту, який може бути досягнутий у країні (за методологією Всесвітнього економічного форуму).

Ці напрями відображають рівні прояву конкурентоспроможності і певною мірою досліджуються в умовах функціонування всіх видів ринків. Наукові дослідження проблем конкурентоспроможності в соціально-трудовій системі і, зокрема, на ринку праці, в основному стосуються тенденцій розвитку конкурентного середовища та потенційних факторів і критеріїв конкурентоспроможності (перший напрям), конкурентоспроможності людських ресурсів у системі чинників національної конкурентоспроможності (третій напрям) і майже не зачіпають проблем ринку праці з позицій ринкової (реальної) конкурентоспроможності людських ресурсів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Концептуально важливим при дослідженні конкурентоспроможності на ринку праці є з'ясування суті понять, що його характеризують: «робоча сила», «людські ресурси», «людський капітал».

Під робочою силою в економічній науці розуміють індивідуальну здатність до праці, яка невіддільна від живої сутності людини і виступає її важливою атрибутивною ознакою. Ця здатність до праці є виробничою здатністю лише потенційно. Реальною виробничою силою вона стає в процесі безпосередньої взаємодії з конкретними засобами виробництва на конкретному підприємстві, будучи включеною у сукупну робочу силу (особистий фактор) [3; 8].

Працездатна частина населення (робочої сили), яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві радянською економічною думкою трактується як трудові ресурси. Ресурси, які відповіда-

ють ознакам економічно активного населення (добровільність праці, критерії зайнятості) зарубіжними вченими визначаються як людські ресурси. Поняття «людські ресурси» є ширшим, ніж «трудові ресурси», оскільки включає не лише здатності до праці, а й до діяльності взагалі, не зважаючи на вікові та фізичні характеристики їх носіїв. «Грань між цими двома поняттями існує у тій мірі, в якій відображає значимість людських здібностей у досягненні економічних цілей всього суспільства і конкретної організації» [11, с. 178; 12, с. 163].

У широкому розумінні під людськими ресурсами розуміють всю сукупність ресурсів, представлених на ринку праці, які є носіями фізичного, інтелектуального, творчого, психологічного потенціалу, компетенцій, досвіду, навичок, мотивів і цілей. У вузькому розумінні категорія «людські ресурси» охоплює ресурси господарюючого суб'єкта (фірми, підприємця, організації) і характеризується тими навиками і здібностями, трудовими і нетрудовими, які можуть бути корисні організації для досягнення її цілей [8]. Якісний аспект категорії «людські ресурси» включає не лише характеристики трудового потенціалу, але і якості, що реалізуються поза сферою праці. Тому якісний аспект категорії повною мірою розкривається через категорію «людський капітал» [1], але, як зазначає Є.В. Янченко [12], доки інтелектуальні здатності чи елементи людського капіталу знаходяться поза економічними, трудовими відносинами, вони залишаються ресурсом, наділеним потенційною ефективністю.

Основною функціональною ознакою людських ресурсів є їх участь у процесі праці. Виходячи з тлумачення категорії у широкому розумінні, людські ресурси — це економічно активна частина населення, яка здатна реалізувати свої трудові функції на ринку праці. Ця частина населення є потенційними людськими ресурсами і включає як фактично зайнятих, так і безробітних. Реальними (фактичними) є людські ресурси, які фактично реалізують свої трудові функції, що відображається у створенні доданої вартості і збільшенні доходу на всіх рівнях суспільної ієрархії. Саме ці реалізовані властивості людських ресурсів дозволяють розцінювати їх як людський капітал організації, оскільки людський ресурс, на який є платоспроможний попит, і реалізація якого приносить матеріальний дохід чи збільшує інтелектуальний капітал організації, є не лише активом, а й капіталом (з позицій теорії людського капіталу). З одного, боку людський капітал — це нова якість ресурсу, представленого на ринку праці, а з іншого — це капітал, який не може бути відчужений від носія, хоча його ре-

зультати у вигляді знань впливають на формування інтелектуального капіталу організації, який формує його ділову репутацію [3; 8]. Таким чином, людські ресурси є не лише носієм робочої сили та людського капіталу, а й самі є капіталом, що вказує на необхідність комплексно досліджувати проблеми конкурентоспроможності на ринку праці.

Погляди на термінологічний ряд конкурентоспроможності об'єктів ринку праці не є однозначними. Так О. М. Васильєва, посилаючись на С. І. Сотникову та ін. [1; 9], вказує на некоректність використання понять «конкурентоспроможність робочої сили» та «конкурентоспроможність трудового потенціалу» і наголошує на доцільності використання на різних структурних рівнях понять «конкурентоспроможність працівника, персоналу, людських (трудо-вих) ресурсів». На протипагу їм В. І. Мирненко, І. М. Миценко, О. В. Дьяченко [5] доводять можливість використання всіх категорій, обгрунтовуючи це різними точками зору на об'єкт конкурентоспроможності на ринку праці: робочу силу чи механізм приведення конкурентних переваг робочої сили у функціональний стан.

Аналіз наукових досліджень [1; 2; 4; 11; 12] вказує на взаємозв'язок між ієрархічною структурою людських ресурсів (капіталу), рівнями прояву конкуренції та формування конкурентоспроможності на ринку праці (рис. 1).

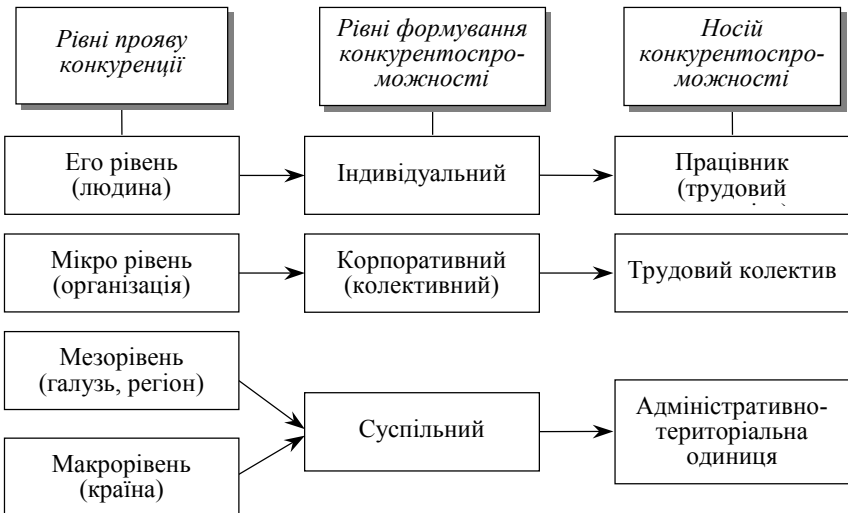


Рис. 1. Структура конкурентоспроможності людських ресурсів

Аналізуючи рівні прояву конкуренції людських ресурсів, Є. В. Янченко [12] наголошує на необхідності врахування розширеної структури трудових відносин, які виступають у трьох фазах: до-трудова (процес освіти, навчання професії, на ринку праці при наймі); безпосередньо трудова та після трудова. Тому, характеризуючи місце конкуренції в системі трудових відносин і складові конкурентоспроможності, потрібно охоплювати всю предметну область соціально-трудової сфери, орієнтуючись на кожну з фаз відтворення людських ресурсів та на різних рівнях і стадіях трудового процесу. Відповідно сферою прояву конкуренції людських ресурсів запропоновано виділяти ринок праці та сферу зайнятості. Природа прояву конкуренції в них є однаковою — суперництво, але конкурентні переваги є різними.

Структурно конкурентоспроможність на ринку праці включає:

1) індивідуальну конкурентоспроможність працівників, представлену кількісними та якісними характеристиками індивідуальних людських ресурсів. Як зазначає Є. В. Янченко [12], саме цю конкурентоспроможність описує багато дослідників, аналізуючи конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці;

2) організаційну (корпоративний рівень), яка залежить від потенціалу людського капіталу та задоволення ринкової потреби в праці. Вона представлена не лише конкурентними перевагами працівників, а й організаційного середовища;

3) регіональну та національну, яка включає зведені показники трудового потенціалу та людського капіталу, умови праці, найму та розвитку людських ресурсів і виступає своєрідним ретроспективним показником рівня національної (регіональної) конкурентоспроможності.

Узагальнюючи концептуальні підходи до дослідження конкурентоспроможності людських ресурсів на ринку праці, С. І. Сотникова, Е. В. Маслов, С. Ю. Глазирін [9], А. М. Васильєва [1] диференціюють їх на 2 групи:

1) виділення якісних характеристик людських ресурсів, що відображають потенційні конкурентні переваги (кваліфікація, стаж, вік, освіта, особистісні якості й ін.);

2) дослідження умов найму, якості праці, корисного ефекту і сукупних затрат. Ці показники характеризують ефективність прояву конкуренції і можуть слугувати показником реальної конкурентоспроможності.

Загалом, конкурентоспроможність людських ресурсів виступає індикатором відповідності фізіологічних, професійно-кваліфікаційних, освітніх характеристик умовам найму робочої сили

на ринку праці, що відображають кон'юнктуру попиту та пропозиції на робочу силу певної якості, та, відповідно, обумовлюють ступінь інтенсивності конкуренції на ринку праці [4].

Усталено для аналізу конкурентних переваг працівників (робочої сили) використовується система потенційних показників конкурентоспроможності, які характеризують кількісні та якісні складові трудового потенціалу, що формують людський капітал. У [6; 11] запропоновано дещо інший підхід, який передбачає їх поділ на базові та часткові.

Базові показники пов'язані з соціально-демографічними, психофізіологічними та мотиваційними особливостями робочої сили і визначають потенційну і фактичну ефективність праці.

Часткові показники відображають бажання і переваги роботодавця в робочій силі і якості праці, тобто показники, які характеризують міру ринкової потреби якісно визначеної здатності до праці, а також обумовлені можливостями забезпечення дохідності праці, сприйняття нової інформації, нарощування професійних знань, само інвестування в людський капітал, потенціалом комунікативних зв'язків у певному виді діяльності.

Така характеристика співставна із запропонованою Т. В. Хлоповою [10], яка конкурентні переваги працівників також поділяє на дві групи, акцентуючи при цьому на рівні управління ними:

1) конкурентні переваги конституційного характеру — це переваги, які даються людині від народження. До їх числа відносяться вік, стать, національність, громадянство, здоров'я і т. д. Такі переваги охоплюють капітал здоров'я і частково, капітал культури. Вони не піддаються управлінському впливу;

2) конкурентні переваги інноваційного характеру, які вимагають серйозних інвестицій у їх формування і розвиток зі сторони носія. Особливістю цих характеристик є пряма залежність між інтенсивністю розвитку та експлуатацією. До їх числа відносяться складові професійного капіталу і частково — капіталу культури: професійна підготовка, рівень кваліфікації, професійна мобільність, кваліфікаційний ріст, рівень освіти і т. д.

Реальні складові критеріїв конкурентоспроможності можуть варіювати і ранжувати в своїй цінності залежно від рівня формування конкурентоспроможності, тенденцій розвитку економіки та ринку праці, конкретних територіально-демографічних умов, ринкової кон'юнктури, організаційного середовища та ін. Зокрема, досвід світового економічного розвитку свідчить, що саме ефективне використання інтелектуальної складової людських ресурсів дозволяє країнам досягати високо конкурентних позицій на сві-

тових ринках [12]. Тому, на нашу думку, в складі часткових показників конкурентоспроможності доцільно виділяти показники інтелектуального стану людських ресурсів, такі як рівень IQ, науково-дослідницькі здобутки та ін.

Адекватність формулювання критеріїв конкурентоспроможності дозволяє з більшою вірогідністю оцінити рівень конкурентоспроможності людських ресурсів як добуток критеріїв і їх ваг:

$$F = \sum_{i=1}^n \alpha_i x_i, \quad (1)$$

де  $F$  — рівень конкурентоспроможності,  $x_i$  — критерії конкурентоспроможності,  $\alpha_i$  — ваги критерію.

Для оцінки роботодавцем рівня конкурентоспроможності потенційного працівника (або працівника, який претендує на іншу посаду) доцільним вбачається використання коефіцієнта порівняльної конкурентоспроможності, обчислюваного за методикою, запропонованою І. Л. Петровою [7].

Суть пропонованого методу полягає у розробці на основі експертної оцінки особливостей конкретного виду діяльності системи критеріїв  $K_{ij}$  (рівень освіти, кваліфікації, ступінь відповідальності, професійної майстерності, унікальність професії і т. ін.) для працівника  $i$ -тої професії  $j$ -тої кваліфікації. При цьому кожному критерію присвоюється відповідний бал, який відповідає необхідному (конкурентоспроможному) рівню виконання даної роботи  $a_i$  та відповідно до якого визначаються вагові коефіцієнти — ступінь значущості кожного критерію для комплексної оцінки конкурентоспроможності —  $\beta_{ij}$ . Комплексна оцінка конкурентоспроможності розраховується як сума добутків рангів на їх вагові коефіцієнти:

$$K_{ij} = \sum_{K_{ij}}^n a_i \beta_{ij}, \quad (2)$$

де  $K_{ij}$  — рівень конкурентоспроможності працівника, необхідний для отримання даного робочого місця,  $K_{ij}$  — критерії оцінки діяльності,  $a_i$  — бали по кожному критерію,  $\beta_{ij}$  — ступінь значущості кожного критерію.

Оцінка конкурентоспроможності працівника відбувається в результаті порівняння його індивідуальної конкурентоспроможності з рівнем конкурентоспроможності працівника, необхідного для отримання їм конкретного робочого місця.



Використання даного коефіцієнту можливе і при оцінці конкурентоспроможності трудового колективу для потреб служби управління персоналом чи інвесторів. У цьому випадку доцільно здійснювати аналіз показника за ієрархією структури працюючих (робітники, службовці, в т. ч. спеціалісти, керівники), що дозволить визначати не лише абсолютний, а й відносний рівень конкурентоспроможності людських ресурсів організації.

Іншим підходом до оцінки реальної індивідуальної та колективної конкурентоспроможності людських ресурсів організації є використання розрахункових показників діяльності працівників, зокрема показників ефективності праці:

- коефіцієнт використання планового фонду робочого часу;
- продуктивність праці (індивідуальна та структурних груп працюючих), виходячи з планового і фактичного фонду робочого часу;
- рівень заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат;
- рентабельність витрат на персонал як співвідношення доданої вартості (створеної індивідуально та структурною групою персоналу) і сукупних витрат на персонал.

Описані вище підходи до оцінки рівня реальної конкурентоспроможності людських ресурсів вважаємо прийнятними і для суспільної конкурентоспроможності з позицій вітчизняного користувача. Однак, зважаючи на посилення процесів глобалізації та необхідність уніфікації інформації, найбільш адекватною є оцінка конкурентоспроможності людських ресурсів у складі Глобального звіту про конкурентоспроможність («The Global Competitiveness Report») Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum). Досліджувані у Звіті індикатори є потенційними факторами конкурентоспроможності. При розрахунку деяких з них використовуються нормативні (планові) величини. Заміна їх на фактичні (наприклад, фактичний фонд відпрацьованого робочого часу, фактична тривалість життя, фактичні величини при розрахунку індексів людського розвитку) і введення додаткових показників по інтелектуальному рівню людських ресурсів, рівню оплати праці (в тому числі в державному секторі), коефіцієнта використання людських ресурсів дозволить отримати реальні показники конкурентоспроможності людських ресурсів, що впливають на загальну конкурентоспроможність країни. За аналогічною методикою доцільно визначати регіональну конкурентоспроможність людських ресурсів на основі показників Звіту про конкурентоспроможність України.

**Висновки з проведеного дослідження.** Конкурентоспроможність людських ресурсів — це система якісних і кількісних показників, які описують трудовий, інтелектуальний, людський потенціал людських ресурсів у контексті соціально-трудоких відносин на ринку праці і формують їх конкурентні переваги. Декларована сукупність характеристик виражає здатність ресурсу мати вищий рівень конкурентоспроможності, порівняно з конкурентами, але залишається потенційною до часу їх реальної реалізації. Детерміновані контекстними особливостями конкуренції і практично затребувані та реалізовані конкурентні переваги відображають реальний рівень конкурентоспроможності людського ресурсу. Статистично рівень реалізованої конкурентоспроможності людських ресурсів демонструє фактичні показники людського капіталу і обумовлюється соціальною політикою роботодавця та держави.

### **Література**

1. *Васильєва А. Н.* Конкурентоспособность организации и ее человеческий капитал [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.sbmt.bsu.by/Data\\_RUS/ContBlocks/01112/Vasiljeva.pdf](http://www.sbmt.bsu.by/Data_RUS/ContBlocks/01112/Vasiljeva.pdf)
2. *Глевацька Н. М.* Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 25—30.
3. *Грیشнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грیشнова. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
4. *Лісогор Л. С.* Формування ринку праці в Україні: Монографія / Л. С. Лісогор. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2003. — 296 с.
5. *Мирненко В. И.* Трактова объекта конкурентоспособности человеческого ресурса на рынке труда в современных условиях [Електронний ресурс] / В. И. Мирненко, И. М. Миценко, О. В. Дьяченко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. — 2010. — Вип. 17. — Режим доступу: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_17\\_ekon/stat\\_17/05.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/05.pdf)
6. *Тимчев М. Л.* Інноваційні аспекти підвищення конкурентоспроможності людського капіталу підприємства [Електронний ресурс] / М. Л. Тимчев // Збірник наукових праць. Економічні науки. Серія: Регіональна економіка. — Вип. 7(27). — Ч. 5. — Луцьк, 2010. — Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/en\\_re/2010\\_7\\_5/11.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/en_re/2010_7_5/11.pdf)
7. *Петрова І. Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. Л. Петрова. — К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. — 298 с.

8. *Разнодежина Э. Н.* Человеческие ресурсы: их роль и значение [Электронный ресурс] / Э. Н. Разнодежина // Управление экономическими системами. — 2011. — №1 (25). — Режим доступа: <http://uecs.ru/economika-truda/item/308-2011-03-25-09-52-07>.

9. *Сотникова С. И.* Управление конкурентоспособностью персонала. / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, С. Ю. Глазырин. — Новосибирск: Изд-во НГУЭУ, 2006. — 245 с.

10. *Хлопова Т. В.* Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работника в современных условиях. Методология и практика исследования / Т. В. Хлопова. — Иркутск, 2004. — 217 с.

11. *Шилец Е. С.* Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений в условиях глобального кризиса / Е. С. Шилец // Вісник Донецького університету, сер. В: Економіка і право. Спецвипуск, Т. 1. — 2011. — С. 176—179.

12. *Янченко Е. В.* Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества [Электронный ресурс] / Е. В. Янченко // Вестник Томского государственного университета. — 2001. — № 2(343). — С. 163—169. — Режим доступа: <http://sun.tsu.ru/mminfo/000063105/343/image/343-163.pdf>

Статтю подано до редакції 27.06.2012 р.

УДК 331.101.3

**О. В. Бервено**, канд. экон. наук,  
доцент кафедры экономической теории  
и экономических методов управления  
Харьковского национального университета  
имени В. Н. Каразина

## **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

**АНОТАЦІЯ.** У статті показано особливу роль соціальної політики в розвитку людського потенціалу. Доведена актуалізація інноваційного характеру соціальної політики в посткризових умовах.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** інноваційна соціальна політика, людський потенціал, соціальна сфера, соціально-економічна ефективність.

**АННОТАЦИЯ.** В статье показана особая роль социальной политики в развитии человеческого потенциала. Доказана актуализация инновационного характера социальной политики в посткризисных условиях.