

- нові технології можуть покращити підтримку, що надається молоді;
- залучення молоді до соціального діалогу, що має важливе значення задля прогнозування інституційних трансформацій.

Усе перелічене вище, вважаємо, потребує напрацювання низки стратегічних рішень щодо трансформації інституціональних механізмів ринку праці молоді задля відповідності викликам сьогодення і майбутнього людства. Перш за все, необхідно визначити системні підходи щодо оновлення структурної макроекономічної політики, яка має забезпечувати (або компенсувати) достатній сукупний попит для його поглинання переміщеним працівникам та новим учасникам робочої сили і одночасно створити механізми, що забезпечують молоді насолоду від балансу між роботою та особистим життям.

Література

1. *Society at a glance 2019 : OECD social indicators* / Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) : website. URL: <https://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm> (access date: 09.04.2021).
2. Маршавін Ю. М. *Формування інституційної підсистеми регулювання ринку праці України*. Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Київ : КНЕУ, 2010. Спец. вип. : Соціально-трудова відносина: теорія та практика : у 3 т. Т. 2. С. 131–139.
3. Berg J., Kucera D. *Labour markets, institutions and inequality : building just societies in the 21st century* / Ed. by J. Berg. Edward Elgar Publishing, 2015. 432 p.
4. Boeri T. *Institutional reforms and dualism in European labour markets*. Chapter 13 in *Handbook of Labour Economics*. 2011. Vol. 4B. Pp. 1173–1236.
5. Berg J., Kucera D. *In defence of labour market institutions. Cultivating justice in the developing world*. Geneva : ILO, 2008. 293 p.
6. Маршавін Ю. *Інституційна складова регулювання ринку праці і зайнятості населення*. Економіка та держава. 2004. № 12. С. 39–43.

УДК 331.5:332.1

Новицький Микола Валерійович

*к. е. н., ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ ТА ВИЯВЛЕННЯ ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМКІВ ЙОГО РОЗВИТКУ

JEL classification: J010; R100

Людський потенціал не лише визначає можливості регіону бути забезпеченим творчими, кваліфікованими кадрами в майбутньому, але й впливає на можливості розширеного суспільного відтворення в його демографічних, економіко-соціальних та духовних аспектах. У сучасних умовах успішність розвитку економіки визначається здатністю до генерації інновацій перетворень, зростанням ролі людини у відтворювальних процесах. Це висуває на перший план проблему формування людського потенціалу та виявлення пріоритетних напрямків його розвитку. Актуальним в теоретичному та практичному плані є поглиблення розуміння тих тенденцій, закономірностей і факторів, що визначають стан, рівень та перспективу якісної динаміки розвитку людського потенціалу в складних сучасних умовах, а також наукове обґрунтування шляхів та ефективних механізмів забезпечення його реалізації.

Людський потенціал становить першооснову національного багатства кожного регіону, оскільки головним критерієм соціально-економічного прогресу є досягнення у сфері розвитку людини. У сучасній економіці людині відводиться центральне місце не лише у традиційно духовній сфері суспільного життя, але й у системі виробничих зв'язків. Збереження та відтворення людини є найважливішою передумовою ефективного зростання будь-якої країни. Перехід України до інформаційного суспільства характеризується зростанням ролі людського потенціалу як головного чинника соціально-економічного розвитку, оскільки в умовах стандартних засобів та предметів праці конкурентна перевага підприємства забезпечується перевагою його працівників над працівниками конкурентів. Загалом, людський потенціал необхідно розглядати як сукупність

природних даних (здібностей) людини, освіти, виховання і життєвого досвіду, а також як здатність до одержання й використання інформації та знань.

Термін «потенціал» означає приховані можливості, потужність, силу. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, які можуть бути приведені в дію та використані для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися або виявилися не повністю [1, с. 102].

Вирішення широкого спектра наукових проблем економічного оцінювання національного багатства як макроекономічного агрегату вищого рівня, що характеризує потенціал розвитку країни, набуває особливої актуальності в сучасних умовах пошуку шляхів подолання глобальної фінансово-економічної кризи, вимагаючи комплексного дослідження його формування з урахуванням властивостей окремих елементів, серед яких одним з найважливіших є людський потенціал, що одночасно виступає рушійною силою і метою економічного зростання [2].

Людський потенціал – це сукупна здатність певної людської спільноти, а саме народу, територіальної громади, трудового колективу підприємства тощо й окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку [3, с. 93–94], тобто охоплює не тільки професійно-кваліфікаційні характеристики, але й рівень освіченості, креативності, мобільності, можливість адаптуватися до соціально-економічних змін у суспільстві та інші кількісно-якісні характеристики їх носіїв.

Щоб підвищити ефективність використання людського потенціалу регіону у процесі розроблення методів управління кадровим потенціалом, першочерговими є такі завдання: по-перше, прийняття чітких і прийнятних для практичних цілей критеріїв оцінювання кадрового потенціалу; по-друге, розроблення оптимальної моделі використання кадрового потенціалу як цілісної системи; по-третє, оцінювання впливу складових частин кадрового потенціалу на показники управлінської та виробничої діяльності, по-четверте, досягнення відповідності кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу до цілей і завдань державного управління [4].

Механізм формування людського потенціалу містить перш за все потреби, удосконалення їх структури та можливості їх перетворення у реальне споживання на основі певного рівня свободи вибору. Насамперед, механізм формування людського потенціалу проявляється у соціально-економічній природі та якісно-кількісній характеристиці споживання. Сфера потреб і споживання є важливою для становлення людського потенціалу, як і трудова діяльність. Формування, виявлення та задоволення потреб – це ключові опорні точки відтворювального процесу. З одного боку, потреби задають імпульс для виробництва і визначають напрями його розвитку, а, з іншого, рівень розвитку та можливості задоволення потреб обумовлюють якість відтворення людського потенціалу. Обидва ці процеси взаємозалежні.

Потреби як елемент механізму формування розвитку людського потенціалу тісно взаємопов'язані з можливостями людини їх задовольняти, які значною мірою залежать від її свободи вибору. Тому, вихідний і найважливіший елемент у механізмі формування людського потенціалу – це забезпечення людей більш широким вільним вибором у всіх сферах життя й створення умов, у яких люди зможуть повністю розвинути свій потенціал. У цьому контексті метою суспільного розвитку стає розширення можливостей вибору, можливостей вести продуктивне й творче життя в гармонії зі своїми потребами й інтересами. З цієї точки зору змінюється погляд на матеріальне багатство: дохід перетворюється в кошти, що розширюють людський вибір у таких сферах, як охорона здоров'я, освіта, економічна й суспільна діяльність, можливість вільної реалізації творчого потенціалу. Люди не мають потреби в нескінченно високому достатку, він лише розширює можливості людського вибору, але цей вплив знижується зі збільшенням доходу відповідно до принципу зменшення його корисності.

Визначення «людського потенціалу» розглядається в таких напрямках, як сукупність умов життя людини в її соціальному, політичному, культурному, духовному, матеріальному та інших аспектах. Як соціально-економічна категорія, яка розвивається у взаємодії з економічними процесами і явищами, визначаючи пріоритети держави, спільноти і людини. Як індикатор ефективності соціальної рівня, що відображає забезпеченість потреб раціональних або мінімальних населення певного соціально-територіального утворення. У подальшому більш ретельного наукового дослідження потребують механізми і способи формування, реалізації та управління людським потенціалом.

Література

1. Шило К. М. *Сутність та економічна природа категорії «трудоий потенціал»*. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2010. № 2 (10). С. 101–105.

2. Бобух І. М. *Економічна оцінка людського потенціалу України як елементу національного багатства*. Демографія та соціальна економіка. 2009. № 2. С. 102–113. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/9109/10-Bobyh.pdf?sequence=1> (дата звернення: 02.05.2021).

3. *Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів* / Комітет з питань освіти і науки : сайт. URL: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/doccatalog/list?currDir=48718> (дата звернення: 02.05.2021).

4. Сілантьєв О. І. *Сучасні теоретико-методологічні підходи до трактування потенціалу розвитку макроекономічних систем*. Академічний огляд. 2017. № 1 (46). С. 14–25. DOI: 10.32342/2074-5354-2017-1-46-2.

УДК 331.5-053.67

Перепельчук Тетяна Вікторівна
*ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДІ ЯК ОСОБЛИВОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

JEL classification: J130; J210

Сталий розвиток та успішність трансформаційних процесів в Україні значною мірою залежать від активної участі у них молоді. Модернізація економіки країни потребує ефективного включення молодого покоління в економічну сферу, оскільки саме молоді кадри мають особливі здатності, які визначаються їх професійно-трудова і особистісним потенціалом, на відміну від працівників інших вікових категорій. Саме молодь є дуже чутливою до нововведень і спроможна гнучко реагувати на них, може більш швидко освоювати нові технології і устаткування, які відповідають сучасним інноваційним вимогам виробництва і суспільства, здатна генерувати і запроваджувати принципово нові рішення існуючих економічних, технічних, інформаційних та інших проблем. Тому тенденція щодо зменшення питомої ваги молоді у складі ЕАН України за 2015–2019 рр.: 2015 – 37,5%, 2016 – 36,48%, 2017 – 35,9%, 2018 – 35,01%, 2019 – 34%, тобто на 3,5% за аналізований період – є негативною і може відповідно відбитися на показниках економічного розвитку країни [1, с. 146].

Поняття «молодь» в науковій літературі не нове. Ця категорія розглядається і різноманітно трактується в різних наукових галузях – філософії, психології, педагогіці, економіці, соціології та ін. Переважно робиться акцент на соціально-демографічних характеристиках молоді. Питання ж дослідження молоді як особливої соціально-економічної категорії, зокрема, найбільш важливих особливостей та виконуваних функцій, які впливають на її ефективну реалізацію і використання на ринку праці є недостатньо розробленими і тому потребують поглибленого обґрунтування.

Так, І. М. Леган визначає молодь як «соціально-демографічну групу, яка в процесі соціалізації набуває певних особливостей фізіологічного, фізичного, освітнього, професійного, культурного та морального характеру» і підкреслює, що це поняття є інтегрованим і характеризується такими ознаками: «віковою межею, психологічними особливостями, специфікою соціального статусу та соціальної поведінки, а також особливим місцем в соціально-демографічній структурі та громадсько-політичному житті суспільства» [2, с. 18].

Показники нижньої і верхньої вікових меж молоді мають досить великий розбіг у різних країнах та відповідно до визначень окремих організацій (табл. 1).

За даними табл. 1 найбільший граничний вік молоді серед наведених країн, означений в Україні згідно зі статтею 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» № 2998-ХІІ від 05.02.1993 р. – від 14 до 35 років [3].

Варто відмітити, що дослідники, які займаються проблемами молоді (В. В. Онікієнко, Я. В. Кружельницька, Е. М. Лібанова, С. І. Пирожков, І. В. Франюк, Н. В. Анішина, О. В. Абашина, О. О. Юшкевич), не сформували єдиного підходу щодо визначення молоді як соціально-економічної категорії. Можна стверджувати, що найважливішим критерієм приналежності молоді до окремої соціально-економічної групи населення теж є вік. І верхня, і нижня вікові межі соціально-економічної категорії «молодь» є предметом наукових досліджень та суперечностей і обґрунтовуються вітчизняними науковцями на рівні 14–15 років – нижня межа та 29 років –