

Левченко О. М.

доктор економічних наук, професор,
проректор з наукової роботи

Немченко Т. А.

асистент кафедри економіки, менеджменту
та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ

Сучасні тенденції розвитку економіки України, спрямовані на інтеграцію її до світового економічного простору, загострюють проблему зростання соціальної нерівності та зумовлюють зміни в структурі зайнятості країни. Зниження масової частки фізичної та зростання попиту на інтелектуальну працю, зростаючі вимоги до оновлення знань, зміна усталених поглядів на соціальні цінності, пріоритети, мотиви виступають причинами посилення необхідності соціального регулювання розвитку трудового потенціалу для відповідності його до викликів зовнішнього середовища та забезпечення захисту тих груп населення, що не в змозі підтримувати власну конкурентоздатність на ринку праці.

Для розв'язання зазначених проблемних питань варто розробити механізм соціального розвитку трудового потенціалу, основною метою якого має стати, перш за все, забезпечення соціального добробуту та якості життя населення.

Головні завдання механізму соціального розвитку трудового потенціалу полягають у такому: забезпеченні формування та розвитку соціальної інфраструктури; налагодженні функціонування соціальних інститутів з питань збереження та розвитку трудового потенціалу; удосконаленні трудового законодавства з питань захисту трудоактивного населення, розробки дієвої пенсійної системи та системи соціального страхування; застосуванні міжнародного досвіду щодо реалізації державної соціальної політики; розробленні та впровадженні державних соціальних програм для забезпечення захисту відповідних соціальних груп і розвитку су-

спільства; реформуванні систем освіти та охорони здоров'я, з орієнтацією на доступність, якість і всестороннє охоплення населення; забезпеченні функціонування системи професійного навчання та навчання протягом життя, розробці системи збереження професійних знань і вмінь населення; розробці ефективної державної системи підтримки середнього та малого бізнесу, самозайнятих осіб і фрілансу; підвищенні рівня соціальної відповідальності держави та бізнесу.

Основними принципами, на яких ґрунтується механізм соціального розвитку трудового потенціалу, можна вважати принцип комплексності, систематичності, гуманізму, ефективності, адаптивності, інклюзивності, соціальної справедливості, соціальної згуртованості, соціальної відповідальності, адресності.

Суб'єктами механізму соціального розвитку трудового потенціалу відповідно до кожного його рівня виступають, насамперед, міжнародні інституції та організації, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, бізнесові структури та асоціації роботодавців, соціальні установи, домогосподарства, інститути громадянського суспільства

Під час вивчення наукової літератури, приходимо до висновку, що для формування механізму соціального розвитку трудового потенціалу є правомірним використовувати усталену класифікацією методів управління, які за характером управління розподіляють на економічні, адміністративні (організаційні, правові) та соціально-психологічні методи. Також, поширеною є групування методів управління за впливом на виконавців: методи прямого та непрямого впливу. З точки зору впливу на особистість методи управління можна розподілити на методи інформування, адміністративного примусу, переконання та стимулювання [1].

Також, варто зауважити про використання індивідуальних і групових методів, активних і пасивних, довгострокових і короткострокових, методів формального та неформального впливу [2].

Основними інструментами соціального розвитку трудового потенціалу відповідно до вказаних методів виступають: державні стратегії та програми соціально-економічного розвитку, соціальні проекти, фінансові та економічні стимули, розвиток соціальної інфраструктури, інформаційних та комунікаційних технологій, соціальних мереж.

Результатами впровадження механізму є вдосконалення основних компонентів соціального капіталу, що втілюються, зокрема, у соціально-психологічному кліматі, системі цінностей, довірі, дружніх відносинах, готовності сприймати непопулярні державні

рішення, сплачувати податки, дружелюбності, готовності допомагати, гостинності та підвищенні інвестиційної привабливості.

Відповідно до сказаного до складу процесу реалізації механізму регулювання соціального розвитку трудового потенціалу на державному рівні мають входити саме ті засоби, функції та методи, визначення соціальних орієнтирів і впровадження соціальних програм, що спонукатимуть до зростання соціальних стандартів і формування якісного соціального розвитку в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Список літератури

1. Харун О. А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10(2). С. 121-125

2. Левченко А. О. Професійний розвиток персоналу в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2018. Вип. 1. С. 124-134.

УДК [331:332.14:352]:303

Левченко О. М.

доктор економічних наук, професор,
проректор з наукової роботи

Царенко І. О.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри економіки,
менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет
Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В КОНТЕКСТІ СОЦІОЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

В Україні процес децентралізації розпочато 2014 року з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (01.04.2014), законів України «Про співробітництво територіальних громад» (17.06.2014),