

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Під редакцією Никифоренка В.Г.

**ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ
РЕГІОНУ**

Монографія

Одеса – 2020

УДК 332.1:331.522.4

Рецензенти: Т.А.Костишина, д-р екон. наук, проф. (Полтавський університет економіки і торгівлі)

Н.В.Сментина, д-р екон. наук, проф. (Одеський національний економічний університет)

Під ред. В.Г.Никифоренка

Людський потенціал в системі стратегічного управління соціально-економічним розвитком регіону / Монографія / МОН України. Одеський нац. економічний унів-тет – Харків: ТОВ "Промарт", 2020. – 208 с.

ISBN 978-617-7634-89-7

Авторський колектив: к.е.н., доц. Збрицька Т.П.; к.е.н., ст.викл. Йолкіна О.В.; ст. викл. Карпенко Н.В.; к.е.н., доц. Кривцова М.С.; кер. авт. колективу д.е.н., проф. Никифоренко В.Г.; к.е.н., ст.викл. Новицький М.В.; к.політ.н., доцент Петровська О.М.; ст.викл. Перепельчук Т.В.; к.е.н., викл. Табанова А.І.; викл. Сало Я.В.

У монографії надано результати дослідження стану формування й розвитку людського потенціалу в системі стратегічного управління соціально-економічним розвитком регіону.

У роботі проведено оцінку стану і динаміки людського потенціалу як основи соціально-економічному розвитку регіону, досліджено стратегічні програми соціально-економічної політики України й регіону та їх вплив на формування й розвиток людського потенціалу. Визначено існуючі механізми управління формуванням та розвитком людського потенціалу регіону та їх ефективність. У якості сучасної запропоновано імітаційну модель на базі програмної платформи системи Ithink прогнозного аналізу розвитку людських ресурсів на інформаційній базі Одеського регіону з 2000 р. по 2020 рік; -.

Рекомендовано до видання рішенням Вченої ради Одеського національного економічного університету. Протокол № 5 від 3 березня 2020 р.

ISBN 978-617-7634-89-7

ЗМІСТ

ВСТУП	5
1. Загальна оцінка стану і динаміки людського потенціалу як основи соціально-економічного розвитку регіону.....	7
2. Вплив стратегічних програм соціально-економічної політики на формування і розвиток людського потенціалу регіону.....	62
3. Визначення ефективності існуючих механізмів управління формуванням і розвитком людського потенціалу регіону.....	139
ВИСНОВКИ	192
Список літератури.....	196

Перелік умовних позначень, символів, одиниць, скорочень і термінів

ВВП – валовий внутрішній продукт

ВРП – валовий регіональний продукт

ОТГ – обласна територіальна громада

ЗВО – заклади вищої освіти

ПОН – первинна професійна освіта населення

ПТНЗ – професійно-технічні навчальні заклади

НМЦ ПТО – навчально-методичні центри професійно-технічної освіти

СППД – середньостроковий план пріоритетних дій

НАЗЯВО – національне агентство із забезпечення якості вищої освіти

ЗВО – заклади вищої освіти

ЄВІ – єдиний вступний іспит з іноземної мови

НФДУ – національний фонду досліджень України

ДФФД – державний фонд фундаментальних досліджень

ІРЛП – Індекс розвитку людського потенціалу

РЛР – рівень людського розвитку

РРЛР – регіональний рівень людського розвитку

ІЛР – Індексу людського розвитку

ІРРЛР – індекс регіонального рівня людського розвитку

ІРІЛР – Інтегральний регіональний індекс людського розвитку

МОП – міжнародна організація праці

МП – міські поселення

СМ – сільська місцевість

ВСТУП

На сучасному етапі економічного розвитку в умовах турбулентності та непередбачуваності суттєво зростає значимість такого стратегічного ресурсу як людський потенціал.

Управління формуванням і розвитком людського потенціалу регіону тісно переплітається із соціально – економічною політикою регіонального розвитку. Розвиток регіонів, як соціально – економічних систем, пов'язаний з людським потенціалом регіону, а також з розвитком і стимулюванням тих видів соціальної й економічної діяльності, які забезпечують процес відтворення людського потенціалу. Інвестиції в процес відтворення людського потенціалу регіону ефективні в довгостроковій перспективі з економічної точки зору.

Основна мета відтворювального процесу людського потенціалу регіону полягає в розширенні можливостей розвитку людини на ринку праці регіону, а також у створенні сприятливих соціально-економічних умов з боку регіональних органів влади для використання й розвитку людського потенціалу регіону. Дана мета, таким чином, покликана забезпечити змістовну сутність регіональної соціально – економічної політики в області управління людським потенціалом, яка полягає в розробці відповідного організаційно – економічного механізму й кількісних індикаторів, при аналізі яких можна оцінити ефективність процесів формування, нагромадження й розвитку людського потенціалу регіону. Очевидно, що досягнення зазначеної мети можливо лише в системі стратегічного управління соціально-економічним розвитком регіону в цілому й на рівні окремих галузей і територій, а також вироблення механізмів, що дозволяють реалізувати дані напрямки.

Тому розвиток інструментарію економетричного аналізу формування й використання людського потенціалу в системі управління соціально-економічним розвитком регіонів розглядається авторами даного дослідження в якості одного із ключових напрямків удосконалення системи стратегічного управління.

Авторами даного дослідження у якості основних завдань були виділені:

- проведення аналізу стану і динаміки людського потенціалу як основи соціально-економічного розвитку регіону (на прикладі Одеської області);
- дослідити вплив стратегічних програм соціально-економічної політики регіону на формування і розвиток людського потенціалу;
- визначити ефективність існуючих механізмів управління формуванням і розвитком людського потенціалу регіону.

Задля вирішення поставлених завдань були залучені відповідні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження наукових явищ і процесів, зокрема: метод структурного аналізу і синтезу, індукції та дедукції; структурно-логічного аналізу – в побудові логіки та структури дослідження; хронологічного аналізу – у процесі визначення змін у підходах до оцінювання рівня людського розвитку; порівняльного аналізу – для виявлення специфічних характеристик проблем оцінювання людського потенціалу в Україні та міжнародній практиці.

Інформаційною базою для виконання даного дослідження слугували законодавчі та нормативні документи України; офіційні матеріали та публікації міжнародних організацій; статистичні бази даних Державної служби статистики України, науково-дослідних установ та аналітичних центрів; матеріали офіційних інтернет-сайтів міжнародних організацій, науково-дослідних установ та аналітичних центрів, органів влади України; опубліковані результати досліджень провідних закордонних та вітчизняних науковців з питань формування та розвитку людського потенціалу регіону; власні дослідження авторів.

1. Загальна оцінка стану і динаміки людського потенціалу як основи соціально-економічного розвитку регіону

(на прикладі Одеської області)

Динамічні зміни соціально-економічної і політичної ситуації в Україні, наміри й дії щодо інтеграції в ЄС обумовлюють необхідність стимулювання довгострокового соціально-економічного розвитку регіонів, тобто їх переходу на новий, вищий рівень функціонування і відтворення, тому що тенденції розвитку економіки країни на пряму визначаються показниками розвитку окремих регіонів.

Рішення цього завдання потребує підвищення ефективності використання природного, економічного, людського потенціалу регіонів, що є передумовою досягнення якісно нового рівня конкурентоспроможності та ефективності економіки і гідного рівня життя населення, як регіону, так і країни. Основною рушійною силою і головним «чинником економічного зростання в регіонах є людський потенціал» [1].

Огієнко М.М. вважає, що «людський потенціал регіону – це унікальна комбінація природної та набутої фізичної, соціальної, інтелектуальної, культурної та духовної компонент потенціалу його носіїв, які становлять населення регіону з відповідними умовами для їх реалізації, що дозволяють ефективно вирішувати поточні та стратегічні завдання регіонального розвитку у заданому векторі» [2].

Аналіз теоретико-методологічних основ та сучасних підходів до оцінки людського потенціалу регіону показує, що на його розвиток здійснює вплив безліч чинників, які можна умовно об'єднати в наступні основні блоки:

- ✓ демографічні,
- ✓ соціально-економічні,
- ✓ політичні.

Політичні чинники мають специфічний вплив на людський потенціал через створення загальних умов для розвитку держави і знаходяться в полі вивчення політекономічної науки.

Що стосується *демографічних та соціально-економічних* чинників, то вони в більшій мірі впливають на формування та розвиток людського потенціалу як на державному рівні, так і на рівні регіону, тому вважаємо за доцільне проведення аналізу саме за такими напрямками з їх подальшою деталізацією та виявленням основних тенденцій їх впливу на розвиток людського потенціалу Одеського регіону.

Демографічні чинники

Природною основою людського потенціалу є населення. *Демографічний чинник* є одним з тих, що визначають для забезпечення стабільного і безпечного розвитку держави, а проблеми оптимального демографічного розвитку слід розглядати як першочергові інтереси держави, як чинник і результат його функціонування. Від демографічних характеристик працездатного населення і показників демографічного розвитку залежить розвиток трудового потенціалу і, як результат, величина сукупного національного доходу.

До демографічних чинників формування людського потенціалу відносять: рівень народжуваності, рівень смертності, міграцію населення, частку населення в працездатному віці в її загальній чисельності, тривалість життя [3].

Демографічні чинники надають кількісні та якісні характеристики людського потенціалу, визначають його фізичну, інтелектуальну й соціально-економічну складові загалом та за різними віковими групами. За допомогою кількісних чинників визначають демографічну ситуацію в країні та у регіонах. Поряд з цим вікова структура населення уможливує визначення економічного навантаження працездатної частини населення, впливає на його мобільність, рівень суспільної продуктивності праці, освітню та професійно-кваліфікаційну структуру тощо. Важливу роль також відіграють міграційні процеси.

Починаючи оцінку людського потенціалу Одеського регіону необхідно навести його загальну характеристику:

- Одеська область розташована на території 33,31 тис. кв. км і займає 5,5% території України;
- територія Одеської області за станом на 1 січня 2018 року поділена на 26

районів, 19 міст, 33 селища міського типу і 1124 сільських населених пунктів. Всього населених пунктів – 1176, у тому числі міських – 52, сільських – 1124. На кожний км² території припадає майже 72 особи;

- валовий регіональний продукт (ВРП) у 2018 р. 119,8 млрд.грн. (+4,2% у 2017 році). Позиція за обсягом ВРП – 6;

- Одеса, Ізмаїл та Чорноморськ за чисельністю населення є найбільшими населеними пунктами області. Адміністративним центром Одеської області є місто Одеса з населенням більше 1 млн. осіб [4].

Першим кроком дослідження демографічної складової людського потенціалу Одеської області є аналіз чисельності постійного та наявного населення та його структури за місцем проживання, які наведені в табл. 1.1.

За даними таблиці 1.1 чисельність постійного населення (яке постійно проживає на даній території, незалежно від того, чи знаходиться воно на цій території у даний момент часу, за умови, якщо період відсутності тимчасово відсутніх не більше 12 місяців) демонструє тенденцію до зменшення з 2455,7 тис. осіб у 2002 р. до 2369,3 тис. осіб у 2019 р., тобто на 3,5%, з 2014 р. по 2019 р. зменшення даного показника склало всього 0,7%. Слід відмітити невелике збільшення показників чисельності постійного населення у 2014-2015 рр. у порівнянні з показником 2010 року, що пояснюється зміною політичної ситуації та початком воєнних дій, що призвели до переміщення населення з окупованих територій в Одеську область. Тенденція зміни показників чисельності міського та сільського постійного населення інша: чисельність міського постійного населення за період 2002–2019 рр. збільшилась на 37,3%, за той же період чисельність сільського постійного населення зменшилась на 39,4%. За період 2014–2019 рр. чисельність міського постійного населення зменшилась на 0,5%, чисельність сільського постійного населення зменшилась на 1%. Така різниця між показниками темпів росту чисельності міського і сільського постійного населення за період 2002–2019 рр і за період 2014–2019 рр. пояснюється структурними змінами чисельності постійного населення області у дані періоди.

Таблиця 1.1

Чисельність постійного і наявного населення Одеської області та його структура за місцем проживання станом на 1 січня за 2002 р., 2010 р., 2014-2019 рр., тис. осіб

Показники	Рік								Темп росту	
	2002**	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2019/	2019/
									2002,	2014,
								%	%	
Постійне населення, всього, у тому числі	2455,7	2380,0	2385,4	2385,4	2379,2	2375,5	2372,0	2369,3	96,5	99,3
міське	1148,8	1113,8	1585,5	1120,6	1118,1	1116,7	1576,6	1577,3	137,3	99,5
у % до загальної чисельності	46,8	46,8	66,5	47,0	47,0	47,0	66,5	66,6		
сільське	1306,9	1266,2	799,9	1264,8	1261,1	1258,8	795,4	792,0	60,6	99,0
у % до загальної чисельності	53,2	53,2	33,5	53,0	53,0	53,0	33,5	33,4		
Наявне населення, всього, у тому числі	2469,0	2391,0	2396,5	2396,4	2390,3	2386,5	2383,1	2380,3	96,5	99,3
міське	1624,6	1595,1	1603,8	1603,1	1597,4	1595,7	1594,9	1595,5	98,2	99,5
у % до загальної чисельності	65,8	66,7	66,9	66,9	66,8	66,9	66,9	67,0		
сільське	844,4	795,9	792,7	793,3	792,9	790,8	788,2	784,8	92,9	99,0
у % до загальної чисельності	34,2	33,3	33,1	33,1	33,2	33,1	33,1	33		

Складено за [5]

** дані за 2002 рік відповідні даним Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 року.

Щодо структури постійного населення області можна відмітити, що питома вага сільського населення у 2002 р., 2010 р та у 2015-2017 рр. є всього на 6,4-6,0% більшою, ніж питома вага міського населення, тобто вони незначно відрізняються. У 2014 р., всього на один рік, спостерігається дивна суттєва зміна показників: питома вага сільського населення стає майже вдвічі меншою ніж питома вага міського населення і така ж ситуація спостерігається у 2018–2019 рр. Така зміна структурних показників постійного населення може бути, скоріш за все, пояснена наявністю інституту реєстрації місця проживання в Україні.

Але темпи економічного зростання регіону залежать більшою мірою від чисельності наявного населення (тобто сукупності людей, які перебувають на території області на даний момент часу, враховуючи тимчасово проживаючих, за умови їх відсутності у постійному місці проживання не більше ніж 12 місяців) та його статево-вікової структури, тривалості життя, рівня захворюваності, рівня освіти і інш. показників.

Чисельність наявного населення у кожному році досліджуваного періоду перевищувала чисельність постійного населення приблизно на 0,5 % і в цілому на протязі всього періоду демонструвала тенденцію до зменшення, за виключенням 2014 р. та 2015 р., де відбулось невелике збільшення показників. За період 2002–2019 рр зменшення чисельності наявного населення склало 3,5%, а за період 2014–2019 рр - 0,7%. Таким чином, відповідно даним Головного управління статистики в Одеській області, відносні показники зменшення чисельності наявного населення і чисельності постійного населення абсолютно однакові.

І міське, і сільське наявне населення також зменшуються: зменшення чисельності міського населення за період 2002–2019 рр склало 1,8 %, а на протязі 2014-2019 рр всього 0,5%; зменшення чисельності сільського населення за період 2002–2019 рр склало 7,1 %, а на протязі 2014 – 2019 рр - 1%, що пояснюється показниками природного та міграційного руху населення.

Структура наявного населення представлена двома третинами міського населення та одною третьою сільського населення і змінюється зовсім незначно: питома вага міського наявного населення збільшується за 2002–2019 рр. на 1,2 % і на таку ж величину зменшується питома вага сільського наявного населення.

Тобто за даними таблиці 1.1 спостерігається в цілому абсолютне зменшення і постійного і наявного населення Одеської області, окрім показників 2014-2015 рр., де відбулось невелике збільшення показників порівняно з показником 2010 року, що можна пояснити початком військових дій на території України і переміщенням частини населення з окупованих областей в Одеську область та динамікою процесів народжуваності та смертності. Зменшення абсолютних показників населення обумовлено соціально-економічними та політичними причинами. Суттєво

змінюються структурні показники постійного населення за місцем проживання. На відміну від 2002 р., 2010 р. та у 2015-2017 рр., у яких питома вага сільського постійного населення була незначно вищою ніж питома вага міського постійного населення, у 2014 р. та 2018–2019 рр. питома вага сільського постійного населення стає майже вдвічі меншою ніж питома вага міського постійного населення, що можна пояснити наявністю інституту реєстрації місця проживання в Україні. Структура наявного населення за місцем проживання змінюється зовсім незначно в сторону збільшення питомої ваги міського наявного населення та зменшення питомої ваги сільського наявного населення. Питома вага міського населення в цілому удвічі переважає питому вагу сільського наявного населення, що пояснюється динамікою природних процесів народжуваності і смертності населення досліджуваної області та міграційним рухом. Дані процеси простежуються:

1) за статистичними показниками народжуваності, які вищі у міській місцевості порівняно з аналогічними показниками у сільській місцевості;

2) за спрямуванням міграційних потоків, у міську місцевість з сільської, що пояснюється кращими соціально-економічними умовами у містах. За період, що розглядається в області поглиблюються процеси урбанізації.

Показники природного та механічного руху населення Одеської області наведені в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Показники природного та механічного руху населення Одеської області за 2002 р., 2010 р., 2014-2018 рр. [5]

Показники	Рік							Темп росту	
	2002**	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018/ 2002, %	2014/ 2014, %
Чисельність наявного населення, тис. осіб відповідно даних Головного управління статистики в Одеській області	2469,0	2391,0	2396,5	2396,4	2390,3	2386,5	2383,1	96,5	99,4
Кількість народжених, осіб	21227	28690	29465	27416	26417	25195	23144	109	78,5

Кількість померлих, осіб	38917	36144	34155	34555	33570	33361	33607	86,4	98,4
Природний приріст (скорочення), осіб	-17690	-7454	-4690	-7139	-7153	-8166	-10463	59,1	223
Кількість випадків прибуття, осіб	-	37958	31709	25781	17896	25150	38284	-	121
Кількість випадків вибуття, осіб	-	32856	27070	24795	14516	20425	30588	-	113
Міграційний приріст (скорочення), осіб	100	5102	4639	986	3380	4725	7696	770	166

** дані за 2002 рік відповідні даним Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 року.

Сальдо природного приросту населення Одеської області від'ємне упродовж всіх років досліджуваного періоду. Але його показники зменшуються з 17690 осіб у 2002 р до 10463 осіб у 2018 р., тобто на 40,9%. Найменшим показник природного скорочення населення був у 2014 році і складав 4690 осіб. На протязі 2014-2018 рр відбулось його зростання на 123%. Така динаміка даного показника обумовлена динамікою показників народжуваності і смертності у регіоні. Найменше значення показника кількості народжених у 2002 р. – 21227 осіб, найбільше у 2014 р. – 29465 осіб. З 2014 по 2018 рр. даний показник з року в рік зменшувався до 23144 осіб у 2018 році, тобто на 21,5%. Показник чисельності померлих демонстрував загальну тенденцію до скорочення з невеликими коливаннями за роками.

За період 2014-2018 рр. темпи росту показника кількості померлих (98,4%) перевищують темп росту показника кількості народжених (78,5%) на 19,9%.

Показники міграційного приросту населення, навпаки, є додатними упродовж всього періоду, що обумовлено динамікою показників прибуття та вибуття. Показники прибуття є вищими ніж показники вибуття, тому що Одеський регіон є привабливим для переселенців, як з інших територій України, так і з інших країн, більшою мірою через природно-кліматичні умови.

Але темпи росту показника міграційного приросту населення за 2014-2018 рр. (166%) значно нижчі ніж темпи росту показника природного скорочення населення (223%), що і визначає динаміку чисельності населення Одеської області у бік її

скорочення на 0,6%.

Важливими індикаторами є структура населення регіону за статтю та віковими групами. Структура постійного населення Одеської області за статтю за 2002 р., 2010 р., 2014-2018 рр. представлена даними таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Структура постійного населення Одеської області за статтю станом на 1 січня за 2002 р., 2010 р., 2014-2018 рр., тис. осіб [5]

Показники	Рік							Темп росту	
	2002**	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018/ 2002, %	2018/ 2014, %
Чисельність постійного населення, всього, у тому числі:	2455,7	2380,0	2385,4	2385,4	2379,2	2375,5	2372,0	96,6	99,4
чисельність чоловіків	1148,8	1118,6	1119,7	1120,6	1118,1	1116,7	1114,8	97,0	99,6
питома вага чоловіків у загальній чисельності постійного населення, %	46,8	47,0	46,9	47,0	47,0	47,0	47,0	-	-
чисельність жінок	1306,9	1261,4	1265,7	1264,8	1261,1	1258,8	1257,2	96,2	99,3
питома вага жінок у загальній чисельності постійного населення, %	53,2	53,0	53,1	53,0	53,0	53,0	53,0	-	-
Співвідношення чисельності чоловіків та жінок	879	887	885	886	887	887	887	100,9	100,2

Відповідно даним таблиці 1.3 характерним для структури населення Одеської області за статтю є перевищення чисельності жінок над чисельністю чоловіків. Для населення обох статей загальною тенденцією є зменшення чисельності з невеликими коливаннями. Аналіз відносних показників показує, що за період 2002-2018 рр. чисельність чоловіків зменшилась на 3%, жінок – на 3,8%, за період 2014-2018 рр. зменшення чисельності чоловіків склало 0,4%, жінок – 0,7%. Тобто чисельність жінок скорочується більш стрімко. Це підтверджує і показник питомої ваги жінок у загальній чисельності постійного населення, який мав тенденцію до зменшення: з 53,2% у 2002 р. до 53,1% у 2014 р., та до 53% у 2018 р.

Показник питомої ваги чоловіків у загальній чисельності постійного населення за той же період мав незначну тенденцію до збільшення з 46,8% у 2002 р. до 46,9% у 2014 р., та до 47% у 2018 р. На кожну тисячу жінок області у 2002 р. припадає 879 чоловіків, у 2014 р. - 885, а у 2018 р. – 887 чоловіків, тобто даний показник теж має тенденцію до збільшення, що є, хоч і незначною, але позитивною тенденцією. Структура постійного населення Одеської області за віком наведена в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Розподіл постійного населення Одеської області за віковими групами станом на 1 січня за 2002 р., 2010 р., 2014-2018 рр., тис. осіб [5]**

Показники	Рік							Темп росту	
	2002**	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018/ 2002, %	2018/ 2014, %
Чисельність постійного населення, всього, у тому числі у віці:	2455,7	2380,0	2385,4	2385,4	2379,2	2375,5	2372,0	96,6	99,4
0 – 15 років	452,1	377,3	397,7	405,6	412,5	419,0	423,7	93,7	106,5
16 – 59 років	1519,8	1539,3	1499,0	1485,0	1468,3	1452,5	1439,0	94,7	96
60 і старшому віці	483,8	463,4	488,7	494,8	498,4	504,0	509,3	105,3	104,2
Питома вага населення у віці 0 – 15 років у чисельності постійного населення, %	18,4	15,9	16,7	17	17,3	17,6	17,9	-	-
Питома вага населення у віці 16 – 59 років у чисельності постійного населення, %	61,9	64,7	62,9	62,3	61,7	61	60,7	-	-
-Питома вага населення у віці 60 років і старшому віці у чисельності постійного населення, %	19,7	19,5	20,5	20,7	20,9	21,2	21,5	-	-
Коефіцієнт загального навантаження на осіб віком 16-59 років, ‰	616	546	591	606	620	635	648	-	-

** Дані розраховано за два суміжні роки

Дані табл. 1.4 свідчать, що при загальній тенденції до зменшення постійного населення Одеської області чисельність і питома вага окремих вікових груп демонструють різні тенденції змін за період, що досліджується.

Чисельність населення у віці 0 – 15 років зменшилась з 452,1 тис. осіб у 2002 р. до 377,3 тис. осіб у 2010 р. За період 2014-2018 рр. спостерігається зростання чисельності на 26 тис. осіб, або на 6,5%. Але, навіть при такому зростанні, у 2018 році не досягнуто рівень показника 2002 року. Зменшення чисельності населення даної вікової категорії за період 2002-2018 рр. склало 28,4 тис. осіб або 6,3%.

Чисельність населення у віці 16 – 59 років в абсолютному виразі у 2010 р., порівняно з показником 2002 р. зросла на 19,5 тис. осіб. А за період з 2014 р. по 2018 р. вона з року в рік зменшується, загальне зменшення за цей період складає 4% або 60 тис. осіб. За період 2002-2018 рр. зменшення становило 5,3% (80,8 тис. осіб).

Вікова категорія 60 років і більше демонструє загальну тенденцію до зростання: за період 2002-2018 рр. на 5,3%, за період 2014-2018 рр. на 4,2%, що є свідченням старіння населення Одеської області.

Внаслідок вищезначених тенденцій чисельності населення окремих вікових груп коефіцієнт загального навантаження на осіб працездатного віку (16-59 років) – зростає з року в рік, що теж є негативною тенденцією.

Структура постійного населення Одеської області за віковими групами у відносних показниках ілюстрована рис. 1.1.

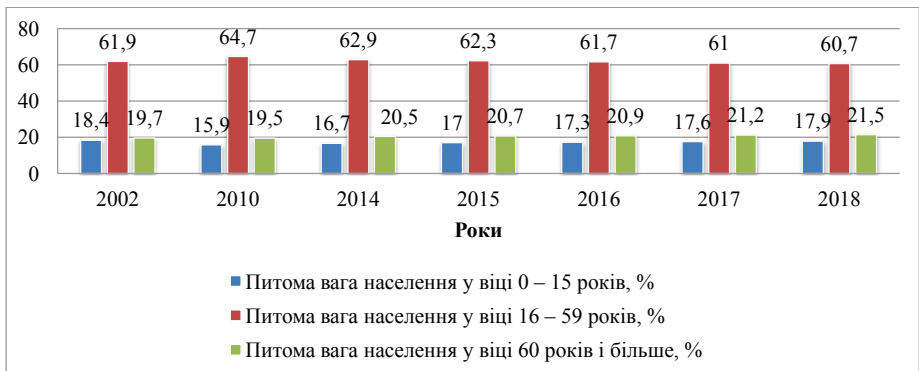


Рис. 1.1 Питома вага населення за віковими групами у чисельності постійного населення Одеської області за 2002 р., 2010 р., 2014-2018 рр.,% [5]

Причинами таких змін показників чисельності населення окремих вікових груп є: негативна динаміка показників народжуваності та смертності і, відповідно, показників природного приросту (скорочення) населення, переміщення частини населення України з територій воєнних дій на мирні території, до яких відноситься Одеська область, станом здоров'я населення, рівнем виробничого травматизму на підприємствах. При збереженні означених тенденцій, прогнозована чисельність працездатного населення області у майбутньому буде мати тенденцію до скорочення, що, незаперечно, відбиватиметься на показниках соціально-економічного розвитку регіону. Чисельність населення окремих вікових груп залежить і від показників середньої очікуваної тривалості життя при народженні (середня очікувана тривалість життя при народженні – середнє число років, яке проживуть новонароджені за умови, що вікові рівні смертності залишаться такими, якими вони були на рік розрахунку табл. 1.5, рис. 1.2.

Таблиця 1.5

Середня очікувана тривалість життя при народженні населення Одеської області та населення України за 2002 р, 2010 р, 2014 – 2018 рр.

Період, за який розраховано показники (роки **)	Середня очікувана тривалість життя при народженні, років						
	обидві статі		чоловіки		жінки		різниця між очікуваною тривалістю життя чоловіків та жінок Одеської області
	Одеська область	по Україні	Одеська область	по Україні	Одеська область	по Україні	
2002 **	66,6	68,32	61,4	62,7	72,1	74,13	10,7
2010 **	68,95	70,44	64,33	65,28	73,52	75,5	9,19
2014	70,33	71,37	65,87	66,25	74,69	76,37	8,82
2015	70,36	71,38	65,94	66,37	74,69	76,25	8,75
2016	70,83	71,68	66,38	66,73	75,15	76,46	8,77
2017	71,09	71,98	66,59	67,02	75,5	76,78	8,91
2018	70,98	71,76	66,37	66,69	75,54	76,72	9,17
Абсолютне відхилення, років 2018-2002	4,38	3,44	4,97	3,99	3,44	2,59	- 1,53
Абсолютне відхилення, років 2018-2014	0,65	0,39	0,5	0,44	0,85	0,35	0,35

Складено таблицю за [5, 6, 7]

** Дані розраховано за два суміжні роки

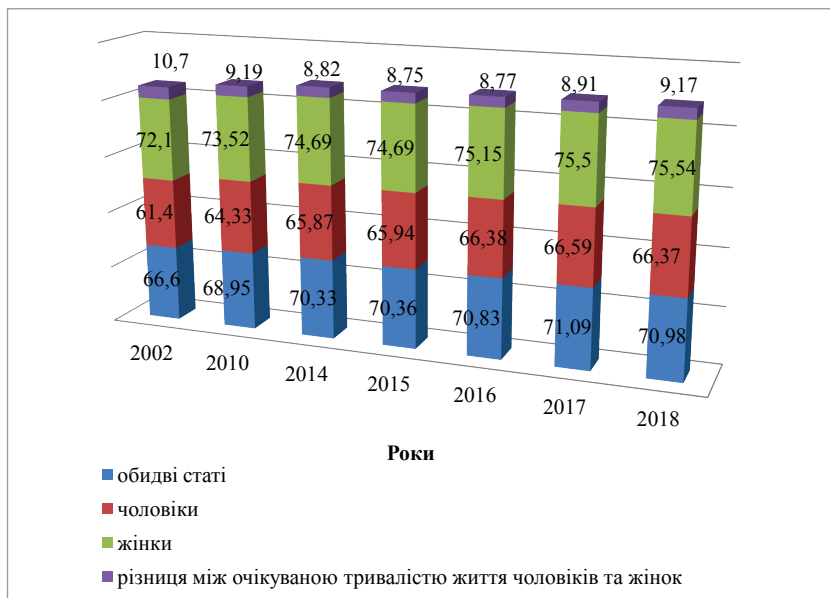


Рис 1.2 Показники середньої очікуваної тривалості життя при народженні населення Одеської області за 2002 р., 2010 р., 2014-2018 рр. [5]

За даними таблиці 1.5 та рис. 1.2 показники середньої очікуваної тривалості життя при народженні населення Одеської області за 2002 р., 2010 р., 2014-2018 рр. у жінок значно вищі, ніж у чоловіків. Просліджується загальна тенденцію зростання показників: у чоловіків з 61,4 років у 2002 році до 65,87 років у 2014 році та до 66,37 років у 2018 році; у жінок з 72,1 років у 2002 році до 74,69 років у 2014 році та до 75,54 років у 2018 році. Тобто зростання даного показника у чоловіків за період 2002-2018 рр. склало 4,97 роки, за період 2014-2018 рр. - 0,5 року, для жінок, відповідно, 3,44 роки та 0,85 року. Така динаміка даних показників обумовлює динаміку показника різниці між очікуваною тривалістю життя чоловіків та жінок, який у 2002 р. дорівнював 10,7 рокам, у 2014 р. – 8,82 рокам, а у 2018 р. – 9,17 рокам. Для розвинутих країн характерна різниця між очікуваною тривалістю життя чоловіків та жінок – 7 років, а в Одеській області у 2002 р., 2010 р., 2014-2018 рр. вона коливалась від 8,8 до 10,7 років.

Середня очікувана тривалість життя при народженні всього населення Одеської області за період з 2002 р. по 2018 р. зросла на 4,38 роки, за період з 2014 р. по 2018р. – на 0,65 років.

Слід відмітити, що показники середньої очікуваної тривалості життя при народженні чоловіків, жінок та обох статей по Україні за період, що аналізується, теж показують тенденції зростання і завжди перевищують відповідні показники по Одеській області, що свідчить про гірші соціально – економічні умови в регіоні, більш низький рівень стану здоров'я населення, порівняно з показниками по Україні, несприятливу екологічну ситуацію.

Аналіз демографічної складової людського потенціалу Одеської області свідчить про існування позитивних і негативних тенденцій, з перевагою останніх.

Позитивними тенденціями є:

1) перевищенням чисельності наявного населення у кожному році досліджуваного періоду над чисельністю постійного населення;

2) перевищенням показників механічного прибуття над показниками механічного вибуття населення, тобто додатні показники міграційного приросту населення регіону;

3) загальне зростання чисельності населення у віці 0-15 років;

4) зростання показників середньої очікуваної тривалості життя при народженні населення Одеської області.

Негативними тенденціями є:

1) скорочення в цілому абсолютної чисельності і постійного і наявного населення;

2) поглиблення процесів урбанізації, яке відбивається у показниках структури і постійного і наявного населення;

3) від'ємними показниками природного приросту населення упродовж всіх років досліджуваного періоду та тенденцією до їх зростання;

4) перевищення чисельності жінок над чисельністю чоловіків та тенденції до зменшення чисельності населення обох статей;

5) зменшенням чисельності населення у віці 16-59 років, тобто працездатного

населення;

6) зростання чисельності населення вікової категорії 60 років і більше;

7) збільшенням коефіцієнта загального навантаження на працездатних осіб віком 16-59 років;

8) значному перевищенні показників середньої очікуваної тривалості життя при народженні у жінок, порівняно з чоловіками;

9) нижчими показниками середньої очікуваної тривалості життя при народженні чоловіків, жінок та обох статей по Одеській області порівняно з аналогічними показниками по Україні;

10) значним перевищенням показників різниці між очікуваною тривалістю життя чоловіків та жінок в Одеській області над середньо-світовими показниками (на 1,8-3,7 років) і тенденцію до їх зростання.

В цілому Одеська область має непоганий ресурс для формування та розвитку людського потенціалу, але слід приділити увагу вже проявленим негативним тенденціям та розробити комплекс заходів з їх усунення, поки ситуація не досягла критичного стану.

Соціально – економічні чинники

Соціально-економічні чинники, що впливають на формування і розвиток людського потенціалу, включають в себе різні індикатори (див. розділ 1.1.) серед яких найбільшу увагу, на наш погляд, слід звернути на наступні:

- медицина: стан здоров'я населення регіону; медичне забезпечення здоров'я (кількість лікарів, і.т.д);

- освіта: кількість студентів, доступність освіти, працевлаштування молоді, поширеність безперервної освіти;

- соціально-економічне становище населення: рівень життя, диференціація доходів, рівень державних соціальних стандартів, середні пенсія і заробітна плата, рівень зайнятості, безробіття;

- соціалізація: стан соціального діалогу, стан соціального захисту.

Медицина. В цілому для оцінки здоров'я населення традиційно використовуються показниками його смертності, поширеності хвороб, первинної

захворюваності та інвалідності, медичного забезпечення здоров'я.

Як зазначалося раніше (див.табл. 1.2.) кількість померлих перевищує кількість новонароджених і ця тенденція спостерігається весь аналізований період (2002-2018 роки), що говорить про несприятливі умови для розширеного приросту населення та низький рівень стану здоров'я населення Одеського регіону.

Стан здоров'я населення Одеського регіону характеризується наступними даними:

1) за останні 5 років відбувалося послідовне зростання показників захворюваності серед всього населення області. Має місце випереджуюча динаміка показників загальної захворюваності у порівнянні з первинною, яка відображала накопичення захворюваності. Так, якщо за минулі 5 років приріст первинної захворюваності становив 5,2%, то загальна захворюваність за той же період зросла на 7,3%. Це свідчило про зростання хронізації захворювань серед населення. Але за останні 2 роки зареєстровано більше зростання виявлення хвороб ніж їх розповсюдження, що можливо свідчить про зменшення звернення хронічно хворих за медичною допомогою та недоліки у проведенні диспансеризації населення (див. табл. 1.6. та 1.7.).

Таблиця 1.6

Показники захворюваності населення за класами хвороб Одеської області за 2002, 2010 та 2014-2017 рр., тис. випадків захворювань

Показники	Рік						Темп росту	
	2002	2010	2014	2015	2016	2017	2017/ 2002, %	2017/ 2014, %
1.Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань в Україні, тис., всього **	32233	33080	26881	26789	27361	26615	82,6	99
2. Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань в Одеській області, тис., всього	1565,3	1728,3	1652,3	1630,4	1632,5	1618,8	103,4	98

<i>у тому числі</i>								
2.1. деякі інфекційні та паразитарні хвороби	-***	71,1	71,9	71,3	71,8	72,4	-	101
2.2. новоутворення	17,3	19,0	19,2	18,4	16,0	16,3	94,2	84,9
2.3. розлади психіки та поведінки	-***	10,75	10,7	10,2	10,03	9,8	-	91,6
2.4. хвороби нервової системи	45,7	50,8	47,8	47,8	50,0	48,5	106,1	101,5
2.5. хвороби системи кровообігу	121,1	151,1	129,0	127,8	126,3	119,7	98,8	92,8
2.6. хвороби органів дихання	635,2	728,6	721,7	721,5	721,0	721,2	113,5	99,9
2.7. хвороби шкіри та підшкірної клітковини	100,5	93,3	91,0	91,7	99,6	96,9	96,4	106,5
2.8. хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	73,4	78,9	68,3	65,2	66,4	64,3	87,6	94,1
2.9. хвороби сечостатевої системи	88,2	104,8	104,0	101,8	99,4	98,5	111,7	94,7
2.10. уроджені аномалії (вади розвитку), деформації та хромосомні порушення	2,4	2,5	2,2	2,2	2,3	2,4	100	109
2.11. травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх причин	110,7	125,0	114,9	112,7	111,4	109,3	98,7	95

**Таблиця складена на основі [5, 8, 9]*

****** Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань в Україні у 2014-2017 рр. наведена без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

******* дані відсутні у вільному доступі

Таблиця 1.7

Рівень поширеності захворювань населення Одеської області за класами хвороб за 2010-2017 роки

(кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань на 100 000 населення)

Показники	Роки					Темпи росту
	2010	2014	2015	2016	2017	2017/ 2014, %
Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, тис., всього	72653,6	69266,7	68439,1	68669	68196	98,5
<i>у тому числі</i>						
Деякі інфекційні та паразитарні хвороби	2990,3	3015,1	2993,9	3018	3051	101,2
новоутворення	798,3	805,2	770,7	671	685	85,1
Розлади психіки та поведінки	451,7	449,4	428,2	422	685	152,4
хвороби нервової системи	2137,5	2004,6	2006,3	2101	2045	102
хвороби системи кровообігу	6353,3	5406,7	5365,7	5313	5041	93,2
хвороби органів дихання	30628,2	30256,4	30283,9	30329	30383	100,4
хвороби шкіри та підшкірної клітковини	3924,1	3814,6	3848,9	4188	4080	106,7
хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	3316,7	2861,7	2737,0	2793	2708	94,6
хвороби сечостатевої системи	4406,3	4361,4	4272,2	4182	4152	95,2
уроджені аномалії (вади розвитку), деформації та хромосомні порушення	104,8	90,6	90,7	97	100	110,4
Травми, отруєння та деякі інші наслідки дії зовнішніх причин	5255,5	4816,3	4731,2	4687	4604	95,6

* Таблиця складена на основі [5, 8, 9]

2) В Одеському регіоні щорічно реєструється більше 4,5 мільйонів випадків захворювань, в том числі біля 40% – це випадки з вперше встановленим діагнозом.

3) Слід відмітити суттєве зростання кількості уперше зареєстрованих випадків захворювань на розлади психіки та поведінки на 100 тис. населення області, яке збільшилось на 52,4% у 2017 р. порівняно з показником 2014 р.

4) Протягом останніх років в структурі поширеності захворювань населення

Одеської області продовжують відмічатися особливості, які характерні для нашого регіону. Це достатньо високий показник поширеності патології органів травлення і особливо гепато-біліарної системи, який практично удвічі перевищує показник по Україні.

5) Первинна захворюваність населення за підсумками 2014 року становила 69266,7 випадків на 100 тис. всього населення, надалі зареєстровано протягом трьох років зниження (на 1,5%) і по оперативним даним за 2017 рік становить 68196 випадків на 100 тис. населення.

6) Серед соціально значимих захворювань зафіксовано, що епідемічне розповсюдження ВІЛ-інфекції серед населення регіону у період з 2013 по 2016 роки скорочувалось (з 2752 осіб до 2158 осіб відповідно), а у 2017 році знову різко підвищилось (до 2700 осіб). Зростає також кількість хворих на СНІД – з 619 осіб у 2013 році до 1706 осіб у 2017 році. Це відображає невтішні тенденції у розвитку регіону. Так у порівнянні з аналогічними показниками по Україні в Одеській області спостерігається значне перевищення випадків захворюваності на СНІД (215% з 2013 по 2017 роки в області проти 98% по Україні) та туберкульоз (118,5% - Одеська область проти 71,4% - Україна) (табл. 1.8.).

Таблиця 1.8

Показники захворюваності на ВІЛ, СНІД та туберкульоз по Одеській області та Україні за 2013-2017 роки [10]

		Показники		
	Роки	ВІЛ-інфіковані, осіб	Із числа ВІЛ-інфікованих – хворі на СНІД	Захворюваність на активний туберкульоз, осіб
Україна	2013	21660	9375	30819
	2014	19306	9854	25543
	2015	15892	8475	23896
	2016	17100	8867	23292
	2017	18234	9325	21995
Одеська область	2013	2752	619	2161
	2014	2625	1433	2342
	2015	2385	1407	2446
	2016	2158	1429	2594
	2017	2700	1706	2561
Темпи росту, 2017 до 2013, %	Україна	84,2	99,5	71,4
	Одеська область	98,1	275,6	118,5

7) Захворюваність на новоутворення останні роки по області повільно зростала, але з 2014 року показник почав знижуватися. У 2016 році показник виявлення даної патології становить 671 проти 805,2 випадків на 100 тис жителів у 2014 році, а у 2017 - показник трохи зріс порівняно з показником 2016 р і склав 685 випадків на 100 тис. населення.

8) Фінансовий норматив бюджетного забезпечення в розрахунку на рік, у 2016 році становив 1221,52грн., (2015р. – 1183,76грн.) на 1 жителя, з урахуванням позабюджетних надходжень – 1374,71 (2015р. - 1279,79грн.). У 2017 році загальний норматив підвищився до 1649,1 грн. на 1 мешканця області [11].

9) Дуже важливим з точки зору розвитку людського потенціалу медико-демографічним показником є смертність населення: його загальне значення та причини смертності. Оскільки саме аналіз причин смертності може показати стан системи охорони здоров'я та доступ населення до медичних послуг. За даними досліджень, унаслідок розладів здоров'я і високої передчасної смертності в Україні щорічно втрачається близько 4 млн. людино-років потенційного життя та від 47,9 до 89,1 млрд. грн. недовиробленого національного продукту; виплати на соціальну страхову допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю разом з виплатами через виробничі травми та професійні захворювання складають майже 5 млрд. грн. Для Одеської області, нажалі ця тенденція теж зберігається, і хоча кількість померлих за період 2015-2018 роки поступову знижується (з 40075 осіб у 2015 році до 33607 осіб у 2018 році), але в абсолютному вираженні цей показник залишається доволі високим у порівнянні з показником кількості народжених. (табл. 2.8. та 2.2). Треба відмітити, що показник смертності в Одеської області нижче за аналогічний по Україні (14,1% проти 14,3% у 2018 році).

10) Щодо причин смертності дорослого населення, то в Одеській області склалася така ситуація: високий рівень смертності від ендогенних причин (хвороби системи кровообігу - 21825 осіб у 2018 році (65,4% від загальної кількості померлих) та новоутворення – 4763 особи (14,2%)) поєднується з не менш значущим рівнем смертності від екзогенних чинників (нешасні випадки, травми та отруєння, інфекційні хвороби, хвороби органів дихання та органів травлення), що також

корелюється з загальноукраїнськими показниками на рівні держави (табл. 1.9).

Таблиця 1.9

Структура основних причин смертності населення Одеської області та динаміка коефіцієнта смертності у 2005, 2010, 2014-2018 рр. [5]

Показники	Рік							Темп росту	
	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018/ 2005, %	2018/ 2014, %
1.Всього померлих, осіб	40075	36144	34155	34555	33570	33361	33607	83,7	98,4
<i>у тому числі за окремими причинами</i>									
1.1. деякі інфекційні та паразитарні хвороби	1747	1368	1007	1074	976	992	1020	58,4	101,3
1.2. новоутворення	5068	4789	4593	4714	4859	685	4763	93,9	103,7
1.3. хвороби системи кровообігу	24109	23089	22348	22916	22180	21791	21825	90,5	97,6
1.4. хвороби органів дихання	1173	886	827	827	803	732	768	65,5	92,9
1.5. хвороби органів травлення	2029	1786	1612	1573	1443	1464	1695	83,5	105,1
1.6.зовнішні причини смерті	4331	2685	2404	2234	2118	2072	2152	49,7	89,5
2. Середньорічна чисельність наявного населення, тис.осіб	2409,0	2389,9	2396,5	2393,4	2388,4	2384,8	2381,7	98,9	99,3
3. Коефіцієнт смертності (кількість померлих на 1000 осіб наявного населення), ‰	16,6	15,1	14,3	14,4	14,1	14,0	14,1	-	-

Система лікувально-профілактичних закладів Одеського регіону достатньо широко представлена, медичну допомогу населенню надають заклади охорони здоров'я різних рівнів та відомчої підпорядкованості.

Мережа закладів охорони здоров'я впродовж 2013-2017 років мала тенденцію до скорочення лікарень та збільшення амбулаторно-поліклінічних закладів, що певним чином було обумовлено процесом оптимізації. Так, кількість лікарень скоротилася зі 143 до 92 одиниць, амбулаторно-поліклінічних закладів зросла зі 413

до 440 одиниць. При цьому відповідно кількість лікарняних ліжок скоротилася з 20,3 до 18,4 тис. одиниць, а планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів зросла з 49,0 до 49,6 тис. відвідувань за зміну. Також зросла кількість станцій (відділень) швидкої медичної допомоги з 51 до 73 одиниць.

За період 2013-2017 років було введено в експлуатацію лікарняних закладів на 57 ліжок, амбулаторно-поліклінічних закладів на 1458 відвідувань за зміну. Кількість лікарів усіх спеціальностей зменшилася з 11,3 до 11,1 тис. осіб, середнього медичного персоналу з 20,9 до 19,8 тис. осіб. Забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей на 10 тис. населення у 2017 році становила 47,1 осіб, середнім медичним персоналом 83,5 осіб. (табл. 1.10.).

Таблиця 1.10
Показники медичного забезпечення населення Одеської області та України за період 2013-2017 роки [10]

		Показники					
Роки	Кількість лікарів усіх спеціальностей (на кінець року, тис.осіб)	Забезпеченість населення лікарями усіх спеціальностей, на кінець року, кількість на 10000 населення	Кількість середнього медичного персоналу (на кінець року, осіб)	Забезпеченість населення середнім медичним персоналом, на кінець року, кількість на 10000 населення	Кількість лікарняних ліжок (на кінець року, одиниць)	Забезпеченість населення лікарняними ліжками, на кінець року, кількість на 10000 населення	
Україна	2013	217287	48	440838	97,4	398080	88
	2014	185945	43,5	378880	88,6	335835	78,5
	2015	186234	43,7	371736	87,3	332686	78,1
	2016	186776	44	366756	86,5	315068	74,3
	2017	186178	44,1	360416	85,4	308736	73,1
Одеська область	2013	11371	47,7	20934	87,8	20325	85,2
	2014	11309	47,4	20925	87,7	19965	83,7
	2015	11181	47	20162	84,7	19708	82,8
	2016	11240	47,3	20093	84,6	18799	79,1
	2017	11183	47,1	19809	83,5	18468	77,9
Темпи росту, 2017 до 2013, %	Україна	85,7	91,9	81,8	87,7	77,6	83,1
	Одеська область	98,3	98,7	94,6	95,1	90,9	91,4

Таким чином, розглянувши основні тенденції в сфері охорони здоров'я населення Одеської області можна стверджувати, що актуальною проблемою регіону є старіння населення та розповсюдження епідемій туберкульозу і ВІЛ/СНІДу, найбільших втрат від яких зазнають групи молодого та середнього працездатного віку. Все це здійснює вкрай негативний вплив на формування людського потенціалу, бо хворе населення не може використовувати свій потенціал у повному обсязі. Важливе значення для покращення ситуації має відігравати система охорони здоров'я, яка знаходиться зараз у процесі реформування та перетворень.

За останні півстоліття здатність системи охорони здоров'я впливати на здоров'я населення збільшилася у кілька разів. За визначенням ВООЗ, сучасна система охорони здоров'я повинна забезпечувати доступність медичних послуг для тих, хто їх найбільше потребує, характеризуватися високою якістю і безпечністю медичних послуг та забезпечувати максимально можливі результати для здоров'я на популяційному рівні. За умови ефективної організації система охорони здоров'я може забезпечити зменшення загальної смертності у віці до 75 років на 23% у чоловіків і на 32% у жінок; смертності від ішемічної хвороби серця - на 40-50%.

Важливим напрямом підвищення ефективності діяльності системи охорони здоров'я населення є найбільш перспективна та економічно виправдана стратегія зменшення надзвичайно високої захворюваності та смертності, яка вимагає переорієнтації лікарів і хворих на пріоритет амбулаторної допомоги, удосконалення вторинної профілактики через створення системи виявлення хвороб на ранніх стадіях, впровадження сучасних профілактично-лікувальних технологій.

Необхідно проводити відповідну політику державного регулювання ціноутворення для збільшення доступності лікарських засобів для широких верств населення з удосконаленням системи пільгового забезпечення ліками.

Міжнародний досвід свідчить, що головну роль у поліпшенні стану здоров'я населення та збільшенні тривалості життя відіграє орієнтація державної політики на формування уміння людей володіти своїм здоров'ям та поліпшувати його якість, на

досягнення високого рівня культури самозбереження. У сучасних українських умовах обмежені державні матеріальні й фінансові ресурси слід скеровувати на формування суспільної та індивідуальної налаштованості на пріоритет здорового способу життя; скорочення втрат, пов'язаних зі зловживанням алкоголю та тютюнопалінням; зниження смертності від серцево-судинних захворювань; зменшення шкоди від вживання наркотичних речовин та протидія епідемії ВІЛ/СНІДу; впровадження ефективної стратегії боротьби з епідемією туберкульозу; зменшення дорожньо-транспортного травматизму та обумовленої ним смертності; підвищення ефективності діяльності системи охорони здоров'я населення та посилення її профілактичної спрямованості [12, с. 93].

Освіта. Вирішальна роль у формуванні людського потенціалу належить освіті, яка є головним фактором успіху на ринку, запорукою економічного зростання країни, збільшення її наукового-технічного потенціалу. Формування людського капіталу засобами освіти та професійної підготовки сприяє інвестиціям, активізує розробку та втілення нових технологій а також підвищує виробничу віддачу у розрахунку на одного працівника.

Одеська область – це регіон з високим науковим та освітнім потенціалом. На території області станом на початок 2017/2018 навчального року функціонують 40 вищих навчальних закладів, у тому числі 19 – I-II рівнів акредитації (коледжі, технікуми, училища та 21 – III-IV (університети, академії, інститути). Статус «національний» мають 9 вищих навчальних закладів [13, с. 31].

Систему закладів загальної освіти станом на початок 2018-2019 років складає 816 закладів різних типів і форм власності. В освітніх установах області здобувають освіту 265,3 тис.учнів. В масштабах області стартувала Нова українська школа. В усіх освітніх установах розпочато навчання за новим Державним стандартом початкової загальної середньої освіти, його розпочали майже 30,5 тисяч першокласників. У 2016-2017 навчальному році у 867 школах навчалось 248,8 тис.учнів, у 2017-2018 навчальному році у 855 школі навчалось 255,5 тис.учнів, у 2018/2019 н.р. їх кількість збільшилась на 9,8 тис.(3,8%) та складала 265,3 тис.учнів. Наразі функціонує 34 опорних заклади з 63 філіями - 9 з

яких функціонують в об'єднаних територіальних громадах.

Порівняльні дані про кількість навчальних закладів та кількість учнів у них наведено у табл. 1.11. та на рис. 1.3.

Таблиця 1.11

Кількість навчальних закладів в Україні та Одеській області за період 2014-2018 роки [10]

	Показники			
	Роки	Кількість загальноосвітніх навчальних закладів (на початок навчального року, одиниць)	Кількість професійно-технічних навчальних закладів (на кінець року, одиниць)	Кількість вищих навчальних закладів (на початок навчального року, одиниць)
Україна	2014	17604	814	664
	2015	17337	798	659
	2016	16858	787	657
	2017	16180	756	661
	2018	15500	736	652
Одеська область	2014	887	40	39
	2015	881	39	40
	2016	867	38	40
	2017	855	38	40
	2018	809	35	40
Темпи росту, 2018 до 2014, %	Україна	88,0	90,4	98,2
	Одеська область	91,2	87,5	102,6

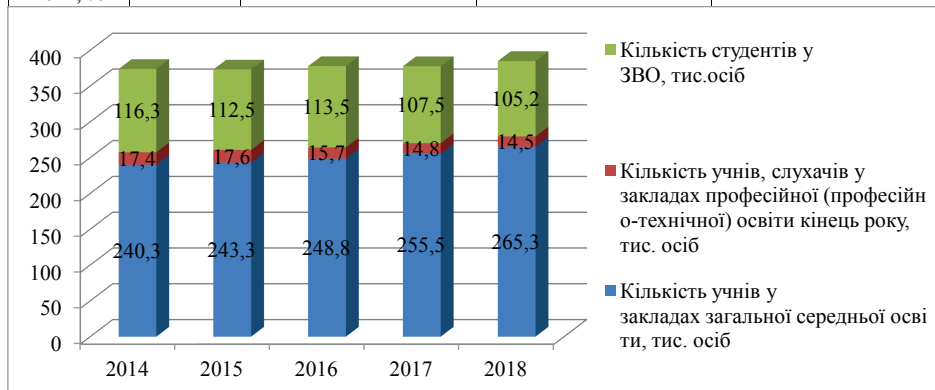


Рис. 1.3. Кількість учнів (студентів) у навчальних закладах різного рівня в Одеській області за 2014-2018 роки [10]

Крім українських, функціонують школи та класи, в яких навчання здійснюється мовами національних меншин (російська, молдовська, болгарська). Викладаються мови як предмет: українська, англійська, болгарська, гагаузька, іврит, іспанська, молдовська, німецька, новогрецька, польська, російська, французька, італійська. У 698 закладах освіти з 1-го класу - англійська мова. Функціонує 57 спеціалізованих шкіл з поглибленим вивченням англійської мови.

Впроваджується інклюзивна форма навчання. У 2018 році інклюзивне навчання організоване у 236 закладах загальної середньої освіти для 815 учнів різних нозологій захворювання у 481 класі. З 2018/2019 н.р. у закладах освіти працюють 354 асистенти вчителя. Функціонують 33 інклюзивні групи у закладах дошкільної освіти для 101 дитини. У складі КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради» створений Одеський обласний центр підтримки інклюзивної освіти.

Мережа закладів позашкільної освіти сфери освіти в області складається з 108 закладів комунальної форми власності, 4 приватних закладів у м. Одеса, в тому числі функціонують 3 позашкільних заклади обласного підпорядкування: Одеський обласний гуманітарний центр позашкільної освіти та виховання, Одеська обласна спеціалізована дитячо-юнацька спортивна школа олімпійського резерву, Чорноморська флотилія юних моряків.

Протягом 2017-2018 років у зв'язку з розгортанням процесів децентралізації, формування обласної територіальної громади (ОТГ) відбувалась оптимізація мережі позашкільних закладів в області. У 2018 році відкрито 3 позашкільних заклади.

В області функціонує 37 навчально-виховних закладів інтернатного типу для дітей, рис. 1.4 які потребують соціальної допомоги та реабілітації, з яких 4 – для дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування (у тому числі 2 дитячих будинки); 23 заклади - для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку; 3 заклади - для дітей, які потребують тривалого лікування (санаторного типу); 5 закладів - для дітей, які потребують соціальної підтримки та допомоги, та 3 спеціалізовані навчальні заклади для обдарованих дітей.

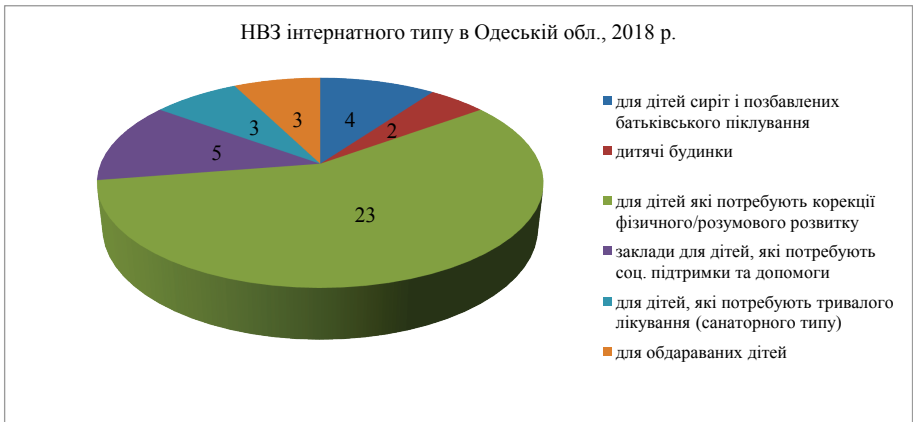


Рис. 1.4 Кількість навчально-виховних закладів інтернатного типу в Одеській обл., 2018 р. [10]

Для дітей, які потребують корекції фізичного та розумового розвитку дошкільного віку, діють 3 санаторні, 8 спеціальних та 48 комбінованого типу дошкільних навчальних закладів.

Мережа державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти складає 38 закладів та 3 заклади професійної освіти при установах виконання покарань. У закладах професійної (професійно-технічної) освіти навчаються понад 13 тис. осіб. У 2018 році дипломи кваліфікованих робітників та фахівців отримали 7,8 тис. осіб. Показник працевлаштування складає – 97%.

У 2018 році обсяги за регіональним замовленням на підготовку кваліфікованих робітників та фахівців становлять 5333 особи, за державним – 145 осіб та 535 слухачів у навчальних закладах при установах виконання покарань.

В області функціонують 7 навчально-практичних центрів галузевого спрямування: підготовки робітничих кадрів. До кінця 2018 року будуть введені в дію 7 навчально-практичних центрів галузевого спрямування.

10 закладів загальної середньої освіти області беруть участь у спільному проекті Міністерства освіти і науки України та Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України «Новий

освітній простір».

У 2018 році введено в експлуатацію 3 об'єкти закладів освіти:

- ✓ будівництво школи на 1000 уч.мість у м. Одеса, вул. М. Говорова, 8;
- ✓ прибудова корпусу початкової школи до Маяківської ЗОШ I-III ступенів, с.Маяки Маяківської ОТГ та «Реконструкція існуючої будівлі Маяківської ЗОШ I-III ступенів із будівництвом двоповерхового корпусу» с.Маяки Маяківської ОТГ;
- ✓ прибудова класних кімнат до будівлі Новоєлизаветівської ЗОШ I-III ст. с.Новоєлизаветівка, Ширяївський район [14, с. 64].

Таким чином, аналіз стану освіти як одного з компонентів формування людського потенціалу регіону показує, що в Одеській області проходять значні зміни на всіх рівнях:

- розширюється мережа дошкільних закладів;
- активно впроваджується інклюзивні форми освіти;
- проводяться реформи закладів загальної освіти в рамках державної програми «Нова українська школа»;

- негативною тенденцією є те, що кількість закладів загальної освіти, професійно-технічної та вищої освіти невинно зменшується, але це є відображенням загальноукраїнської тенденції. Необхідно звернути увагу, що кількість професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) зменшується більшими темпами через нестачу фінансування, а з урахуванням того, що в бюджеті 2018 року прописано, що місцева влада повинна забезпечити передачу у встановленому порядку державних вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації на фінансове забезпечення з місцевих бюджетів і забезпечити передачу з державної у комунальну власність відповідних вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації (ст. 24 Закону України «Про державний бюджет на 2018р»), вони продовжать закриватися [15].

Освіта є одним з ключових елементів формування людського потенціалу. Без освіти неможлива реалізація завдань економічного зростання. Освіті належить особлива роль унаслідок того, що вона має значний позитивний зовнішній ефект, і тому інвестиції в освіту слід оцінювати як з позицій доходів працівника, так і

суспільства в цілому.

Крім можливості набуття професії, освіта виконує також і статусну функцію, пов'язану з ринком праці. У цьому аспекті освіти в Україні ставлення населення до отримання освіти є позитивним, що має прояв у сталому попиті на освітні послуги різного рівня.

Разом з тим, унаслідок перетворень останнім часом у свідомості багатьох людей освіта перестає бути пов'язаною з будь-якими професійними компетенціями. Диплом стає скоріше показником загальної культури та здатності працювати в колективі, а знання, отримані у закладах вищої освіти (ЗВО), сприймаються як необхідна умова для подальшого «виробничого» навчання.

Отже, зміни в освіті мають відповісти на три ключових виклики:

- підвищити якість людського капіталу в умовах технологічних і демографічних викликів;
- створити основу для технологічної модернізації, цифрової трансформації, підвищення продуктивності праці і зростання якісних робочих місць;
- зробити освіту інструментом збереження соціальної сталості в умовах високої невизначеності майбутнього і прискорених змін в економіці та житті суспільства.

Інвестування в людський потенціал з кожним роком стає дедалі більш значущим як для людини, так і для всього суспільства. У кінцевому підсумку і людина, і суспільство зацікавлені у високому рівні освіти - тільки за цієї умови можна сподіватися на збільшення економічного зростання країни та перетворення освіти на сферу вигідних інвестицій. Держава повинна створити для цього сприятливі умови. З цією метою необхідно, щоб формування навчальних програм і зміст навчального процесу співвідносилися з довгостроковими планами з економічного розвитку держави. При цьому важливо враховувати ситуацію на ринку праці і можливі перспективи його розвитку з метою ефективного використання людського потенціалу як найважливішого чинника розвитку економіки України [12, с. 149]. *Ринок праці.* Для ринку праці Одеської області у період 2014-2018 роки тенденції щодо зайнятості були неоднозначні. У період з 2015 по 2017 рік відбувалося падіння

рівня зайнятості з 57,3% (2015 рік) до 56,3% (2017 рік), що відображало загальноукраїнські тенденції. Але за даними 2018 року рівень зайнятості підвищився до 57,2%, що навіть більше за середній показник по Україні (57,1%) (рис. 1.5.).

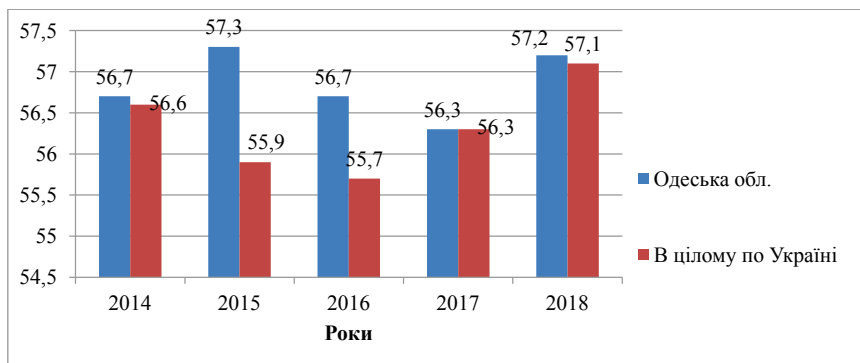


Рис. 1.5 Рівень зайнятості населення у відсотках до всього населення по Україні та Одеській області за 2014-2018 роки. [5, 7]

Рівень безробіття від економічно активного населення віком 15-70 років у 2014-2018 роках в цілому зменшився з 6,7% у 2014 році до 6,4% у 2018 році та був стабільно менший за середній показник по Україні (рис. 1.6.).

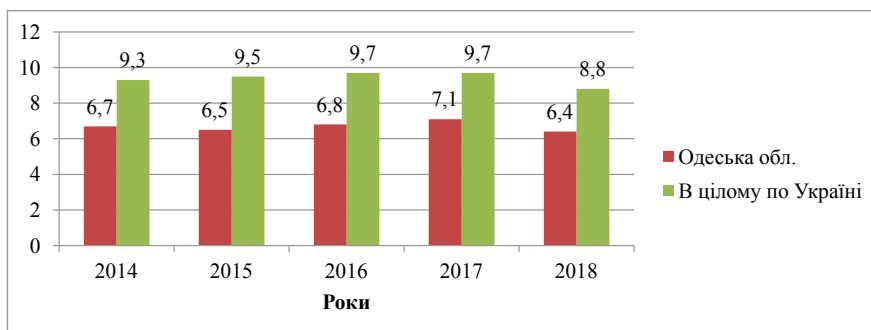


Рис. 1.6. Рівень безробіття населення у відсотках до всього населення по Україні та Одеській області за 2014-2018 роки [5, 7]

За даними Головного управління статистики в Одеській області у 2018 році показник безробітного населення (за методологією МОП) становив 68,7 тис. осіб. Кількість зареєстрованих безробітних в середньому за період складала 12,8 тис. осіб. Рівень безробіття населення – 6,4% до економічно активного населення працездатного віку (табл. 1.12).

Таблиця 1.12

Порівняльна характеристика ринку праці України та Одеської області за 2013-2018 роки

Роки	Показники					
	Зайняте населення, у віці 15-70 років		Безробітне населення (за методологією МОТ)		Середня тривалість пошуку роботи безробітними (за методологією МОП), місяців	
	Україна	Одеська область	Україна	Одеська область	Україна	Одеська область
	в середньому, тис.осіб		в середньому, тис.осіб			
2013	19 314,2	1064,5	1 510,4	59,5	6	4
2014	18 073,3	1009,4	1 847,6	72,5	5	4
2015	16 443,2	1016,2	1 654,7	70,1	7	6
2016	16 276,9	1000,6	1 678,2	72,5	7	5
2017	16 156,4	986,6	1 698,0	77,2	7	6
2018	16 360,9	1001,9	1 578,6	68,7	6	4
Темпи росту, 2013 до 2018, %	84,7	94,1	104,5	115,5	100	100

*Таблиця складена на основі [5, 7]

В області прийнята і реалізується програма зростання зайнятості населення на період до 2020 року. Поставлені конкретні завдання, тому проводяться активні заходи із створення робочих місць, йде перепідготовка безробітних та залучення до громадських робіт.

Мінсоцполітики провело моніторинг числа новостворених робочих місць, який показав, що в минулому році в Одеській області було створено 18 тисяч 450 нових робочих місць. Хоча паралельно робочі місця і ліквідовувалися (17700 ліквідованих робочих місць). За показником створених робочих місць область на 6 місці. Більшість створювалися в підприємницькому секторі.

У 2018 р за сприянням державної служби зайнятості працевлаштовано 18136 осіб, 8755 осіб пройшло професійне навчання, що на 1,2% більше плану. Профорієнтацію пройшло 176 тисяч осіб, яким було надано 330 тисяч профорієнтаційних послуг. У громадських роботах були зайняті 9126 осіб.

На місцевий ринок праці зараз чинить тиск велике число внутрішньо переміщених осіб. 20644 переселенця зареєстровано, половина з яких працездатні. Усі вони мають можливість отримати роботу, але з огляду на те, що їм треба знімати житло, переселенцям потрібна високооплачувана робота. Таку роботу знайти проблематично, так як в Одеському регіоні зберігається низький рівень середньої оплати праці.

Встали на облік у центрі зайнятості 1461 переселенець, із них 320 працевлаштовано. Пройшли перепідготовку 165 осіб, ще були залучені до громадських робіт 48 осіб. Стоять на обліку як безробітні - 1100 переселенців.

За трудовим контрактами за кордоном працювали 65 тис осіб, 98% з них – моряки.

Упродовж 2015 року створювався тристоронній орган зі сприяння працевлаштуванню населення, до якого увійдуть представники виконавчої влади, профспілки та асоціація роботодавців. Вони разом вирішуватимуть проблеми у сфері зайнятості.

На сьогоднішній день тенденція до зростання безробіття йде на спад. Тим не менш, в планах створити близько 20 тисяч робочих місць.

Перш за все, влада розраховує на створення робочих місць у сільському господарстві. Саме в цю сферу і будуть залучатися інвестиції. Крім цього, в регіоні на достатньому рівні працюють порти, транспорт, фінансовий сектор.

Наявність упродовж останніх років дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці є актуальною проблемою для економіки регіону. Оскільки, не розроблено механізм щодо визначення потреби попиту на професійні навички з метою запобігання перенасичення ринку праці фахівцями з одних і тих самих напрямів підготовки.

На ринку праці області спостерігається постійний попит на працівників сфери

обслуговування, громадського харчування та торгівлі, водного транспорту. Крім того, є потреба в робітниках найпростіших професій (підсобні робітники, вантажники, двірники та інші).

Проаналізувавши дані за 2018 рік в Одеській області роботодавці найчастіше шукали професіоналів та фахівців у сфері державної служби, аудиту, бухгалтерського обліку, праці та зайнятості, маркетингу (в цю категорію попадають переважно менеджери з продажів). Сумарно вакансій у сфері торгівлі та послуг є найбільше, якщо рахувати також керівників, продавців, службовців, що обслуговують клієнтів, та інших працівників, що надають послуги. Серед інших затребуваних професійних категорій - секретарі та службовці, що виконують операції за допомогою клавіатури або зайняті з цифровими даними (сюди входять секретарі, адміністратори, офіс-менеджери, а також копірайтери, SMM, SEO та інші), кваліфіковані робітники та найпростіші професії. Пропозиція зі сторони пошукачів найбільше перевищує попит для професійних категорій, які включають в себе здебільшого юристів, журналістів, перекладачів.

У регіоні, як і на рівні держави, немає розробленої методики (методології) та не створено обґрунтованої системи для надійного виявлення попиту на професійні навички. Одним із механізмів виявлення попиту на професійні навички є опитування та анкетування роботодавців, які здійснюють навчально-методичні центри професійно-технічної освіти (НМЦ ПТО) в Одеській області, заклади професійно-технічної освіти, обласна служба зайнятості. Але таке опитування не є системним, має фрагментарний характер і характеризується низькою зацікавленістю та відповідальністю роботодавців.

З метою виявлення попиту на професійні навички ППНЗ та службою зайнятості опрацьовуються регіональні цільові програми.

Проблемами зі збиранням даних про попит на професії (спеціальності) з метою планування та організації професійного навчання є:

- нестабільна економічна ситуація в країні;
- неможливість роботодавців спрогнозувати потребу більше ніж на півроку;
- небажання роботодавців ділитись планами розвитку підприємства (організації,

установи).

Заходи, які здійснюються на рівні первинної професійної освіти населення (ПОН), сприяють орієнтації випускників системи ПОН щодо самозайнятості особи та вибору кар'єри підприємця, однак тіньова економіка та неврегульованість нормативно-правової бази є значною перешкодою для відкриття власної справи випускниками ПТНЗ. Лише незначна кількість випускників ПТНЗ мають змогу провести державну реєстрацію підприємницької діяльності, а більша частка – переходить у тіньову зайнятість.

Обласна служба зайнятості реалізує комплекс заходів щодо підтримки та розвитку підприємницької ініціативи серед безробітних.

Упродовж 2018 року обласною службою зайнятості проведено понад 800 інформаційних, тематичних семінарів, тренінгів для безробітних з метою орієнтації на підприємницьку діяльність, з основ організації сільського туризму, ефективного ведення сільського господарства. Участь у заходах взяли понад 8 тис. безробітних.

За підсумками роботи ПТНЗ області у 2017-2018 навчальному році 164 випускника із числа учнів та 298 випускника із числа слухачів самозайняли. Загальний показник становить 6,4% від загальної кількості випускників із числа учнів та слухачів.

У 2018 році основні зусилля були спрямовані на спрощення процедур дозвільної системи у сфері господарської діяльності та реформування системи надання адміністративних послуг, усунення зайвих регуляторних бар'єрів на шляху розвитку підприємництва, розвитку механізмів фінансової допомоги суб'єктам малого і середнього підприємництва. Продовжувалась реалізація Програми розвитку малого і середнього підприємництва в Одеській області на 2015-2018 роки, на виконання заходів якої з обласного бюджету у 2018 році було виділено 5249,7 тис. грн.

На 1 січня 2018 року на обліку в органах державної реєстрації області знаходяться 67,6 тис. суб'єктів підприємницької діяльності – юридичних осіб та 136,0 тис. фізичних осіб-підприємців. Кількість малих підприємств становить 25 тис. одиниць. У розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення функціонує 104

малих підприємства (по Україні – 82). Протягом 2018 року в області зареєстровано 2809 юридичних осіб та 7780 фізичних осіб-підприємців. З метою створення доступних та зручних умов для отримання адміністративних послуг, отримання дозвільних документів, запобігання та протидії корупції у всіх містах та районах області створені та діють Центри надання адміністративних послуг.

Для осіб з обмеженими можливостями працевлаштування є не лише засобом соціальної адаптації та поліпшення матеріального стану. Можливість вести активну трудову діяльність допомагає зняти безліч психологічних проблем, підвищує самооцінку і життєвий статус, зменшує бар'єри між інвалідом і оточуючими людьми. Також саме трудові доходи є додатковим фінансовим ресурсом для вирішення безліч життєвих проблем інваліда.

На утримання інвалідів у будинках-інтернатах у 2018 році використано 81,9 млн. грн. За 2018 рік видано 1055 інвалідних крісел-колісних, 936 одиниць інших технічних засобів реабілітації та 24877 одиниць протезно-ортопедичних виробів. Протягом 2018 року видано 15 автомобілів, які були у використанні: 5 – першочерговикам, 6 – позачерговикам, 4 – інвалідам на загальних умовах.

У звітному році в центрі професійної реабілітації отримали реабілітаційні послуги з навчання: 51 інвалід, у тому числі 34 дитини-інваліди; у центрі реабілітації осіб з 11 вадами психофізичного розвитку – 873 інваліди, у тому числі 368 дітей-інвалідів; у центрі соціальної реабілітації – 153 дитини-інваліди.

Служба зайнятості в пріоритетному порядку надає громадянам з обмеженими можливостями здоров'я *соціальні послуги, а саме:*

- ✓ сприяння у пошуку підходящої роботи;
- ✓ інформування про стан ринку праці;
- ✓ організація професійної орієнтації з метою вибору сфери діяльності (професії), працевлаштування, професійне навчання та підвищення кваліфікації;
- ✓ психологічну підтримку;
- ✓ організація проведення оплачуваних громадських робіт;
- ✓ організація тимчасового працевлаштування безробітних громадян, що зазнають труднощі в пошуку роботи.

За сприянням служби зайнятості за поточний період 2018 року працевлаштовано понад 3,2 тис. осіб квотної категорії, що на 20,6% більше, ніж за аналогічний період минулого року. Рівень працевлаштування збільшився на 2,7 в.п. та склав 36,8%. Базовими центрами зайнятості Одеської області протягом звітного періоду працевлаштовані понад 0,2 тис. інвалідів. Рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних інвалідів збільшився на 3,2 в.п. та склав 25,6%.

Якщо період безробіття не тривалий, то ПОН може стати базою для підвищення кваліфікації і подальшого працевлаштування. Якщо за отриманою ПОН особа не працювала або період безробіття тривалий, то особа втрачає віру у власні сили, у правильність вибору професії, здатність адаптуватися у колективі.

У випадках, коли безробітний не має професії, потребує відновлення професійних навичок, або його професія втратила актуальність на ринку праці, одним із шляхів відновлення його конкурентоспроможності є професійне навчання. Рівень охоплення зареєстрованих безробітних професійним навчанням складає в середньому 38,7% від усіх безробітних, що перебувають на обліку в центрах зайнятості Одеської області.

На території області функціонує Одеський центр зайнятості Державної служби зайнятості, який здійснює професійно-технічне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних. Середня чисельність слухачів у рік становить приблизно 1500 осіб.

Сьогодні державна служба зайнятості має можливість допомогти безробітним, у тому числі й випускникам ПТНЗ, опанувати нові навички, розширити сферу діяльності шляхом навчання або стажування безпосередньо на виробництві.

Службами зайнятості Одеської області проводиться профорієнтаційна робота з населенням, спрямована на надання допомоги у пошуку роботи, формування професійних намірів та усвідомленого вибору професії з урахуванням потреб ринку праці, упередження молодіжного безробіття, підвищення мотивації до праці.

З метою профорієнтаційної роботи серед абітурієнтів Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти в Одеській області на офіційному сайті розміщено інформація про заклади професійно-технічної освіти в Одеській області.

Крім цього, діє віртуальна виставка з презентаційними матеріалами щодо функціонування закладів ПТО області.

Профорієнтаційна робота служби зайнятості здійснюється шляхом надання індивідуальних консультацій та під час проведення заходів профінформаційного та профконсультаційного характеру для різних категорій населення. При цьому особлива увага приділяється мотивації до праці та обрання найбільш ефективних шляхів забезпечення зайнятості, зокрема, спрямуванню на вибір актуальних на ринку праці професій, допомозі у професійному самовизначенні.

За результатами профорієнтаційної роботи за I півріччя 2018 року працевлаштувалися 14.6 тис. осіб, в т.ч. майже 11.8 тис. з числа зареєстрованих безробітних. Рівень працевлаштування безробітних збільшився та складає 40.5%.

Кількість безробітних, які започаткували власну справу за рахунок отримання допомоги по безробіттю одноразово становила 0,1 тис. осіб.

Державна служба зайнятості реалізує комплекс заходів щодо підтримки та розвитку підприємницької ініціативи серед безробітних.

У першу чергу, це залучення осіб, які бажають започаткувати власну справу, до різнопланових інформаційних та тематичних семінарів, де вони можуть отримати інформацію з питань самозайнятості, вибору перспективного виду діяльності для конкретного регіону, інформацію про дії, які варто здійснити для започаткування власної справи. До проведення таких семінарів запрошуються представники територіальних органів Державної податкової служби України, управлінь юстиції, Пенсійного Фонду України та інших.

За сприянням служби зайнятості у січні-червні 2018 року працевлаштовано понад 3,5 тис. осіб квотної категорії, що на 12,8% більше, ніж за аналогічний період минулого року. Рівень працевлаштування збільшився на 0,6 в.п. та склав 39,0%. Базовими центрами зайнятості Одеської області протягом звітнього періоду працевлаштовані понад 0,2 тис. інвалідів. Рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних інвалідів збільшився на 2,6 в.п. та склав 28,7%.

За направленням Одеської служби зайнятості професійне навчання проходили 176 безробітних, зокрема 164 вільно переміщені особи з довідкою. У громадських

роботах та інших роботах тимчасового характеру взяли участь 135 переселенців, зокрема 132 осіб, які мали відповідну довідку.

У 2018 році серед громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, майже 41% склали особи віком до 35 років. Упродовж 2015 року професійне навчання проходили 7,9 тис. безробітних, з яких молоді люди у віці до 35 років становили 2,2 тис. осіб (майже 28%) до загальної чисельності всіх безробітних, охоплених професійним навчанням) [16].

Таким чином, *аналіз ринку праці Одеського регіону дає можливість виділити наступні тенденції, що здійснюють вплив на формування і розвиток людського потенціалу регіону:*

1) *намічені тенденції до зниження безробіття та підвищення зайнятості говорять про сприятливі умови для розвитку бізнесу і як наслідок підвищення попиту на робочу силу;*

2) *існування певного дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці відображає загальноукраїнські тенденції та сингалізує про необхідність комплексного підходу щодо розробки дієвого механізму підготовки фахівців визначених професій, які користуються попитом серед роботодавців;*

3) *державною службою зайнятості проводиться робота щодо професійної орієнтації молоді та безробітних, з метою прискорення їх працевлаштування;*

4) *організовано професійне навчання, що орієнтовано на задоволення поточних та перспективних потреб роботодавців, з максимальним використанням навчальної бази Одеського центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості;*

5) *проводиться робота щодо створення умов для працевлаштування в обсягах, необхідних для запобігання довготривалому безробіттю, зокрема нарощування обсягів професійного навчання безробітних під конкретне замовлення роботодавців та за професіями, що передбачають в подальшому самозайнятість або підприємництво, особливо мешканців сільської місцевості, з урахуванням обмежених можливостей працевлаштування на вільні та новостворені робочі місця на селі [17].*

Доходи населення. Формування людського потенціалу, а також можливості для його розвитку щільно пов'язані з рівнем життя населення. Рівень життя населення в регіоні можна оцінювати за такими показниками, як середньомісячна заробітна плата, загальні доходи та витрати. В Одеській області за період 2014-2018 роки прошло значне підвищення середньомісячної заробітної плати з 3129 грн. до 8011 грн., тобто на 256% або на 2,5 рази (рис. 1.7). Насамперед це пов'язано з підвищенням мінімальної заробітної плати на державному рівні та появою позитивних тенденцій до відтворення економіки регіону після значного падіння у 2015-2016 роках.

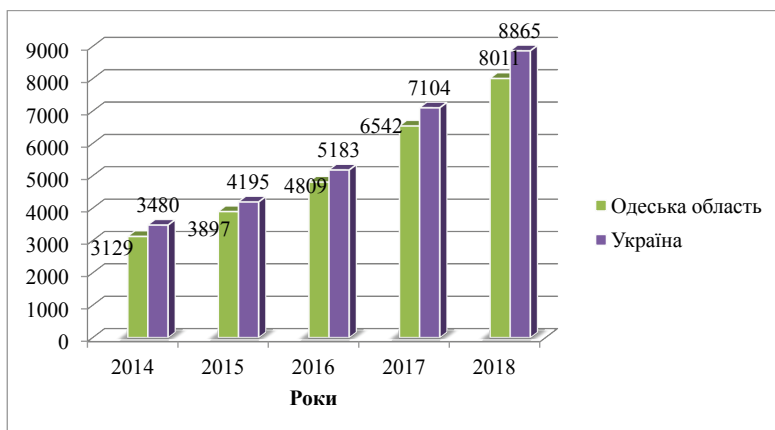


Рис. 1.7 Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в Одеській області та Україні за 2014-2018 роки [5, 7]

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці відносилися транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; фінансова та страхова діяльність; державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування, а серед промислових видів діяльності – постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, де заробітна плата перевищила середній показник по області в 1,8–1,1 рази (табл. 1.13).

Таблиця 1.13

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за
видами економічної діяльності в Одеській області у 2014-2018 роках

Види економічної діяльності	Роки					2018/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	2018	
Усього	3129	3897	4809	6542	8011	256,0
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1935	2278	2811	4461	5376	277,8
Промисловість	3429	4442	5442	6541	8432	245,9
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	1449	1912	2622	3679	4118	284,2
Переробна промисловість	3325	4490	5281	6447	8468	254,7
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	4201	4963	6854	7699	9631	229,3
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	2544	3157	3716	4986	6181	243,0
Будівництво	2419	2860	3732	5170	6369	263,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2544	3196	3890	5088	6390	251,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4578	6198	7689	9548	11714	255,9
Тимчасове розміщування й організація харчування	2264	2561	3321	4661	5582	246,6
Інформація та телекомунікації	3669	5449	6032	7229	7721	210,4
Фінансова та страхова діяльність	4814	6595	7414	10263	12916	268,3
Операції з нерухомим майном	3001	3501	4054	6902	9401	313,3
Професійна, наукова та технічна діяльність	2777	3791	5991	7494	8535	307,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2826	3171	4861	6840	6099	215,8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3676	4194	5378	8354	11133	302,9
Освіта	2652	3089	3677	5663	6814	256,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2412	2813	3419	5014	5803	240,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2779	3194	3835	5677	6840	246,1
Надання інших видів послуг	2971	3735	4247	4764	6275	211,2

*Таблиця складена на основі даних [5]

За період 2014-2018 рр. середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в Одеській області збільшилась на 156%, що загалом пов'язано зі стабілізацією соціально-економічного стану регіону,

а також діями уряду щодо значного підвищення мінімальної заробітної плати. Найбільші зміни у заробітній платі відбулися у таких сферах як операції з нерухомим майном (213,3%), професійна, наукова та технічна діяльність (207,3%) та державне управління й оборона (202,9%).

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався у добувній промисловості і розробленні кар`єрів; тимчасовому розміщуванні й організації харчування; наданні інших видів послуг; сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві; охороні здоров`я та наданні соціальної допомоги, будівництві і не перевищував 74,0% від середнього рівня по області.

Для оцінки рівня життя населення в якості головної передумови формування людського потенціалу не менш важливе значення має дослідження структури наявного доходу та витрат населення, адже високі витрати на поточні потреби нівелюють можливості для розвитку людського потенціалу та створюють загрозу для соціально-економічної стабільності як регіону, так і державі в цілому.

Наявний дохід населення (кошти, що можуть бути використані на придбання товарів і послуг) переважно формуються за рахунок зарплати та соціальної допомоги. Тому рівень цих показників має вирішальний вплив на вартісну оцінку людського капіталу. Темпи росту номінальної заробітної плати та індексу реальної заробітної плати в Одеській області за період 2014-2018 роки склали 115,3% та 127,6% відповідно, табл.2.14. Аналіз зміни номінальної та реальної заробітної плати за звітний період показує, що номінальна заробітна плата має сталу тенденцію до зростання, в той час як реальна заробітна плата у 2014 та 2015 році знижувалася і лише з 2016 року почала потрохи підвищуватися. Це пов'язано з впливом інфляційних процесів у період 2014-2015 років. Як наслідок рівень доходів населення у цей період значно знизився і попри всі позитивні зміни в останні роки, за оцінками експертів, ще не досяг рівня 2014 року (табл. 1.14).

Незважаючи на зростання номінальних доходів домогосподарств рівень реальних доходів населення Одеської області за останні роки суттєво знизився.

На різке зменшення реальних доходів українців у 2014-2018 р.р. вплинули наступні чинники:

Таблиця 1.14

Темп зростання/зниження номінальної та індекс реальної заробітної плати в Одеській області у 2014-2018 роках [5]

Роки	Показники			
	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2014	106,2	107,1	93,2	82,6
2015	124,5	139,9	80,6	95,9
2016	123,4	126,8	108,1	113
2017	136,1	126,9	116,6	110,4
2018	122,5	115,3	110,5	105,4
2018/2014, %	115,3	107,7	118,6	127,6

- зростання інфляції (рис. 1.8.);
- падіння реального ВВП (різке зниження якого відбулося у 2014 році, незважаючи на зростання його номінальних показників);
- військові дії на сході країни та зростання чисельності внутрішньо переміщених осіб ;
- збільшення податкового навантаження (військовий збір, податок на нерухоме майно, оподаткування пенсій, депозитів, підвищення ставки акцизного податку на алкогольні та тютюнові вироби);
- зростання безробіття.

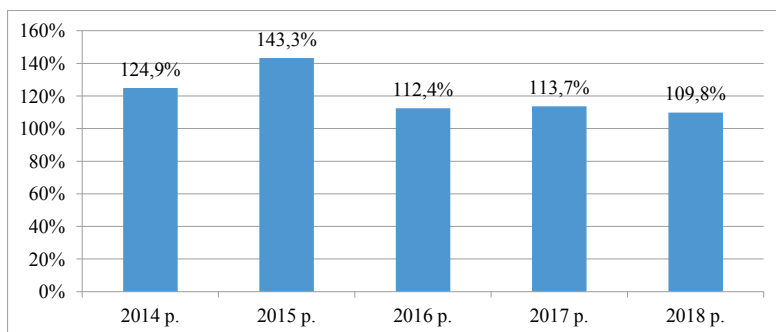


Рис. 1.8. Динаміка індексу інфляції за 2014-2018 р.р., % [7]

Слід також зазначити, що дохід не представляє цінності сам по собі і не є метою розвитку людського потенціалу. Дохід – це можливості для реалізації особистості, показник контролю над ресурсами, які можуть бути спрямовані на розширення людського розвитку. У будь-якій країні високий рівень нерівності доходів і можливостей є перешкодою на шляху розвитку особистості. Крім того, що ці явища вкрай несприятливо впливають на динаміку економіки, гальмують її зростання та знижують дієздатність суспільства, вони ще посилюють соціальну напругу в суспільстві та сприяють тіньовим розподільчим процесам.

Наука визнає нерівність головною проблемою людського розвитку. Вона виступає головним фактором суспільної нестабільності: чим вище і різноманітніше нерівність, тим вище ризики соціального конфлікту. Непомірно висока ступінь нерівності та її суспільне сприйняття значною мірою відображаються на якості формування та розвитку людського потенціалу в країні.

Неприпустимо низькі (навіть за національними стандартами офіційної оплати праці) заробітки, щонайменше половини працюючих, є характерною ознакою нерівності в Україні. Так, в скандинавських країнах середня зарплата 50% бідніших становить 70% від середньої по країні, в європейських країнах - 60, в США - 50, а в Україні - лише 30% [18].

Вивчення структури доходів населення Одеської області показує, що найбільшу частку серед грошових доходів займає заробітна плата (від 57% у 2014 році до 61,6% у 2018 році). Також великою залишається частка соціальних трансфертів у вигляді пенсій, стипендій та соціальної допомоги. Серед нових тенденцій необхідно відмітити підвищення частки безготівкових пільг та субсидій на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, палива, що зростає з 0,3% у 2014 році до 0,9% у 2018 році. Це пов'язано з значним підвищенням вартості комунальних платежів і як наслідок збільшення кількості громадян, що потребують пільг та субсидій (табл. 1.15).

Із табл. 1.15 видно, що за період 2014-2018 роки сукупні доходи населення Одеської області підвищились на 110,6%. Але треба відмітити негативну тенденцію щодо структури цих доходів.

Таблиця 1.15

Структура сукупних доходів населення Одеської області
за 2014-2018 роки [5]

Показники	Роки					2018/2014, %
	2014	2015	2016	2017	2018	
Сукупні ресурси в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.	5094,95	5487,28	6637,79	8707,75	10728,47	210,6
Структура сукупних ресурсів домогосподарств						
Грошові доходи	95,1	93,9	92,5	93,5	94,5	99,4
- оплата праці	57	57,4	59,3	62,3	61,6	108,1
- доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	4,5	3,4	2,6	2,1	6,2	137,8
- доходи від продажу сільськогосподарської продукції	3,5	2,8	4,1	4,4	2,6	74,3
- пенсії, стипендії, соціальні допомоги, надані готівкою	23,2	22,6	17,7	17,7	16,6	71,6
- грошова допомога від родичів, інших осіб та інші грошові доходи	6,9	7,7	8,8	7	7,5	108,7
Вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель	3,1	4	4,4	3,8	3,6	116,1
Пільги та субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, палива	0,3	0,4	0,8	0,9	0,9	300,0
Пільги безготівкові на оплату товарів та послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку тощо,	0,3	0,1	0,3	0,1	0,1	33,3
Інші надходження	1,2	1,6	2	1,7	0,9	75,0

Найбільше зростання відбулося за показником «Пільги та субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії, палива» - на 200%. Це говорить про незадовільний стан доходів населення, через що виникає необхідність в оформленні пільг та субсидій. В той же час показник грошових доходів «оплата праці» у 2018 році в порівнянні з 2014 роком складає тільки 108,1%, тобто зростання лише на 8,1%.

Більш докладно про структуру витрат населення наведено у табл. 1.16.

Таблиця 1.16

Структура сукупних витрат населення Одеської області
за 2014-2018 роки [5]

Показники	Роки					2018/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	2018	
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн.	3979,56	4985,04	5331,06	6560,87	7350,21	184,7
Структура сукупних витрат домогосподарств						
Споживчі сукупні витрати	95,1	93,9	96,3	96,5	97,5	102,5
продукти харчування та безалкогольні напої	56,2	57,5	55,1	53,3	55,6	98,9
алкогольні напої, тютюнові вироби	3,1	3,3	3,8	3,3	2,8	90,3
непродовольчі товари та послуги в тому числі	35,8	33,1	37,4	39,9	39,1	109,2
одяг і взуття	4,7	4,8	4,8	4,9	4,5	95,7
житло, вода, електроенергія, газ та інші види палива	12	13	15,6	18,3	17,9	149,2
предмети домашнього вжитку, побутова техніка та поточне утримання житла	2	1,4	1,7	1,5	1,4	70,0
охорона здоров'я	2,6	2,5	3,8	2,9	3,1	119,2
транспорт	4,1	2,9	2,2	3,5	2,6	63,4
зв'язок	3,1	2	2,6	2,6	2,7	87,1
відпочинок і культура	1,9	1,6	1,4	1,4	1,1	57,9
освіта	1,1	1,3	1,5	1,6	1	90,9
ресторани та готелі	1,8	1	1,6	1,2	2	111,1
різні товари і послуги	2,5	2,6	2,2	2	2,8	112,0
Неспоживчі сукупні витрати	4,9	6,1	3,7	3,5	2,5	51,0
Довідково: оплата житла, комунальних продуктів та послуг	10,7	11,4	14,4	17,2	16,6	155,1

Із наведеної табл. 1.16, видно, що сукупні витрати населення Одеської області за період 2014-2018 роки зросли на 84,7% (склали 184,7%). Підкреслимо, що як зазначалось раніше, доходи за цей період підвищились лише на 8,1%. Детальне вивчення структури сукупних витрат показує, що найбільше населення витрачає на продукти харчування. Відсоток цих витрат за роками майже не змінюється і завжди вище 50%, що говорить про недостатній рівень доходів населення. Так, у країнах із

високим рівнем життя частка витрат на продукти харчування є низькою. Наприклад, у країнах ЄС на харчування домогосподарства спрямовують 12% загальних споживчих витрат. Решту своїх доходів європейці витрачають на дозвілля, подорожі, комунікації, якісну медицину, освіту, техніку та одяг [12, с. 216].

Серед негативних тенденцій, табл.1.16, слід відзначити значне підвищення витрат на оплату житла, комунальних продуктів та послуг з 10,7% у 2014 році до 16,6% у 2018 в загальній структурі витрат, що складає +55,1% за період. Це пов'язано з підвищенням оплати комунальних послуг останніми роками та щільно корелює з даними табл. 1.15 щодо зростання доходів у вигляді отримання пільг та субсидій.

Визиває занепокоєння надзвичайно велика різниця в оплаті праці 1% найбільш високо оплачуваних працівників у порівнянні з рештою робочої сили. Зокрема, в скандинавських країнах заробітки цієї відносно невеликої групи перевищують середні в 5 разів, в європейських країнах - в 7, в США - в 12, а в Україні - в 13 разів. Відповідно різниця в оплаті праці 1% найбільш забезпечених і 50% найменш забезпечених працівників в Україні вкрай висока. Якщо в скандинавських країнах середні заробітки 1% найбільш високооплачуваних працівників перевищують середню заробітну плату 50% найменш оплачуваних в 7,1 рази, в європейських країнах - в 11,7, в США - в 24, то в Україні - аж 43,3 рази [18]. Йдеться лише про офіційно виплачену заробітну плату, з якої сплачені податки. Якщо ж зробити поправку на обсяг тіньової економіки, то, як показують дослідження, облік незареєстрованих доходів підвищить показники саме найбільш заможних верств українського суспільства (що повністю відповідає світовій практиці) та ще більше поглибить показники розбалансованості у сфері оплати праці.

З одного боку – нерівність за доходами для суспільства з ринковими відносинами є природним, закономірним та необхідним явищем, оскільки нерівний майновий статус його членів вважається одним з потужних стимулів соціально-економічного прогресу за умови створення для кожного громадянина відносно однакових можливостей щодо реалізації свого потенціалу [18]. Однак, привертає увагу сама природа нерівності – у розвинених країнах диференціація доходів

населення сформувалася під впливом дії законів ринку та конкуренції. В Україні ж високий рівень поляризації сформувався, в основному, за рахунок нерівномірного стихійного розподілу державних ресурсів між окремими групами осіб. На сьогоднішній день в нашому суспільстві факторами успіху в сфері доходів виступають: впливові родичі, походження з родини з високим соціальним становищем, заможні батьки, вміння йти в обхід закону і т. д.

При відсутності можливостей забезпечити справедливий розподіл доходів, необхідно зменшувати надмірну нерівність за допомогою їх перерозподілу. В ситуації невинувато високого розшарування населення за рівнем доходів, доцільним, на наш погляд, було б запровадження прогресивної ставки податку на доходи, яка діє майже у всіх країнах Європи та Америки [18]. Більш багаті платять більший відсоток своїх доходів, ніж бідніші. Відповідно, багаті більше вкладають в фінансування публічних послуг, а бідніші додатково отримують певні вигоди - за рахунок більшої їх доступності, більшого розміру допомоги тощо.

Для порівняння, в Україні більш багаті платять 63,7% загальної суми податків з населення, а в США – 97,8%; а бідніші, відповідно, - 36,3 і 2,3%. Найбільш багаті 10% платників податків в Україні забезпечують 20,2% загальної суми надходжень з населення, а в США - 70,5%. Найвагомішою є різниця у внеску 1% найбільш заможних: в Україні внесок цієї категорії становить 4,4% від загальних надходжень, а в США - 36,7% (при цьому в США представники верхнього центиля отримують 35% загальних доходів, а в Україні – 39%) [18]. Основна причина такої ситуації в нашій країні – тінізація доходів та ухилення від сплати податків.

Глибока нерівність призводить до падіння рівня життя та збідніння населення. Наслідком цих процесів стають хворобливість і низький рівень освіти, що знижує економічну активність відповідних груп населення та негативно впливає на формування людського потенціалу країни. І навпаки – підвищення доходів бідних верств населення викликає збільшення попиту на товари національного виробництва і сприяє розвитку економіки в цілому, та людському розвитку зокрема.

Надмірне розшарування населення є безпосереднім фактором криміналізації суспільства, а саме, корупції, оскільки провокує втручання в політику і державне

управління осіб з високими доходами. Корупція негативно позначається на якості і кількості державних послуг, зокрема в сфері освіти і охорони здоров'я, істотно знижуючи ефективність державних витрат. В цілому – зменшується задоволеність домогосподарств отриманими державними послугами [18].

Вкрай низький рівень офіційної заробітної плати в бюджетній сфері призводить не лише до низького рівня життя та масового невдоволення більшості працівників, а й до вимушеної орієнтації на різні додаткові нелегальні або напівлегальні заробітки. В результаті корупція поширилася майже на всі сфери суспільного життя, створюючи вкрай негативні умови та середовище для розвитку людського потенціалу.

Отже, наслідками надмірної нерівності доходів виступає масове збідніння населення, зростання неформальної зайнятості, макроекономічна нестабільність, тінізація економіки, поширення корупції, недовіри до влади, падіння рівня життя, а всі ці явища в суспільстві, в свою чергу, підривають процес формування та накопичення людського потенціалу.

Таким чином, доходи населення в сучасних умовах є провідною складовою людського розвитку. Вони відіграють важливу роль в становленні не лише матеріальних орієнтирів особистості, але і в удосконаленні його духовних потреб, підвищенні рівня культури, освіти і всіх інших складових людського потенціалу.

Для підвищення ефективності державної політики доходів, спрямування її на зниження нерівності та поляризації доходів в суспільстві на основі принципу більш тісного взаємозв'язку між рівнем доходу індивіда і його людським капіталом, необхідно впровадження наступних заходів:

- введення прогресивної системи оподаткування;
- перехід від оподаткування доходів індивіда до оподаткування доходів домогосподарства;
- підвищення рівня оплати праці в бюджетній сфері шляхом заміни застарілої тарифної сітки сучасною системою стандартів оплати праці;
- введення системи контролю витрат і доходів з метою детінізації масштабних незареєстрованих доходів;

- перехід від стандартів рівня споживання індивіда до стандартів споживання домогосподарства;
- введення системи соціальних ліфтів для інтеграції в суспільне життя тих, хто позбавлений необхідних стартових можливостей (люди з обмеженими можливостями, діти-сироти, діти, позбавлених батьківського піклування, діти з асоціальних сімей) [18].

Таким чином, економічна ситуація, що склалася на сьогоднішній день у сфері доходів населення в Одеській області та Україні, є несприятливою для накопичення, реалізації, а іноді навіть для збереження на колишньому рівні людського потенціалу.

Соціальний захист населення. Аналіз факторів впливу на людський потенціал регіону не можна вважати повним без вивчення стану соціального захисту населення, адже сучасні українські тенденції наочно показують, що кількість людей, які потребують соціального захисту неухильно зростає, тому цей напрямок соціальної політики держави є одним з головних.

Станом на 01.01.2018 року в Одеській області охоплення населення субсидіями складає 42% (ціль покриття становила: 517854 домогосподарства) в порівнянні з 65% в середньому по Україні за 2016 рік.

У січні 2018р. субсидії для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг призначено 10,9 тис. домогосподарств, із них у міських поселеннях - 5,0 тис., у сільській місцевості - 5,9 тис. домогосподарств.

Сума призначених субсидій у січні п.р. становила 15092,6 тис.грн, із неї у міських поселеннях 5682,4 тис.грн, у сільській місцевості – 9410,2 тис.грн.

Середній розмір призначеної субсидії на одне домогосподарство у січні п.р. становив 1381,1 грн. (у грудні 2017 р. – 548,7 грн).

Крім того, у січні 2018 р. 52 домогосподарствам було призначено субсидії готівкою на відшкодування витрат для придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, з них у міських поселеннях – 20 домогосподарствам, у сільській місцевості – 32.

Середній розмір призначеної у січні 2018 р. субсидії цього виду на одне домогосподарство становив 5042,3 грн. (у грудні 2017р. – 3353,6 грн.).

У січні 2018 р. сума субсидій готівкою, отриманих домогосподарствами для відшкодування витрат на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, становила 31992,2 тис.грн.

У січні 2018 р. населенням області сплачено за житлово-комунальні послуги, включаючи погашення боргів попередніх періодів, 625,4 млн.грн. (62,2% сум, нарахованих за цей період) [5].

На 1 вересня 2018 року щомісячно 154,908 тис. сімей області, в яких виховується 156,957 тис. дітей, отримували соціальну підтримку з Державного бюджету України на загальну суму 2141818,1 тис. грн.

Крім цього, протягом 8 місяців 2018 року за рахунок обласного бюджету оздоровлено 125 дітей, які перебувають в дитячих будинках-інтернатах системи соціального захисту, на загальну суму 598,5 тис.грн.

З державного бюджету надано коштів для оздоровлення 1894 осіб у санаторно-курортних закладах, з яких оздоровлено 962 особи, з них особи з інвалідністю внаслідок війни в АТО – 1 особа, учасники бойових дій в АТО – 21 особа, учасники війни, ветерани війни, інваліди війни (підвідомчі Мінсоцполітики) – 653 особи, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи I категорії - 144 особи, особи з інвалідністю загального захворювання та з дитинства – 115, особи з інвалідністю з захворюванням хребта та спинного мозку (спинальники) – 28 осіб.

Згідно з обласною комплексною програмою соціальної підтримки населення на 2018-2020 роки «Соціальний захист населення в Одеській області» одноразову матеріальну допомогу або відшкодування вартості санаторно-курортного лікування у санаторіях Одещини осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи 1-3 категорії, ветеранів війни, сім'ї загиблих (померлих) в АТО, інвалідів загального захворювання, дітей-інвалідів та інвалідів з дитинства у супроводі одного з батьків (за необхідності) один раз на рік за рахунок одного з бюджетів (не більше 7000 грн.) отримали 48 осіб на загальну суму 330,1 тис. грн. [14, с. 27-28].

Одже, аналіз соціального захисту населення Одеської області показує, що проводиться активна робота, щодо підтримки соціально-вразливих верств населення, надаються субсидії, адресно допомога сім'ям переселенців та інвалідів, а

також людям з особливими потребами, діють регіональні програми соціальної підтримки.

Пенсійне забезпечення. Для всебічного аналізу ефективності дії соціально-економічних програм розвитку регіону у сфері розвитку людського потенціалу необхідно проаналізувати ще стан пенсійного забезпечення, рівень мінімальних та середніх пенсій регіоні та Україні.

Мінімальна пенсія - 2019 визначається в Україні Законом «Про держбюджет на 2019 рік» за проектом, поданим Кабінетом Міністрів України (відповідальний - Міністерство фінансів) [19]. Пенсія не може бути менше прожиткового мінімуму – 2019 на одну непрацездатну особу (згідно пункту 2 статті 7 Закону України №1058). Постанови Кабінету міністрів України також грають важливу роль у встановленні розміру мінімальних пенсій. Існує три види таких виплат: за віком; по інвалідності; у зв'язку з втратою годувальника.

Розмір мінімальної пенсії в Україні визначається Законом «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і не може бути меншою за розмір прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб. Для цього, страховий стаж у чоловіків повинен бути не менше 35 років, а у жінок - не менше 30 років.

За кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1% розміру пенсії. Мінімальний розмір пенсії, який визначений законом, відображений в таблиці з урахуванням попередніх двох років (табл. 1.17).

Таблиця 1.17

Мінімальний розмір пенсії в Україні, визначений законом

Період	Мінімальна пенсія
1 січня 2016	1074 грн
1 травня 2016	1130 грн
1 грудня 2016	1247 грн
1 травня 2017	1312 грн
1 жовтня 2017	1373 грн

Період	Мінімальна пенсія
1 липня 2018	1435 грн
1 грудня 2018	1497 грн
1 липня 2019	1564 грн
1 грудня 2019	1638 грн

Джерело: [20].

З 1 січня 2018 року для осіб, які досягли 65-річного віку, мінімальний розмір пенсії за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі 40% від мінімальної заробітної плати, але не менше прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність визначеного законом.

Починаючи з 01.01.2018 р. право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років мають особи при наявності страхового стажу (табл. 1.18).

Таблиця 1. 18

**Страховий стаж для призначення пенсії в залежності
від року виходу на пенсію [20]**

Період	Страховий стаж
01.01.2018 - 31.12.2018	не менше 25 років
01.01.2019 - 31.12.2019	не менше 26 років
01.01.2020 - 31.12.2020	не менше 27 років
01.01.2021 - 31.12.2021	не менше 28 років
01.01.2022 - 31.12.2022	не менше 29 років
01.01.2023 - 31.12.2023	не менше 30 років
01.01.2024 - 31.12.2024	не менше 31 років
01.01.2025 - 31.12.2025	не менше 32 років
01.01.2026 - 31.12.2026	не менше 33 років
01.01.2027 - 31.12.2027	не менше 34 років
с 01.01.2028	не менше 35 років

Якщо з розмірами законодавчо встановленої пенсії ситуація більш-менш зрозуміла, то при розгляданні середньої пенсії виникають певні диспропорції щодо її диференціації за регіонами. Так за даними фінансово-інформаційного порталу розмір середньої пенсії коливається від 2005 грн. у Чернівецькій області до 3258 грн. у Донецькій області при середньому показнику по Україні 2480 грн. на 1.01.2018 року (рис. 1.8). Для Одеської області цей показник склав 2330 грн., що нижче за середній по Україні на 150 грн.

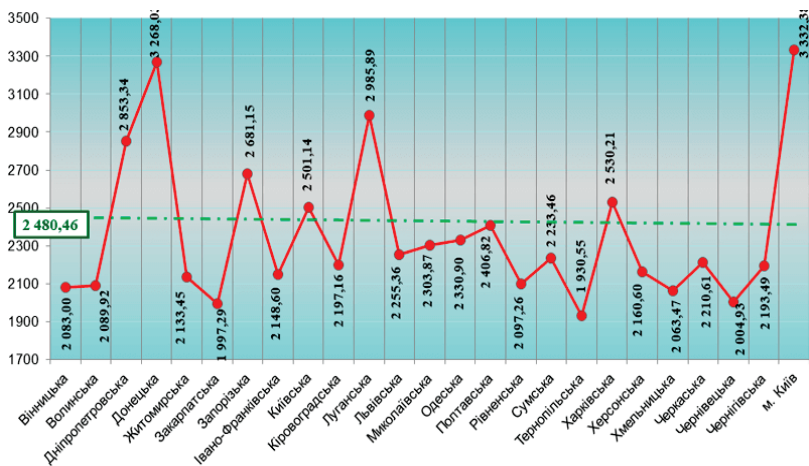


Рис. 1.8. Середній розмір призначеної пенсійної виплати станом на 01.01.2018 р. [20].

В цілому стан пенсійного забезпечення Одеської області характеризується наступними даними:

1) За 2018 рік в області забезпечено своєчасне та в повному обсязі фінансування і виплата пенсій 614,2 тис. пенсіонерам, з яких 40,25 тис. осіб отримують пенсії відповідно до Закону «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб». Відповідно до ст. 42 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» проведено перерахунок пенсій 17,4 тис. особам та з 01.04.2018 проведено перерахунок пенсій 148,5 тис. особам, які на 01.03.2018 після призначення або перерахунку пенсії продовжують працювати та набули не менш двох років страхового стажу. Проведено перерахунок пенсій 88,4

тис.осіб, які досягли 65-річного віку. З 01.03.2018 перераховано 324 пенсійні справи. З 01.07.2018 р. проведено перерахунок пенсій 60,8 тис.особам. Середній розмір підвищення - 67,48 грн. Опрацьовано 13,8 тис. заяв щодо призначення пенсій. Проведено 42,1 тис. індивідуальних перерахунків пенсій, завдяки чому середній розмір пенсії збільшився з початку року на 6,5% і становить 2451,86 грн.

2) Щомісячно забезпечено виплатою пенсій 7,4 тис.сіб, які тимчасово переїхали до Одеської області з Донецької та Луганської областей. На виплати зазначеним громадянам спрямовано понад 233,5 млн.грн. В бюджет Фонду з усіх джерел отримано понад 13,5 млрд.грн. або 100,9% до плану. Порівняно з аналогічним періодом 2017 року доходи збільшились на 3,6 млрд. грн. або на 36,3%. Від суб'єктів господарювання області отримано 5,9 млрд.грн частки від єдиного соціального внеску. За січень-вересень 2018 року надійшло 70,5 млн.грн. обов'язкових платежів, які адмініструє Пенсійний фонд (103,3% до плану), та 231,4 млн.грн. від сплати збору з окремих видів господарських операцій (113,2% до плану). До місцевих органів виконавчої влади, Головного управління Держпраці в Одеській області та інших соціальних партнерів надіслано інформацію по 23 тис. суб'єктах господарювання, які виплачують заробітну плату найманим працівникам на рівні або менше мінімальної. Всього по області за звітами страхувальників за липень 2018 року заробітну плату менше мінімальної отримали 34,5 тис.осіб за умови відпрацьованого повного місяця та повного робочого часу за винятком застрахованих осіб, які працювали неповний робочий час, із них (6,2% від загальної кількості працюючих — 552,9 тис.осіб). З початку року їх кількість зменшилась на 10,6 тис.осіб або на 23,3%.

3) У січні-вересні 2018 року за результатами моніторингу відомостей застрахованих осіб надано інформацію про ознаки використання праці неоформлених працівників та можливих порушень законодавства про працю: - Головному управлінню Держпраці в Одеській області по 23 тис. страхувальників, щодо 192,8 тис. застрахованих осіб. За результатами опрацювання цих даних було проведено 100 перевірок страхувальників та винесено 14 постанов щодо накладання штрафних санкцій відповідно до Кодексу законів про працю України на суму 4296,3

тис. грн. - Головному управлінню Державної фіскальної служби в Одеській області щодо 13,4 тис. страхувальників по 47,4 тис. застрахованих особах. За результатами спільних дій легалізовано 1885 робочих місць, донраховано єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування по застрахованих особах на суму 412,5 тис.грн. [14, с. 29-30].

Пенсійне забезпечення є своєрідним показником добробуту держави та рівня життя її населення. На жаль, в Україні та Одеській області сьогодні склалася ситуація, в якій державна пенсійна система не може забезпечити гідного життя своїм громадянам. Саме тому сьогодні виникає питання реформування усєї пенсійної системи та перетворення її у трирівневу, в якій виплата та накопичення пенсій буде проводитися не лише Державним пенсійним фондом, але і недержавними фондами. Закон «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» став початком реформування державної системи пенсійного забезпечення. Його введення в дію має неоднозначний характер. Нові стандарти, прийняті у законі, можуть вивести суспільство за межі соціальної бідності, адже майбутні пенсіонери, особи віком 40-54 роки, не мають накопичень у недержавних фондах та перспектив отримати гідну пенсію.

Важким наслідком реформи може стати підвищення рівня безробіття, особливо серед молодих фахівців. Не менш стривожене суспільство і співвідношенням пенсійного віку і середнього віку смертності громадян. Проте, зрозуміло, що Україна перебуває на етапі складного входження в цивілізоване суспільство, а більшість ланок держави потребують змін та удосконалення, тому проведення реформ є неминучим і повинно принести ряд позитивних наслідків у майбутньому.

Можна зазначити, що людський потенціал – це сукупні можливості окремої людини або населення країни, регіону, іншої спільноти до економічної, соціальної діяльності та до власного розвитку. Поняття людського потенціалу охоплює такі властивості людини, як потреби та інтереси, рівень життя, рівень здоров'я, загальні та професійні знання, кваліфікацію, мотивацію діяльності, ставлення до праці, ініціативність та підприємливість, способи поведінки.

Методологічною базою аналізу процесів відтворення людського потенціалу найбільш часто виступає теорія людського капіталу, яка концентрується навколо розвитку людини, орієнтованого на потреби суспільного виробництва, досліджує вдосконалення людини як фактора виробництва.

Характер та тенденції сучасного етапу відтворення людського потенціалу Одеської області визначається чинниками соціально-економічного розвитку, демографічними, трансформації господарського механізму, структурної перебудови економіки, соціальними та техногенно-екологічними чинниками. Останні незважаючи на поточні тенденції та реалізовані регуляторні заходи визначають на довготривалу перспективу ефективність управління людським потенціалом регіону.

Розвиток людського потенціалу в Одеській області повинен базуватися на формуванні соціально-ринкової системи доходів гідного рівня, безперервній освіті та самоосвіті, якісно новому рівні охорони здоров'я, виваженого підходу до соціального захисту вразливих верств населення.

Результати аналізу чинників формування людського потенціалу Одеського регіону свідчать про необхідність комплексного підходу для його ефективного функціонування як основи соціально-економічного розвитку регіону. Існує багато проблемних питань, що *потребують вирішення, а саме:*

- 1) необхідно проводити активну демографічну політику для стимулювання підвищення народжуваності та збільшення дітей у сім'ях;
- 2) активно впроваджувати медичну реформу з урахуванням регіональних потреб та особливостей, проводити превентивну роботу для збереження здоров'я населення;
- 3) в сфері освіти необхідно проводити роботу з якісною профорієнтацією населення, особливо школярів, для створення умов отримання професій, що дійсно користуються попитом;
- 4) головною проблемою ринку праці є невідповідність попиту та пропозиції за спеціальностями, що тісно пов'язані з питаннями реформування системи освіти;
- 5) низький рівень сукупних доходів населення перешкоджає подальшому розвитку людського потенціалу створюючи умови для депривації та подальшої

деградації населення;

6) стан соціального захисту в регіоні незадовільний, бо постійно збільшується кількість населення яке потребує допомоги, а це створює додатковий тиск на регіональний та місцеві бюджети;

7) пенсійні виплати в Одеському регіоні нижче за середній показник по Україні, що потребує коригування та додаткових заходів, щодо захисту пенсіонерів.

2. Вплив стратегічних програм соціально-економічної політики на формування і розвиток людського потенціалу регіону

На сучасному етапі людський потенціал стає важливим стратегічним ресурсом, від якості та ефективності використання якого залежить рівень соціально-економічного розвитку будь-якої соціально-економічної системи. Специфічність людських ресурсів, як носіїв потенціалу полягає в тому, що *з одного боку*, вони виробляють матеріальні і нематеріальні блага, *а з іншого* – споживають їх. Таким чином вибудовується логічний взаємозв'язок: стан та перспективи зростання економіки регіону залежить від ефективності використання його людських ресурсів, а розвиток і відтворення людського потенціалу, у свою чергу є результатом забезпечення соціальних гарантій та створених умов для життєдіяльності, навчання та гідної праці.

Людський потенціал - міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. *Світовий банк* включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування. *ООН* - освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують і самозабезпеченість людей. З розвитком людського прогресу робоча сила перестає бути лише фактором виробництва. Вкладення в робочу силу — освіту, охорону здоров'я, культуру, кваліфікацію — формують нову якість, що є новою формою людського багатства.

Сучасні світові тенденції складних взаємопов'язаних процесів глобалізації, *з одного боку*, та інтеграції – *із іншого*, зумовлюють підвищення

значущості регіонів країн, які беруть участь в означених процесах. Зростає роль регіонів як економічних агентів міжнародного рівня, безпосередніх учасників міжнародного поділу праці. Відповідно, зростає значущість регіональних органів влади та органів місцевого самоврядування, роль регіональних суспільних інститутів тощо. Така ситуація висуває на порядок денний необхідність перегляду державної регіональної політики, статусу регіону в її межах, принципів взаємовідносин суб'єктів влади національного та регіонального рівня, їх повноважень і компетенції.

Конкурентоспроможність регіонів розглядається як потенційна можливість вести конкуренцію, а конкурентна перевага - як наявність певних переважних характеристик регіону в порівнянні з іншими.

Стабільний розвиток регіональної економіки в умовах ринку стає реальним за наявності надійних конкурентних позицій. Принцип економічної самостійності регіональних суб'єктів країни вносить істотні корективи в їхнє фінансово-економічне становище. Стабільність розвитку регіональної економіки безпосередньо залежить від наявності відповідного соціально-економічного, науково-технічного й кадрового потенціалу. Ці чинники визначають привабливість регіону для розміщення нових, реконструкції існуючих виробництв і тим самим для створення нових робочих місць. У свою чергу, зазначені вище чинники формують добробут населення і створюють умови для розвитку людського капіталу.

Основні стратегічні напрямки розвитку людського потенціалу України та її регіонів відбувається в руслі світових програм людського цивілізаційного розвитку.

Першочерговими пріоритетами для цього мають стати запропоновані в Стратегії «Україна - 2020» 62 реформи та програми. Серед них безпосередньо до умов розвитку людського потенціалу можна віднести такі, як *реформи*: сфери трудових відносин; захисту інтелектуальної власності; системи соціального захисту; пенсійна та системи охорони здоров'я; державної політики у сфері культури; а також *програми*: збереження навколишнього природного середовища; національної єдності та підтримки національних меншин; розвитку для дітей та юнацтва; залучення талантів. Інші реформи та програми, за умови впровадження їх у життя,

створюють матеріальну, політичну, юридичну платформи для розвитку людського потенціалу.

Стратегією «Україна – 2020» запропоновано індикатори розвитку країни до 2020 р, серед них безпосередньо до розвитку людського потенціалу відносяться [21, розділ 4]:

- за глобальним індексом конкурентоспроможності Україна увійде до 40 кращих країн світу;

- ВВП на одну особу за ПКС дорівнюватиме 16000 доларів США;

- середня тривалість життя людини за розрахунками Світового банку підвищиться на 3 роки;

- частка проникнення широкосмугового Інтернету за даними Світового банку складатиме 25 абонентів на 100 осіб;

- 75 відсотків випускників загальноосвітніх навчальних закладів володітимуть щонайменше двома іноземними мовами, що підтверджуватиметься міжнародними сертифікатами;

- взяти участь у міжнародному дослідженні якості освіти PISA та увійти до 50 кращих держав - учасниць такого дослідження;

- разом із Світовим банком розробити показник добробуту громадян, визначитися з його цільовим значенням та проводити моніторинг змін такого показника;

- за результатами загальнонаціонального опитування 90 відсотків громадян України відчуватимуть гордість за свою державу.

У зв'язку з ухваленням у вересні 2015 р. на Саміті ООН 17-ти глобальних Цілей сталого розвитку світу на період до 2030 року виникла потреба в актуалізації Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020». З метою впровадження європейських стандартів життя, окреслення шляхів виходу із сучасного кризового стану, в Україні у 2016 році прийнято Стратегію сталого розвитку на період 2030 р. [22]. Її метою є забезпечення високого рівня та якості життя населення України, створення сприятливих умов для діяльності нинішнього та майбутніх поколінь та припинення деградації природних екосистем шляхом впровадження нової моделі

економічного зростання, що базується на засадах сталого розвитку.

Стратегія визначає цілісну систему стратегічних та операційних цілей переходу до інтегрованого економічного, соціального та екологічного розвитку країни до 2030 року. Цільові показники визначені для трьох етапів реалізації Стратегії: 2016-2020 рр., 2021-2025 рр. і 2026-2030 рр. Основні положення Стратегії-2030 передбачають можливості людського розвитку, у тому числі й розвитку людського потенціалу, на основі:

- ✚ створення збалансованості економічної, соціальної, екологічної систем;
- ✚ побудови мирного та безпечного, соціального згуртованого суспільства;
- ✚ забезпечення партнерської взаємодії на основі суспільного договору;
- ✚ повну зайнятість населення;
- ✚ високого рівня освіти та охорони здоров'я;
- ✚ покращення стану довкілля, який забезпечуватиме якісне життя та

благополуччя теперішнього і майбутніх поколінь, збереження національних культурних цінностей і традицій.

Все це тісно пов'язано із створенням умов для формування та розвитку таких компонент людського потенціалу, як здоров'я, зайнятість, доходи, соціалізація, мотивація та ціннісні орієнтації, духовно-моральна, інтелектуальна, інноваційна та ін. Деякі ключові цільові показники, що безпосередньо пов'язані з розвитком людського потенціалу надано в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Ключові цільові показники за векторами розвитку країни (фрагмент)
на період 2016-2030 рр.[22]

Завдання стратегії	Період		
	2016-2020 рр.	2021-2025 рр.	2026-2030 рр.
Середні темпи зростання ВВП за період, %	4	6	7
До 2030 року забезпечити повну і продуктивну зайнятість та гідну працю для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та інвалідів, і рівну оплату за працю рівної цінності відповідно до показників гідної праці.			
До 2030 р забезпечити населення, зокрема його малозабезпечені верстви, основними видами продовольства на рівні науково-обґрунтованих норм відповідно до міжнародних стандартів.			
До 2030 року: - знизити рівень материнської смертності не більш як до 5 випадків на 100 000 пологів. - мінімізувати смертність, якій можна запобігти, серед новонароджених і дітей віком до 5 років;			

<p>- зменшити смертність дітей у віці до 5 років до 6-7 випадків на 1000 дітей. До 2020 року забезпечити усім доступ до базових медичних послуг. До 2030 року забезпечити фінансування системи охорони здоров'я на рівні не менше 7 % ВВП з пріоритетним спрямуванням (до 40% усіх витрат) на первинну медико-санітарну допомогу. До 2030 року забезпечити:</p> <p>- рівні можливості для здобуття якісної початкової, базової та повної середньої освіти кожною дитиною, незалежно від стану її здоров'я, місця проживання та статків родини. - для всього населення впродовж усього життя рівний доступ до недорогої та якісної професійно-технічної та вищої освіти.</p>			
Розвиток підприємництва. Чисельність працівників малих підприємств, млн. осіб	2015 – 1,5 2020 рік – 2,2	2025 рік – 3,5	2030 рік – 4,0
Позиція у легкості ведення бізнесу DoingBusiness	2015 рік – 87 2020 рік – 73	2025 рік – 53	2030 рік – 33
Частка населення, чиє споживання є нижчим за розрахунковий (фактичний) прожитковий мінімум, %	2015 рік – 58,3 2020 рік – 30,0	2025 рік – 20,0	2030 рік – 15,0
Частка осіб, добове споживання яких є нижчим за 5,05 доларів США за ПКС, %	2015 рік – 2,2 2020 рік – 0,5	2025 рік – 0,0	2030 рік – 0,0
Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком 5 років	2015 рік – 70,6% 2020 рік – 80,0%	2025 рік – 90,0%	2030 рік – 99,0%
Частка бідних, які охоплені державною соціальною підтримкою, в загальній чисельності бідного населення	2015 рік – 56,3 2020 рік – 65,0	2025 рік – 75,0	2030 рік – 85,0
Рівень зайнятості населення віком від 20 до 64 років, %	2015 рік – 56,7 2020 рік – 60	2025 рік – 62	2030 рік – 65

Концепція державної регіональної політики та Закон України "Про стимулювання розвитку регіонів" визначають стратегічне планування на державному та регіональному рівні, правові документи, які зумовлюють взаємозв'язок між аналізом розвитку економіки країни, розробленням прогнозу, визначенням цілей і основних напрямів економічної політики.

Реалізація державних і регіональних цільових програм соціально-економічного розвитку відповідно до Стратегії повинна бути спрямована на вирішення ключових проблем розвитку регіонів, серед яких:

- 1) низька інвестиційна привабливість регіонів та інноваційна активність;
- 2) нерозвинена виробнича та соціальна інфраструктура;
- 3) зростання регіональних диспропорцій у сфері соціально-економічного розвитку регіонів;

- 4) слабкі міжрегіональні зв'язки;
- 5) нераціональне використання людського потенціалу.

Вирішити комплекс цих проблем передбачалося на підґрунті виконання чотирьох стратегічних завдань:

- ✓ підвищення конкурентоспроможності регіонів та зміцнення їх ресурсного потенціалу;
- ✓ розвитку людських ресурсів;
- ✓ розвитку міжрегіональної співпраці;
- ✓ створення інституційних умов для розвитку регіонів.

Розробка програм соціально-економічного регіонального розвитку має базуватися та враховувати вплив факторів, які визначають регіональний потенціал та конкурентоспроможність. Для більшості цільових регіональних програм об'єктивною основою є система досягнутих макро-економічних показників, державні соціальні стандарти і нормативи забезпеченості населення, характеристика соціальної інфраструктури та інвестиційна привабливість регіонів (табл. 2.2).

Цільові програми регіонального розвитку безпосередньо відповідають орієнтирам Стратегії або окремим її завданням, враховуючи вимоги регіональної економічної політики. Схема реалізації програм соціально-економічного регіонального розвитку у контексті державної стратегії регіонального розвитку наведена на рис. 2.1.

Розвиток регіонів України на сучасному етапі ринкових реформ зіткнувся з низкою як об'єктивних так і суб'єктивних чинників, котрі зумовили його розбалансований, асиметричний та диспропорційний характер. Основою цього стала невизначеність стратегічних пріоритетів регіонального соціально-економічного розвитку у кризовий період, неготовність регіонів до зростаючого конкурентного тиску на внутрішньому ринку в боротьбі за фінансові, матеріальні й людські ресурси.

В контексті розгляду даної проблематики, перш за все зазначимо, що стратегія розвитку регіону є комплексом заходів органів виконавчої влади, політичних, громадських організацій та об'єднань, територіальних громад, спрямованих на забезпечення сталого соціально-економічного розвитку відповідних територій,

Фактори розробки державних програм соціально-економічного
регіонального розвитку [23]

Групи факторів	Соціально-економічні	Інституційні
Екстенсивні	<ul style="list-style-type: none"> - природно-кліматичні умови; - соціально-демографічний стан; - соціально-культурне середовище; - макроекономічне середовище; - людський потенціал; - міжгалузеві зв'язки матеріального виробництва; - споживчий ринок; - можливості інвесторів; - науково-технічний потенціал 	<ul style="list-style-type: none"> - місцеве і регіональне самоврядування; - науково-дослідні інститути і центри
Інтенсивні	<ul style="list-style-type: none"> - територіально-галузєва близькість; - національно-етнічні особливості регіону; - рівень впровадження новачій; - споживання технологій населенням; - ефективність ринку товарів і послуг виробничого і невиробничого призначення; - виробництво забруднюючих речовин; - конкурентоспроможність регіону; - рівень розвитку соціальної інфраструктури у міських та сільських поселеннях 	<ul style="list-style-type: none"> - система державно-приватного партнерства; - науково-дослідні інститути і центри
Інноваційні	<ul style="list-style-type: none"> - сукупний регіональний потенціал; - освітньо-інтелектуальний капітал; - алокація ресурсів; - технологічна готовність; - інтеграція на ринки капіталів; - умови бізнес-середовища; - виробництво й експорт інновацій; - суспільна відповідальність 	<ul style="list-style-type: none"> - рівень захисту власності; - кооперація науково-технічних відносин суб'єктів господарювання і органів регіонального і місцевого управління; - господарські структури, орієнтовані на інтенсифікацію науково-технічного і технологічного потенціалу



Рис. 2.1 Схеми реалізації програм соціально-економічного регіонального розвитку у контексті державної стратегії [23]

створення належних умов для соціально-економічного розвитку населення, розширення підприємницької діяльності та активного залучення внутрішніх й зовнішніх джерел фінансування [24].

Відтак, регіональна стратегія розвитку – це засіб спрямованості (визначення моделей) регіонального розвитку, методологічною основою якої є стратегічне планування.

Практична реалізація стратегій регіонального соціально-економічного розвитку залежить від фінансування. В умовах загострення конкурентної боротьби за використання наявних на регіональному (місцевому) рівні ресурсів (у тому числі обмежених фінансових коштів) особливого значення набуває проблема визначення пріоритетів фінансування проектів регіонального розвитку.

Формування Плану реалізації Стратегії спирається на вивчення можливих джерел фінансування та реальність залучення для його виконання необхідних ресурсів: державний та місцеві бюджети, донорські проекти міжнародної технічної допомоги, приватні інвестиції. На рис. 2.2 наведено алгоритм взаємозв'язку прогнозно-програмних документів з джерелами фінансування на рівні держава – регіон.

Стабільний розвиток регіональної економіки в умовах ринку стає реальним за наявності надійних конкурентних позицій. Принцип економічної самостійності регіональних суб'єктів країни вносить істотні корективи в їхнє фінансово-економічне становище.



Рис. 2.2 Взаємозв'язок прогнозно-програмних документів з джерелами фінансування на рівні держава – регіон [24]

Впродовж останніх років Одещина впевнено позиціонує себе як регіон з високим індексом конкурентоспроможності. Про це свідчать результати досліджень Фонду «Ефективне управління», згідно з якими у 2018 році Одещина посіла 3-тє місце за індексом конкурентоспроможності регіонів України після м. Києва та Харківської області.

Однак, заявлені керівництвом країни масштабні реформи, реалізація яких вже розпочалася, потребують перезавантаження взаємовідносин влади, бізнесу та громадськості задля досягнення поставлених амбітних цілей.

Це, в свою чергу, потребує актуалізувати окремі положення Стратегії економічного та соціального розвитку Одеської області, що була розроблена раніше. Нормативно-правою базою для розроблення Стратегії Одеської області та її подальшої актуалізації виступали:

- Конституція України;
 - Закони України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про місцеві державні адміністрації», «Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України», «Про стимулювання розвитку регіонів», «Про засади державної регіональної політики», «Про добровільне об'єднання територіальних громад»; «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони»;
 - Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015 «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»;
 - Постанова Верховної Ради України від 11.12.2014 р. № 26-VIII «Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України»;
- Постанови Кабінету Міністрів України:
- від 26 квітня 2003 року № 621 «Про розробку прогнозних та програмних документів економічного та соціального розвитку і складання проекту державного бюджету»;
 - від 06.08.2014 р. № 385 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року»;

- від 11.11.2015 р. № 932 «Про затвердження Порядку розроблення стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій та планів заходів»;

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 р. № 333-р «Про схвалення Концепції реформування територіальної організації влади та місцевого самоврядування»;

- Наказ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції від 29 липня 2002 року № 224 «Про затвердження методичних рекомендацій щодо формування регіональних стратегій розвитку»;

- Рішення Одеської обласної ради та розпорядження Одеської обласної державної адміністрації стратегічної спрямованості тощо.

Стратегія позиціонується як плановий документ найвищого рівня в регіоні та є важливим інструментом налагодження партнерства між усіма органами влади, широким колом представників бізнесу та громадянського суспільства.

При обмеженості фінансових ресурсів регіону виникає необхідність чітко окреслити пріоритети розподілу ресурсів та сконцентрувати їх на тих напрямках, що можуть забезпечити результат у найближчі терміни та матимуть комплексний вплив на розвиток суміжних галузей або територій.

При цьому в центрі уваги залишається людина, яка повинна реально відчувати позитивні зміни, що відбуваються і стосуються не тільки розвинених територій, а й найвіддаленіших від обласного центру периферійних населених пунктів.

З метою впровадження європейських стандартів життя, окреслення шляхів виходу із сучасного кризового стану, в Україні прийнято Стратегію сталого розвитку на період 2030 р. [22]. Пріоритет Стратегії - запропонувати нову соціально орієнтовану модель економічного розвитку, де найвищою цінністю є Людина, а головною рушійною силою розвитку – реалізація креативного потенціалу нації.

Враховуючи основні пріоритети розвитку країни, визначені в ключових нормативних документах, Стратегія засвідчує узгодженість цілей та пріоритетів державної регіональної політики з пріоритетами розвитку Одеської області,

виокремлюючи особливості умов господарювання, що склалися історично. Кожен з пріоритетів державної та регіональної політики визначений з прив'язкою до підсистем регіону, що дозволяє розуміти забезпеченість власними ресурсами та потреби у залученні додаткових ресурсів.

Нинішній варіант документа актуалізовано (до вимог урядових документів) *Стратегією економічного та соціального розвитку Одеської області до 2020 року*, що затверджено рішенням Одеської обласної ради від 2013 року №272-VI. А також, рішенням Одеської міської ради від 07.12. 2016 року затверджена *Стратегія економічного та соціального розвитку м. Одеси до 2022 року* №1321- VII [21].

Логіка напрямів актуалізації Стратегії полягає в тому, що територія регіону являє собою складну відкриту систему, яка складається з чотирьох основних підсистем: економічної, соціальної, підсистеми довкілля та підсистеми просторового розвитку. В процесі життєдіяльності люди здійснюють вплив на кожную з зазначених підсистем, не замислюючись про наслідки для майбутніх поколінь. Саме тому розуміння потреби у гармонійному розвитку особистості з ощадливим використанням наявних ресурсів є основою сталого розвитку. І тільки плідна взаємодія влади, бізнесових структур і громадськості здатна забезпечити комплексний розвиток усіх складових територіальної системи, узгоджуючи регіональні інтереси з державними та беручи на себе відповідальність за прийняті рішення (рис. 2.3).

Для забезпечення комплексного розвитку регіону, його виробничого та соціально-економічного потенціалу, забезпечення належного життєвого рівня населення в Одеській області. На рис. 2.4 наведено узгодження Стратегії в Одеській області з державними стратегічними програмами.

З метою поетапного виконання цієї Стратегії щорічно департаментом економічного розвитку Одеської міської ради розробляється та виконавчим комітетом Одеської міської ради затверджується План дій з реалізації Стратегії, який є головним інструментом реалізації та моніторингу виконання Стратегії, а також включає в себе ряд послідовних заходів та програм з реалізації стратегічних завдань. На основі офіційних статистичних даних з метою здійснення постійного

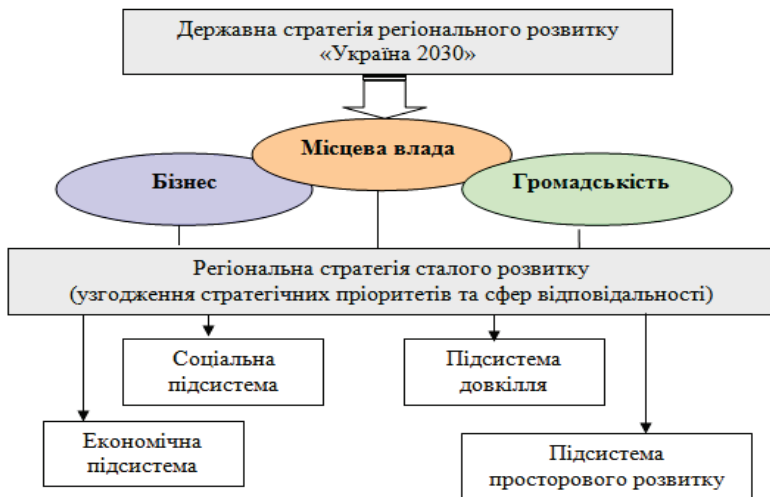


Рис. 2.3 Концептуальна схема стратегічного розвитку Одеської області до 2022 р. [21]



Рис. 2.4 Узгодження «Стратегії економічного та соціального розвитку Одеської області до 2022 року» з державними стратегічними документами [21]

аналізу соціально-економічного розвитку міста проводиться щомісячний моніторинг основних показників соціально-економічного розвитку міста.

Міські цільові та комплексні програми є одним із основних інструментів реалізації актуалізованої Стратегії економічного і соціального розвитку міста до 2022 року, засобом вирішення проблемних питань та потребують координації дій зацікавлених суб'єктів – органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій комунальної власності, громадських організацій тощо. Зміст державних та регіональних пріоритетів Одеської обл. і стратегічних цілей до 2022 р. наведено на рис.2.2.5.

Із рис. 2.5 видно, що регіональним пріоритетом є розвиток людського потенціалу, що здійснюється через реалізацію наступних стратегічних цілей: формування конкурентоспроможного інтелектуального капіталу, забезпечення умов для здорового та культурного розвитку населення, забезпечення комфортних умов проживання, створення безпечного життєвого простору.

Проаналізуємо сучасний стан стратегічної цілі В1 «Формування конкурентоспроможного інтелектуального капіталу» на рівні держава-регіон

Державна політика у сфері вищої освіти України не має єдиного підходу до визначення пріоритетів і трактується у різних документах по-різному. У Законі України “Про вищу освіту” структура вищої освіти адаптована до Європейського простору вищої освіти, що закладає умови для полегшення визнання дипломів, академічної та професійної мобільності, реалізації можливості освіти впродовж життя. Проте у Національній стратегії розвитку освіти на 2012-2021 рр., більшість пріоритетних напрямів окреслено без прив'язки до інших важливих для розвитку вітчизняної освіти документів. А саме, *стратегічними напрямами Болонського процесу є:*

- ✓ запровадження трициклової системи ступенів вищої освіти;
- ✓ забезпечення високої якості вищої освіти;
- ✓ визнання ступенів і періодів навчання;
- ✓ максимальне сприяння мобільності студентів і викладачів тощо.

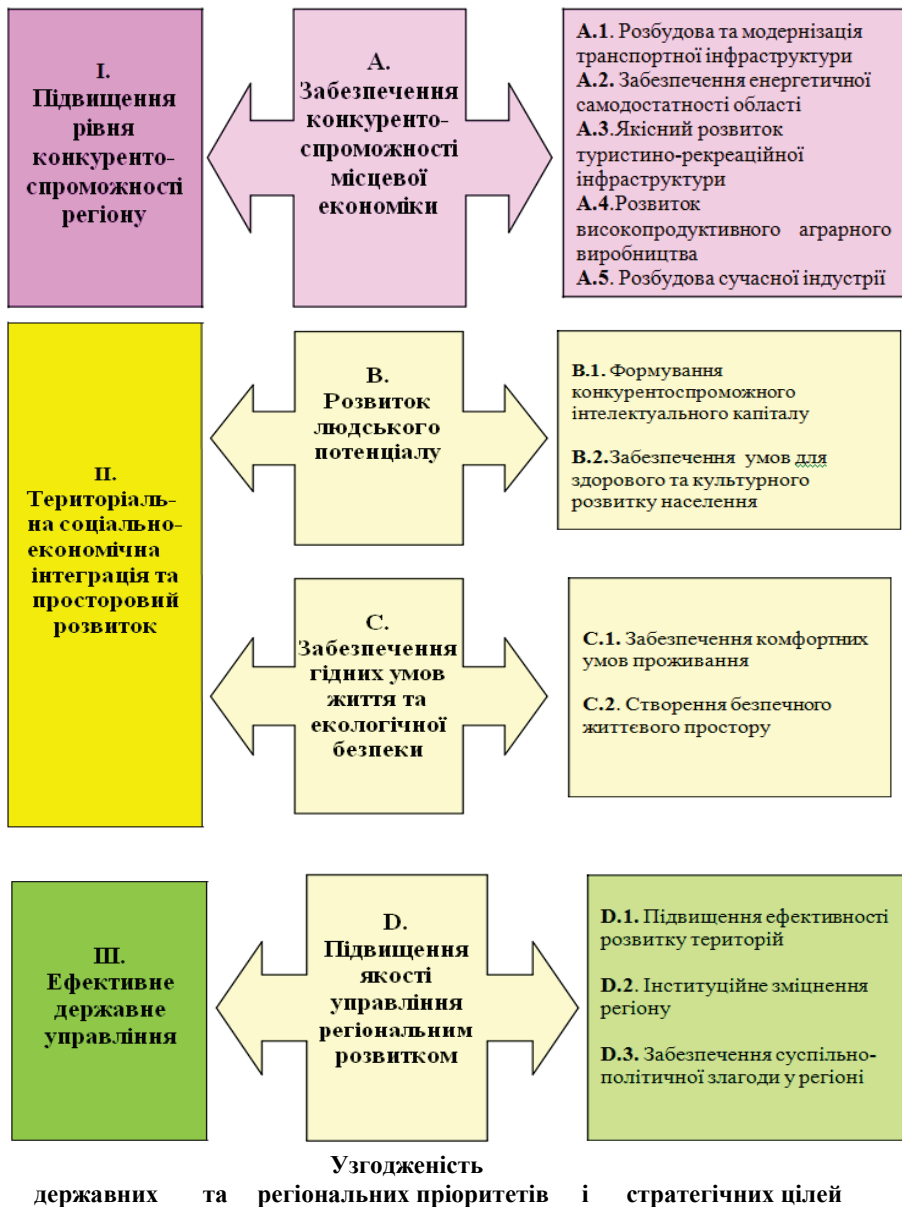


Рис. 2.5 Зміст державних та регіональних пріоритетів і стратегічних цілей Одеської обл. до 2022 р. [21]

Починаючи з 1993 р. Державна національна програма “Освіта” (“Україна XXI століття”) почала втілюватися в життя. Основних її принципів держава дотримується й тепер, тому розглянемо її основні положення. *Державною Національною Програмою «Освіта» визначаються стратегічні завдання реформування освіти, а саме:*

- ✓ розбудова національної системи освіти як найважливішої ланки виховання свідомих громадян України;
- ✓ формування освіченої, творчої особистості, становлення її фізичного й морального здоров'я;
- ✓ виведення освіти в Україні на рівень розвинених країн світу шляхом докорінного реформування її концептуальних, структурних, організаційних засад; подолання монопольного становища держави в освітній сфері, глибока демократизація освіти [1].

Пріоритетними напрямками реформування освіти визначено наступні:

- розбудова національної системи освіти з урахуванням кардинальних змін у всіх сферах суспільного життя України;
- забезпечення моральної, інтелектуальної та психологічної готовності всіх громадян до здобуття освіти;
- досягнення якісно нового рівня у вивченні базових навчальних дисциплін і надання можливостей кожному постійно вдосконалювати освіту, оволодівати новими професіями;
- забезпечення в кожному навчальному закладі відповідних умов для навчання й виховання фізично та психічно здорової особи;
- запобігання пияцтву, наркоманії, насильству.

Державною програмою також визначено шляхи реформування виховання:

- ✚ необхідність реформування змісту виховання, наповнення його культурно-історичними надбаннями українського народу;
- ✚ упровадження нових підходів, виховних систем, форм і методів виховання;
- ✚ розвиток різноманітних дитячих і молодіжних об'єднань за інтересами;
- ✚ організація родинного виховання та освіти як важливої ланки виховного

процесу;

✚ активний обмін надбаннями духовної культури між усіма народами, які населяють Україну [25].

Пріоритетними для Міністерства освіти та науки уряд визначає політику Середньострокового плану пріоритетних дій (СППД) на 2017-2020 роки, яка включає наступні напрямки:

1. Забезпечення якісної, сучасної та доступної загальної середньої освіти (“Нова українська школа”).

2. Модернізація професійно-технічної освіти.

3. Забезпечення якості вищої освіти.

4. Створення нової системи управління та фінансування науки.

Спробуємо проаналізувати ці напрямки через призму фінансових видатків держави на освіту. СППД є спробою розробити інструмент стратегічного планування діяльності уряду за західним зразком і мав би бути орієнтиром для пріоритизації бюджетних видатків. Чи будуть ці ключові політики реалізовані належним чином, можна зрозуміти з розміру видатків Державного бюджету та якості паспортів бюджетних програм [26].

Відповідно до СППД, реформа початкової та середньої освіти покликана сформулювати новий зміст освіти, орієнтований на розвиток креативності, критичного мислення й емоційного інтелекту учнів, підвищити компетентність вчителів та усунути територіальні відмінності в якості освіти.

Держбюджет на 2019 рік передбачає уже традиційне збільшення видатків на середню освіту. Освітня субвенція з Державного бюджету місцевим бюджетам складатиме 69,6 млрд.грн, що на 13% більше за її обсяг попереднього року (рис. 2.6)[26].

Кошти мають бути спрямовані на:

✓ закупівлю нового обладнання, меблів та мультимедійного контенту для початкових класів;

✓ підготовку супервізорів, які допомагатимуть вчителям з професійним розвитком та братимуть участь в оцінці роботи вчителів під час сертифікації;

✓ проведення супервізії, підвищення кваліфікації директорів та вчителів, передусім вчителів початкової школи та фахівців інклюзивно-ресурсних центрів.

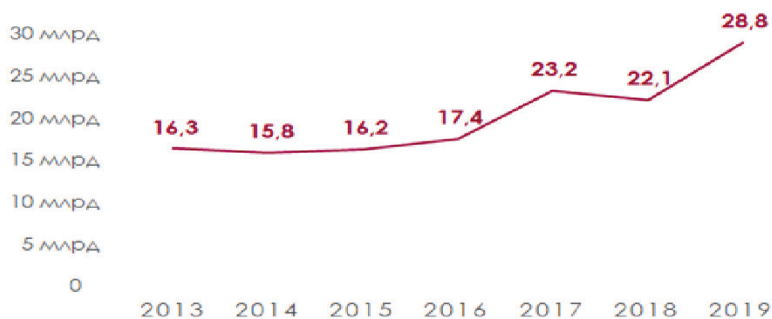


Рис. 2.6. Державний бюджет на науку, загальний фонд, 2013-2019 рр. [26]

Уперше було закладено кошти місцевим бюджетом на створення та ремонт спортивних комплексів при загальноосвітніх навчальних закладах (150 млн.грн.), а також на реалізацію заходів, спрямованих на підвищення якості освіти (1,5 млрд.грн). Крім того, було розподілено кошти на закупівлю шкільних автобусів, в тому числі обладнаних місцями для дітей з інвалідністю, спеціальних автомобілів для інклюзивно-ресурсних центрів, комп'ютерів та підключення до Інтернету закладів освіти.

Порівняно з 2018 роком, видатки на здійснення методичного та матеріально-технічного забезпечення діяльності навчальних закладів у 2019 не змінилися і складають майже мільярд гривень. У цю статтю видатків входить створення національної освітньої е-платформи, на якій будуть зберігатись матеріали для вчителів та учнів, і закупівля обладнання для її функціонування, створення електронних підручників, закупівля серверів та оновлення програмного забезпечення Єдиної державної електронної бази з питань освіти, закупівля комплектів методик для оцінки розвитку дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивно-ресурсних центрах, видання підручників і посібників .

Майже півтора мільйони виділено на проведення пілотного незалежного тестування фахових знань та умінь учителів початкових шкіл, що є одним з трьох складових їхньої сертифікації. Тож у цьому році Український центр оцінювання якості освіти вперше розробить тести для оцінювання компетентностей учителів відповідно до програми, затвердженої у МОН України.

Закон про освіту запровадив інституцію освітнього омбудсмена для забезпечення належних умов для реалізації прав здобувачів освіти, вчителів та викладачів закладів освіти. Освітній омбудсмен також займатиметься розглядом заяв про випадки булінгу в закладах освіти. Бюджет на 2019 рік передбачає 2,3 млн.грн. видатків для створення Служби освітнього омбудсмена.[25]

Більше ніж вдвічі збільшаться видатки на Малу академію наук та позашкільну освіту, зокрема, через виділення 50 млн.грн. на реалізацію проекту із створення Музею науки в Києві, що планується за зразком польського Центру науки "Коперник" у Варшаві. Стаття видатків на спортивну та фізичну підготовку молоді збільшиться на 28%.

Стосовно модернізації професійно-технічної освіти, метою цієї політики, згідно з СППД, є створення умов для якісної підготовки “конкурентоспроможних робітничих кадрів, які здатні задовольнити вимоги сучасного ринку праці регіону” та забезпечення рівного доступу до професійно-технічної освіти.

Відтак, окрім освітньої субвенції місцевим бюджетам, з яких викладачі отримують зарплати, бюджет на 2019 р. передбачає суттєве збільшення видатків на підготовку у професійно-технічних закладах учнів за спеціальностями, що мають загальнодержавне значення. Перелік цих спеціальностей визначається постановою Кабміну від 2016р., і, з доповненнями, внесеними у 2018р., охоплює 25 професій. СППД теж констатує наявність дефіциту кваліфікованих кадрів у галузях “матеріального виробництва”, не уточнюючи ні галузей, ні обсягів цього дефіциту [27].

Одним з кількісних показників результативності виконання цієї бюджетної програми є стовідсотковий рівень виконання плану регіонального державного замовлення. При цьому, механізми формування такого замовлення, які б

відображали реальний попит на робочу силу у ключових секторах економіки України, наразі відсутні. Проект закону «Про професійну (професійно-технічну) освіту», схвалений Кабміном, обіцяє виправити деякі з зазначених проблем, створивши, наприклад, регіональні ради професійної освіти, завданням яких буде надання обґрунтованих пропозицій щодо регіонального замовлення на підготовку фахівців за допомогою запровадивши моніторингу професійної траєкторії випускників та умов їхнього працевлаштування.

Основною стратегією, що була обрана для модернізації професійно-технічної освіти в Україні, є створення на базі професійно-технічних навчальних закладів навчально-практичних центрів галузевого спрямування та оновлення їх матеріально-технічної бази, зокрема, придбання техніки, обладнання, матеріалів та устаткування тими професійно-технічними навчальними закладами, на базі яких будуть створені такі центри з підготовки робітників [28].

У рамках забезпечення якості вищої освіти, основною метою є створення системи забезпечення якості освіти, зокрема через розробку нових стандартів вищої освіти Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО). Очевидно, що сама лише розробка стандартів не допоможе вирішити зазначені у СППД проблеми, серед яких розрив між компетенціями студентів і вимогами ринку праці та неефективність системи управління у закладах вищої освіти (ЗВО).

Витрати на підготовку кадрів та підвищення кваліфікації, якими розпоряджатимуться різні відомства, у 2019 році зростуть до 34,6 млрд.грн., з них академічні стипендії складуть 3,4 млрд.грн., соціальні – 680 млн.грн. Витрати на підготовку студентів у ЗВО III-IV рівнів акредитації, які підпорядковуються МОН України, планують збільшити з 14,5 до 19 млрд.грн. Частина підвищення видатків – це 800 млн.грн, виділені на фінансування 69 коледжів та технікумів, які залишились структурними підрозділами університетів. Нагадаємо, раніше Уряд пропонував передати такі заклади на фінансування з місцевих бюджетів (рис. 2.7) [26].

У 2019 році розширився список спеціальностей, на які потрібно здавати єдиний вступний іспит з іноземної мови (ЄВІ) для вступу на магістратуру. Іспит з іноземної, що проводиться за технологіями ЗНО, має забезпечити прозорість вступу

та підвищити якість підготовки магістрів у закладах вищої освіти.

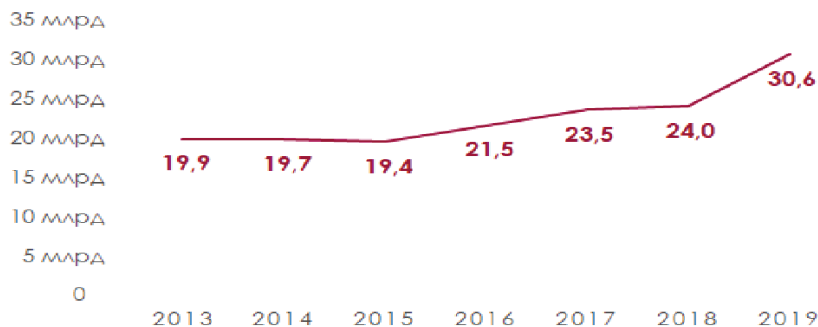


Рис. 2.7 Бюджет на підготовку кадрів та підвищення кваліфікації, 2013-2019 рр.

Цього року ЄВІ вперше здаватимуть вступники за такими спеціальностями, як “Інформаційні технології”, “Публічне управління та адміністрування”, “Культура і мистецтво”. Зважаючи на це та деякі інші нововведення, видатки на ЗНО та роботу Українського центру оцінювання якості освіти збільшилися на 6%.

У минулому році Уряд затвердив новий ПОРЯДОК пільгового кредитування для здобувачів освіти у ЗВО незалежно від форми власності. У цьому році в Держбюджеті передбачено майже 37 млн. на програму кредитування. Відповідно до інформації з паспорту цієї бюджетної програми, очікуваний середній розмір кредиту в 2019 році буде становити понад 30 тис. грн, і такий кредит має отримати більше тисячі осіб. Програма передбачає надання кредиту під 3% річних, що виплачується протягом 15 років.

Щодо створення нової системи управління та фінансування науки, згідно з СППД, ця політика має гарантувати поетапне збільшення фінансування на науку; створення системи оцінки ефективності дослідницької діяльності ЗВО та наукових установ; фінансову автономність наукових установ; початок роботи Національного фонду досліджень на основі проектного підходу до фінансування [26].

У Держбюджеті на 2019 рік на сферу науки закладено близько 9,8 млрд.грн., що на 18% більше за показник попереднього року. Втім, українська наука залишається на рівні 0,23% ВВП, а це суперечить законодавству, що встановлює

фінансування наукової і науково-технічної діяльності у розмірі не менше 1,7% ВВП.

Закон про наукову і науково-технічну діяльність передбачає створення Національного фонду досліджень України (НФДУ), що має функціонувати за зразком грантових інституцій. Як планує Уряд, у 2019 році відбудеться реформа механізму фінансування наукових досліджень і кошти на них будуть виділятися на конкурсній основі. Ще одна бюджетна програма у загальному розмірі 753 млн.грн., раніше спрямована на ДФФД (Державний фонд фундаментальних досліджень), передбачає видатки на доступ до електронних наукових баз даних для закладів вищої освіти та наукових установ, науково-технічні розробки за державним замовленням, а також фундаментальні та прикладні дослідження у закладах вищої освіти та наукових установах за “пріоритетними напрямками” (рис.2.2.8).

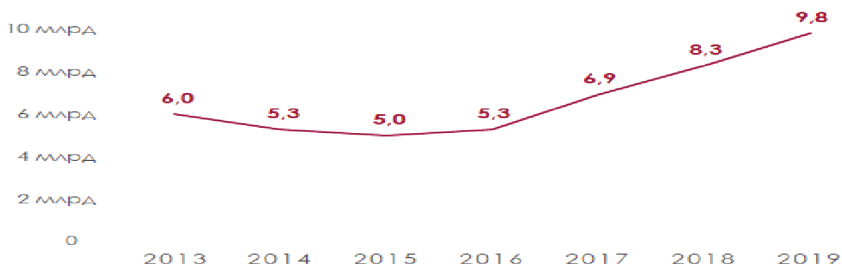


Рис. 2.8. Державні видатки, пов'язані з наукою, 2013-2019 рр.[26]

Наприкінці 2018 Указом президента було засновано Фонд Президента України з підтримки освітніх та наукових програм для молоді. Заявлена мета фонду є дуже широкою і охоплює надання підтримки молоді на продовження навчання на магістратурі та PhD-програмах в Україні і закордоном; стажування; участь у міжнародних конференціях; здійснення “пріоритетних” проєктів молодих вчених та забезпечення їм на конкурсній основі тимчасових дослідницьких посад у ЗВО та наукових установах; а, окрім цього, також залучення науковців і викладачів з-за кордону для роботи у вітчизняних ЗВО та наукових установах [28].

Обсяги фінансування Національної академії наук, передбачені бюджетом 2019

року, у порівнянні з попереднім роком загалом суттєво не збільшилися. Більш ніж на третину зросли видатки на медичне обслуговування працівників НАН. На чверть зросло фінансування Національної академії медичних наук України (2,6–3,3 млрд.грн.) (рис. 2.9) [26].



Рис.2.2.9. Державні видатки на відомчу науку, аспірантуру, докторантуру[26]

Міністерство фінансів отримує 50 млн.грн. на забезпечення функціонування Фонду розвитку інновацій, розпорядження про утворення якого було ухвалене Урядом в листопаді 2018 року. Призначення фонду — допомагати комерціалізувати вітчизняні інноваційні розробки та випускати на внутрішній та зовнішній ринок нові технології, товари чи послуги, а також “надавати фінансову, технічну та консультативну допомогу стартапам на ранній стадії їх розвитку”. Проте детального проекту, який би проливав світло на порядок формування експертної ради фонду (яка оцінюватиме, зокрема, і власне наукову складову пропозицій) та *процедуру конкурсного відбору заявок, а також на заплановані шляхи залучення міжнародних інвесторів, досі не було представлено.*

Натомість, на третину (з 1,13 млн.грн. до 814 тис.грн.) було зменшено видатки на прикладні розробки та підготовку наукових кадрів у сфері державної статистики. При цьому, у 2019 р. Державною службою статистики України заплановане проведення пробного перепису населення у рамках підготовки до Всеукраїнського перепису населення, що має пройти у 2020 р.

Починаючи з 2019 року, заклади вищої освіти, які пройдуть державну атестацію, матимуть можливість отримати базове фінансування на наукову діяльність. Але з Держбюджету на це виділено тільки 100 млн.грн. За визначеним Урядом порядком, атестаційні комісії та експертні групи будуть оцінювати не науку у ЗВО в цілому, а наукову діяльність за визначеними напрямками – це має забезпечити фінансування різних галузей досліджень. Окрім того, бюджет на 2019 рік передбачає значне зростання видатків на стипендії та премії для молодих учених – з 30 млн.грн. до майже 45 млн.грн. Фінансування на участь у програмі Європейського Союзу “Горизонт 2020” збільшиться на 11%. Програма передбачає фінансування дослідницьких та інноваційних проектів, відібраних на конкурсній основі.

Наступна програма – це «Стратегія сталого розвитку України до 2030 року», згідно з якою, основна мета у області освіти передбачає наступні пункти, які нами було винесено у таблицю. (табл. 2.3) [26].

Аналіз стану освітньої складової Одеської області

В галузі регіонального розвитку людського потенціалу затверджено Перелік діючих регіональних цільових та комплексних програм Одеської області:

- Комплексна програма «Освіта Одещини» на 2015-2018 рр.;
- Обласна цільова соціальна програма «Молодь Одещини» на 2018-2020 роки;
- Обласна програма «Розвиток освіти Одещини» на 2019-2021 рр.

В рамках Програми соціально-економічного та культурного розвитку Одеської області на 2019 рік заплановано наступні ключові кроки:

- виконання Плану створення додаткових місць для дітей дошкільного віку;
- підвищення показника охоплення дітей віком від 3-х до 6-ти років закладами дошкільної освіти;
- підготовка до реалізації Концепції Нова українська школа у закладах загальної середньої освіти;

Мета та заходи реалізації Стратегії «Сталого розвитку України до 2030 року»

Мета стратегії	Заходи щодо забезпечення здійснення цілей
забезпечити інклюзивну та справедливу якісну освіту і сприяти можливостям навчатися впродовж усього життя для всіх;	<p>✓ розробити та впровадити у статистичну звітність усіх рівнів індикатори сталого розвитку, зокрема у регіональному розрізі;</p> <p>✓ забезпечити формування 8броцесс доступних структурованих статистичних даних шляхом удосконалення системи національної статистики, відповідно до вимог Базових принципів офіційної статистики ООН;</p> <p>✓ організувати відкриту та загальнодоступну систему моніторингу стану довкілля, стану населення та господарства за ключовими показниками сталого розвитку.</p>
Забезпечити рівні можливості для здобуття якісної початкової, базової та повної середньої освіти кожною дитиною, незалежно від стану її здоров'я, місця проживання та статків родини;	
забезпечити рівний та справедливий доступ до якісних систем розвитку, догляду та дошкільного навчання для всіх дітей, незалежно від стану здоров'я, місця проживання та статків родини;	
забезпечити для всього населення протягом усього життя рівний доступ до якісної професійно-технічної та вищої освіти, істотно збільшити кількість молодих і дорослих людей, які володіють суспільно необхідними навичками, зокрема професійно-технічними навичками для працевлаштування, отримання гідної роботи та занять підприємницькою діяльністю;	
ліквідувати гендерну нерівність у сфері освіти і забезпечити рівний доступ до освіти та професійно-технічної підготовки всіх рівнів для вразливих 8броце населення;	
забезпечити здобуття усіма учнями знань і навичок щодо принципів сталого розвитку, зокрема з питань здорового способу життя, прав людини, збереження довкілля, гендерної рівності, пропаганди культури миру та ненасильства, національного та патріотичного виховання та усвідомлення цінності культурного різноманіття і внеску культури в 8броцесс переходу до сталого розвитку	

Складено за [26]

- забезпечення рівного доступу усіх категорій учасників освітнього 8броцесс86 до якісних та сучасних освітніх послуг;
- створення опорних шкіл;
- забезпечення розвитку дистанційної форми навчання у закладах загальної середньої освіти шляхом втілення проекту «Учитель+» та «Центру STEM-освіти Одеської області» на базі Рішельєвського ліцею з використанням найсучасніших інформаційно-комунікаційних засобів і технологій;

- вжиття заходів щодо 100% підключення закладів загальної середньої освіти до мережі WI-FI;
- сприяння організації інклюзивного навчання у закладах загальної середньої освіти;
- формування мережі інклюзивно-ресурсних центрів в області – 65;
- оновлення матеріально-технічної бази спеціальних закладів освіти обласної комунальної власності;
- вжиття заходів щодо збереження мережі закладів позашкільної освіти, урізноманітнення їх напрямків роботи;
- створення навчально-практичних центрів;
- запровадження елементів дуальної форми навчання за різними професіями;
- оновлення та осучаснення матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- створення умов для здобуття якісної, сучасної та доступної освіти з дотримання державних санітарних правил та норм влаштування освітніх установ шляхом будівництва нових та реконструкції існуючих закладів освіти з урахуванням сучасних стандартів нового освітнього простору;
- реалізація положень програм «Освіта Одещини», «Молодь Одещини»;
- створення екологічних маршрутів для реалізації програм екологічної обізнаності та навчання дітей шкільного віку і молоді;
- створення інтегрованої освітньої платформи - Департамент освіти і науки облдержадміністрації [30].

Розвиток освітньої складової передбачає наступні напрямки в рамках «Стратегії економічного та соціального розвитку Одеської області до 2020 року», *регіональний пріоритет В «Розвиток людського потенціалу»* (табл. 2.4) [13].

Фінансування закладів професійно-технічної освіти регіону розташованих у містах обласного значення має здійснюватися за кошти місцевих бюджетів, інші – з обласного бюджету.

За ініціативи волонтерської групи: «Робоча група з питань модернізації та розвитку професійної освіти в Одеській області», створено та реалізується проект

Операційні цілі освітнього напрямку в рамках «Стратегії економічного та соціального розвитку Одеської області до 2022 року»

регіональний пріоритет В «Розвиток людського потенціалу» (фрагмент)

Операційна ціль «Розвиток сучасної високоякісної освіти та науки»	Операційна ціль «Кадрове та комунікаційне забезпечення»
Завдання стратегічної цілі В1 <i>«Формування конкурентоспроможного інтелектуального капіталу»</i>	
Розвиток мережі дошкільних навчальних закладів різних типів та форм власності	Удосконалення існуючої системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників
Реконструкція пристосованих приміщень та діючих закладів, повернення до мережі закладів, що використовуються не за призначенням	Забезпечення сталого розвитку та кар'єрного росту молодого вчителя, підтримка молодих науковців та впровадження мотивації праці, особливо у сільській місцевості
Розвиток альтернативних форм дошкільної освіти	Стимулювання роботи педагогічних працівників та впровадження системи мотивації праці
Створення умов рівного доступу до якісної освіти дітям з особливими освітніми потребами, у тому числі з інвалідністю	Розбудова платформи для співпраці та діалогу між представниками влади, НГО та бізнесом
Впровадження і реалізація нових освітніх проєктів (електронні підручники, дистанційні форми навчання) та сучасних інформаційних, комунікаційних технологій та засобів навчання	Створення Інтернет-ресурсу з публічною інформацією щодо регіональної освітньої мережі
Здійснення моніторингу якості освіти та освітніх послуг	Координація та взаємодія з вищими навчальними закладами та науковими установами
Впровадження освітніх програм та методів навчання з формування в учнівської молоді особистості, активної громадянської позиції	
Підвищення рівня знань іноземних мов та активізації процесів викладання іноземними мовами дисциплін навчального плану	
Отримання від Міністерства освіти і науки України повного пакету управлінських повноважень, включаючи майнові, та започаткування експерименту з реформування системи професійної підготовки області	
Відкриття нових професій у відповідності до сучасних потреб ринку праці, оновлення матеріально-технічної бази закладів та вдосконалення механізму працевлаштування випускників	
Підтримка молодих науковців	

Складено за [13]

Наразі розробляється проєкт положення про регіональну раду стейкхолдерів, як

консультативно-дорадчого органу обласної державної адміністрації з питань визначення та впровадження державної і регіональної політики у сфері професійно-технічної (професійної) освіти, зокрема в частині визначення регіонального замовлення на підготовку кадрів та модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів області [22].

Маючи певні статистичні дані, проаналізуємо виконання даних цілей в Одеській області у 2018 році.

Систему закладів загальної освіти в Одеській області станом на початок 2018/2019 навчального року склали 884 навчальні заклади, 872 з яких – з денною формою навчання. В області функціонують 27 закладів приватної форми власності та 836 – комунальної форми власності. За ступенями загальноосвітні навчальні заклади розподіляються, рис. 2.10:

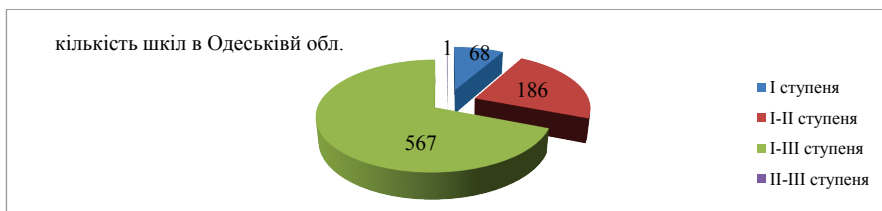


Рис. 2.10. Кількість загальноосвітніх навчальних закладів I-III ступеня в Одеській області на 2018/2019 навчальний рік [5]

68 шкіл I ступеня, 186 шкіл I-II ступенів; 567 шкіл I-III ступенів; 1 школа II-III ступенів. В області функціонують 10 гімназій, 10 ліцеїв, 278 навчально-виховних комплексів, (табл. 2.5)[5, 16].

Таблиця 2.5
Інформація щодо загальноосвітніх навчальних закладів I-III ступенів в Одеській області за 2015-2018 рр. [5, 16]

Навчальний рік	Кількість загальноосвітніх навчальних закладів I-III ступенів	Кількість загальноосвітніх навчальних закладів I-III ступенів з чисельністю до 100 учнів	% до загальної кількості загальноосвітніх навчальних закладів I-III
2015-2016	588	80	13,6
2016-2017	581	81	13,9
2017-2018	577	75	13

Крім українських, функціонують школи та класи, в яких навчання здійснюється мовами національних меншин (російська, молдовська, болгарська). У 698 закладах освіти з 1-го класу викладається англійська мова.

Функціонує 57 спеціалізованих шкіл з поглибленим вивченням англійської мови. Впроваджується інклюзивна форма навчання. Діти з особливими освітніми потребами отримують освіту у 64 класах з інклюзивною формою навчання та 15 спеціальних класах у складі загальноосвітніх навчальних закладів.

В області функціонує 38 навчально-виховних закладів інтернатного типу для дітей, які потребують соціальної допомоги та реабілітації.

В області створені умови для рівного доступу до якісної загальної освіти. Створено 56 освітніх округів. Протягом 2015-2018 років 331 загальноосвітня школа отримала НКК (навчально-комп'ютерні комплекси), в тому числі: 244 школи у сільській місцевості, 87 - у містах.

Стосовно наукової діяльності, Одеська область має потужний інтелектуальний потенціал, який дозволяє здійснювати інноваційну діяльність як в науково-дослідних установах, так і на підприємствах. Витрати на здійснення інноваційної діяльності в області становили у 2018 р. 299,2 млн. грн. Загальна кількість наукових кадрів в регіоні 5531 становила осіб, рис. 2.11 [29].



Рис. 2.11 Загальна кількість наукових кадрів в Одеській обл. у 2018 р. [5]

За якісним складом кількість докторів наук становить 1013 осіб, кандидатів наук – 4518 осіб.

На регіональному рівні повноваження та відповідальність за професійну освіту та навчання покладено на Департамент освіти і науки Одеської обласної державної

адміністрації. Навчальні заклади несуть відповідальність за належну організацію і забезпечення якості професійної підготовки.

Позитивними прикладами щодо розвитку державно-приватного партнерства є робота створених на базі професійно-технічних наукових закладів (ПТНЗ) області навчально-практичних центрів, створення навчально-виробничих дільниць. Проте цей напрям взаємодії потребує законодавчого регулювання (рис. 2.12).



Рис. 2.12 Забезпечення закладів та установ освіти комп'ютерною та мультимедійною технікою в м. Одеса [16]

Упродовж останніх 10 років мережа державних закладів професійно-технічної освіти Одеської області зазнала як кількісних, так і якісних змін, детермінованих об'єктивними чинниками, зокрема, економічного та демографічного характеру [16, с.10].

Процес роздержавлення підприємств-виробників, відсутність дійових нормативно-правових важелів регуляторного впливу на приватний сектор економіки, зокрема, у частині відтворення робітничого потенціалу, обумовили втрату системної взаємодії між базовими організаціями-виробниками та закладами системи професійно-технічної освіти. А припинення, перепрофілювання, ліквідація переважної більшості установ і водночас розвиток сфери побутового обслуговування, харчування тощо фактично призвели до перепрофілювання основних напрямків професійної підготовки.

Підготовку кваліфікованих робітничих кадрів для потреб промисловості регіону забезпечують 10 навчальних закладів (у тому числі 6 - промисловість, 4 – транспорт), 4 – для будівництва та комунального господарства, 9 – для сфери послуг, торгівлі та громадського харчування, 18 – для агропромислового комплексу області (рис. 2.13) [5].

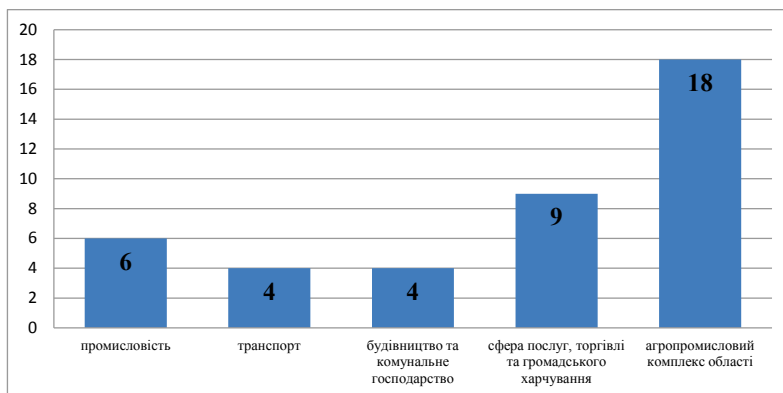


Рис. 2.13 Навчальні професійно-технічні заклади, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітничих кадрів для потреб промисловості Одеського регіону [5]

Показники учнівського контингенту закладів професійно-технічної освіти упродовж останніх 5 років варіюються у межах 17,5-18,5 тисяч.

Навчання кваліфікованих робітників здійснюється за 169 інтегрованими професіями (за різною інтеграцією). За останні 5 років у професійно-технічних навчальних закладах області запроваджено підготовку робітничих кадрів за 26 новими професіями [16, с.15].

З метою визначення реальних потреб регіону в кваліфікованих робітничих кадрах, модернізації мережі професійно-технічних навчальних закладів, створено робочу групу. Робочу групу очолили заступник голови облдержадміністрації з гуманітарних питань та заступник голови обласної ради. До складу увійшли керівники структурних підрозділів облдержадміністрації, депутати обласної ради – члени постійної комісії з питань освіти, науки, молодіжної політики, спорту, культури та туризму, керівники обласної та міської організації роботодавців.

Аналогічні за складом робочі групи були створені у містах та районах області.

Враховавши пропозиції районних та міських робочих груп щодо обсягів регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та фахівців у закладах професійно-технічної освіти області та результати моніторингу стану матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів, обласна робоча група визначила обсяг регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та фахівців у професійно-технічних навчальних закладах Одеської області на рівні 5511 осіб, з яких м. Одеса – 3076 осіб. Таким чином, скорочення регіонального замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та фахівців в закладах професійно-технічної освіти Одеської області в середньому склало 30% [22].

Основними причинами зменшення обсягів замовлення є:

- рекомендації МОН зі скасування набору на професію «Оператор комп'ютерного набору», як такої, що є не актуальною;

- економічна недоцільність навчання по ряду професій з галузі сфери обслуговування (манікюрник, перукар, офіціант та ін.) терміном 1-3 роки. Практичні навички з таких професій можна надавати у вигляді курсової підготовки, що триватиме не більше 10 місяців, із залученням коштів юридичних та фізичних осіб;

- упродовж останніх років простежується тенденція щодо зменшення вакансій. Зокрема по таким професіям: водій автотранспортних засобів категорії «С» - 16%, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва – 10%, електрогазозварник – 12,5% тощо.

Умови сьогодення диктують необхідність розширення спектру сфер впливу на розвиток освітнього процесу. Якщо раніше увага переважно концентрувалася на економічних та технічних обставинах, то нині це коло доповнено соціальними цінностями, аналізом сфери політичної та юридичної відповідальності. Одним із найважливіших чинників впливу мінливого зовнішнього середовища є скорочення майже за всіма видами ресурсів: зниження кількості абітурієнтів; скорочення та старіння викладацького складу; скорочення обсягів фінансування. Все це призводить до необхідності розроблення більш ефективних методів *управління*

зкладами вищої освіти.

В основу стійких конкурентних переваг сучасної загальної вищої освіти (ЗВО) покладено взаємовідносини із зацікавленими сторонами (споживачами освітніх послуг та інших продуктів, що надає ЗВО, ринком праці, постачальниками інших ресурсів, що забезпечують доступ до найкращих ресурсів).

Уряди європейських країн розуміють необхідність освіченості та розвитку людського капіталу, а тому витрачають значні суми державних коштів на підтримку національних освітніх програм, надають пільги з оподаткування тим, хто займається процесом організації освітньої діяльності та наукових досліджень. Дуже часто за кордоном фінансування вищої освіти здійснюється через підтримку студентів (індивідуальні гранти, іменні стипендії, пільгові кредити тощо) [11, с. 142].

На рис. 2.14 наведено бюджет галузі «Освіта» в Одеській області.

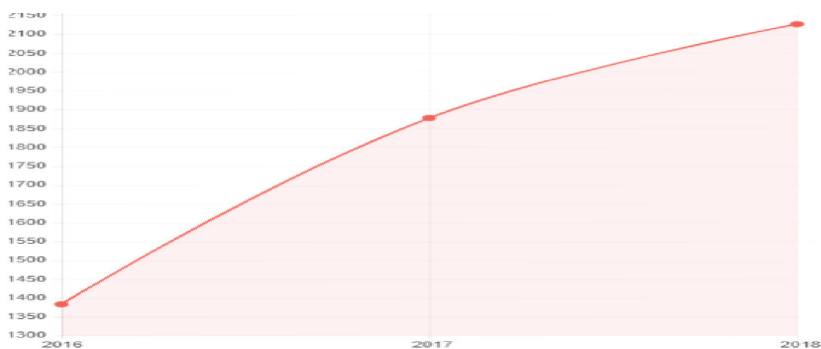


Рис. 2.14 Бюджет галузі «Освіта» Одеської області за 2016-2018 рр., в млн. грн. [7]

Аналіз світового досвіду свідчить про наявність тенденції до диверсифікації джерел фінансування вищої школи [32, с.23-40]. У розвинутих країнах частка державного фінансування вищої освіти є різною, рис. 2.15.

Так, у Канаді вона становить 70–85%, Голландії – 90%, Німеччині – 95%, у Великій Британії – 62%. При цьому частка плати за навчання у структурі бюджету закладів вищої освіти в усіх цих країнах значно нижча, ніж у нас. Наприклад, в Англії плата за навчання становить 12%, у Канаді – 11%, а студенти Голландії,

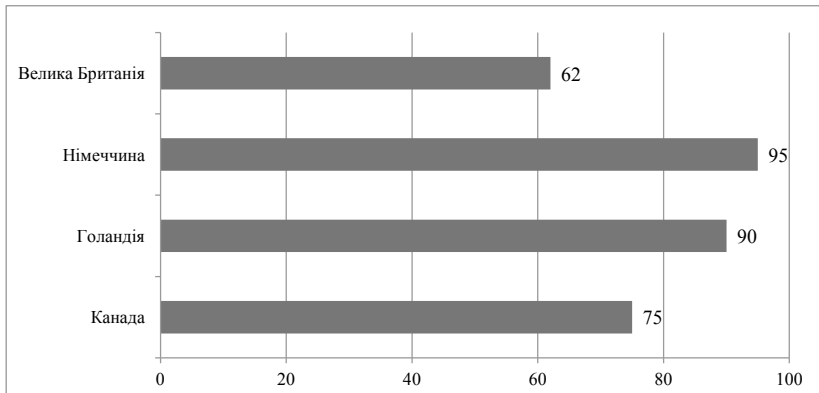


Рис. 2.15 Частка фінансування державою вищої школи, % [33]

Німеччини, Фінляндії, Швеції взагалі не сплачують за навчання. У Новій Зеландії університети фінансуються на 96% урядом, а 4% становлять доходи від плати за навчання [33, с. 59]

Міністерство освіти і науки України розробляє пропозиції щодо обсягів фінансування з державного бюджету на розвиток соціально-культурної сфери, науки, навчально-виховних закладів, установ, організацій, що перебувають у функціональному управлінні міністерства, спільно із центральними органами державної влади визначає економічні та фінансові норми і нормативи на утримання державних навчальних установ. Згідно із Законом України «Про освіту» [25, ст. 61 п. 2], держава повинна забезпечувати бюджетні асигнування на освіту в розмірі, не меншому 10% національного доходу, а також валютні асигнування на основну діяльність. Але через недосконалість механізму планування бюджетних витрат та існування бюджетного дефіциту сьогодні видатки освіти, як і культурно-соціальні видатки, часто фінансуються за «залишковим принципом» тобто кошти на покриття цих видатків виділяються в останню чергу і в обсягах, які «залишилися» після покриття інших необхідних державних видатків.

Для подолання слабких сторін та підвищення ефективності освітньої діяльності ЗВО необхідно використовувати всі наявні можливості. Реалізація можливостей дасть змогу знизити або навіть узагалі нейтралізувати більшість

загроз, на які наражаються сучасні виробники освітніх послуг. Однак головними загрозами, що постають перед ЗВО, є скорочення бюджетного фінансування та зміна законодавства з питань вищої освіти, військової служби і демографії.

Проаналізуємо сучасний стан стратегічної цілі В2 «Забезпечення умов для здорового та культурного розвитку населення» на рівні держава-регіон

Концепція розвитку людського потенціалу є одним з найбільш відомих інтелектуальних продуктів, розроблених ПРООН. Основним програмним елементом проекту є концепція розвитку людського потенціалу як така. Розвиток людини є процесом розширення спектра вибору. Найбільш важливі елементи вибору - жити довгим і здоровим життям. Дана система поглядів орієнтована на підвищення якості життя людини, розширення і вдосконалення її можливостей у всіх областях.

Основною тенденцією сучасного етапу всесвітнього господарського розвитку стає економічна регіоналізація з значною диференціацією регіонів за своїми ресурсними, природними характеристиками, трудовим потенціалом і господарською спеціалізацією та рівнем соціально-економічного розвитку. За цими характеристиками регіони характеризуються кращою чи гіршою привабливістю для ведення бізнесу, тому кожному з них притаманні різні особливості у покращенні економічних відносин на регіональному і на зовнішньому ринку. Головним завданням соціально-економічного розвитку є покращення показників стану здоров'я населення та забезпечення соціального захисту найбільш вразливих верств населення.

Основною рушійною силою соціально-економічної ситуації в регіоні є реалізація Стратегії економічного та соціального розвитку м. Одеси до 2022 р. [21], Стратегія стала важливим інструментом налагодження партнерства між обласною державною адміністрацією, обласною радою, районними державними адміністраціями, міськими і районними радами, науковими інституціями, а також широким колом організацій громадянського суспільства для того, аби стратегічний документ став надбанням усіх зацікавлених сторін з метою забезпечення суспільної підтримки реалізації заходів та проектів Стратегії. Стратегія враховує специфіку регіонального планування, особливості соціально-економічного розвитку регіону та

спрямована на вирішення його сучасних проблем. Реалізація Плану поширюється на всі райони та міста Одеської області, враховуючи новостворені об'єднані територіальні громади. Це повинно призвести до зменшення дисбалансів розвитку між окремими адміністративно-територіальними одиницями Одеської області.

Забезпечення умов для здорового та культурного розвитку населення відбудуватиметься шляхом здійснення Плану заходів розвитку людського потенціалу Одеського регіону у 2018-2022 рр., табл. 2.6 [21].

Таблиця 2.6

Стратегії економічного та соціального розвитку Одеської області до 2022 р.
Регіональний пріоритет В. «Розвиток людського потенціалу» й
Регіональний пріоритет С. «Забезпечення гідних умов життя та
екологічної безпеки»(фрагмент)

Стратегічні цілі	Операційні цілі
Завдання стратегічної цілі В.2. «Забезпечення умов для здорового та культурно розвитку населення»	
1. Підвищення якості та доступності медичних послуг	<ul style="list-style-type: none"> - Підвищення рівня забезпеченості медичними послугами (розвиток та удосконалення мережі закладів охорони здоров'я, особливо, у сільській місцевості. - Подальший розвиток та удосконалення організації центрів первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини. - Удосконалення створеної єдиної системи екстреної медичної допомоги населенню області. - Дооснащення перинатальних центрів на базі КУ «Одеська обласна клінічна лікарня» та Ізмаїльська міська лікарня. - Створення сучасних лікувальних комплексів надання спеціалізованої медичної допомоги. - Соціальний захист та соціальне обслуговування населення, у тому числі тимчасово переміщеним особам.
2. Розвиток культури та збереження об'єктів культурної спадщини	<ul style="list-style-type: none"> - Розбудова у сільській місцевості об'єктів культури. - Розбудова культурних центрів. - Збереження та популяризація розташованих в регіоні об'єктів культурної спадщини. - Відродження та розкриття туристичного потенціалу пам'яток архітектури, історії та археології, що мають визначне історико-культурне і наукове значення. - Підтримка розвитку національних меншин та діяльності національно-культурних товариств у регіоні. - Реставрація пам'яток історичної та культурної спадщини. - Захист об'єктів культурної спадщини від загрози знищення, пошкодження або руйнування.
3. Розвиток фізичної культури та спорту	<ul style="list-style-type: none"> - Підтримка розбудови у сільській місцевості об'єктів фізичної культури та забезпечення їх кваліфікованими кадрами.

	<ul style="list-style-type: none"> - Створення умов щодо реконструкції та збереження існуючих спортивних об'єктів. - Створення умов щодо збереження існуючої мережі ДЮСШ, СДЮШОР, ШВСМ області. - Сприяння активізації фізкультурно-масової роботи за місцем мешкання громадян через мережу центрів фізичного здоров'я населення «Спорт для всіх». - Підтримка спорту вищих досягнень. - Підтримка діяльності регіональних осередків та відокремлених підрозділів всеукраїнських спортивних федерацій.
<p>4. Реалізація державної молодіжної та сімейної політики</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Сприяння проведенню заходів щодо виховання патріотизму, почуття гордості за Україну, розвитку духовності, моральності дітей та молоді, збереження традицій та підготовки молоді до служби у збройних силах України. - Підтримка творчих ініціатив дітей та молоді. - Створення умов для забезпечення зайнятості та розвитку підприємницької діяльності молоді. - Сприяння проведенню заходів щодо формування здорового способу життя молоді, поваги до закону та запобігання негативним явищам у молодіжному середовищі. - Підтримка громадської активності молоді, забезпечення постійної співпраці органів державної влади та органів місцевого самоврядування з молодіжними громадськими організаціями, залучення молоді до проведення культурно-масових закладів та організації їх дозвілля. - Забезпечення якісного та повноцінного оздоровлення дітей та підлітків. - Надання всебічної підтримки сім'ям, посилення уваги суспільства до проблем багатодітних і малозабезпечених сімей, створення умов для їх всебічного розвитку. - Створення умов для паритетного становища жінок і чоловіків Одеської області у всіх сферах життєдіяльності суспільства, ліквідації дискримінації за ознакою статі, усунення нерівності між можливостями жінок і чоловіків реалізувати свої права.
<p>Завдання стратегічної цілі С.1. «Забезпечення комфортних умов проживання»</p>	
<p>1. Реформування житлово-комунальної сфери</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Демоніполізація ринку комунальних послуг та обслуговування житлового фонду. - Розвиток та модернізація централізованої системи питного водопостачання. - Сприяння енергозабезпеченню сільських населених пунктів на принципах сталого розвитку.
<p>2. Підвищення якості обслуговування в комунальній сфері</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Суцільне запровадження приладів обліку у газо-, водо- та теплопостачанні. - Енергомодернізація житлового фонду. - Поліпшення соціально-побутових умов в сільській місцевості шляхом підвищення рівня інженерного обслуговування села. - Залучення інвестицій у будівництво та/або реконструкцію вулично-дорожньої мережі, інженерної та соціальної

	інфраструктури. - Поширення ІТ послуг на підприємствах комунальної сфери.
Завдання стратегічної цілі С.2. «Створення безпечного життєвого простору»	
1. Підвищення стандартів життя	<ul style="list-style-type: none"> - Очищення сільської місцевості від шкідливих та непридатних до використання хімічних речовин, що застосовуються для захисту рослин. - Розробка науково обґрунтованих заходів щодо адаптації галузей економіки області до регіональних проявів змін клімату, що відбуваються. - Будівництво заводів з переробки сміття та паспортизація існуючих полігонів твердих побутових відходів. - Впровадження технологій сортування сміття.
2. Забезпечення екологічно сприятливих умов життя	<ul style="list-style-type: none"> - Модернізація системи водовідведення для створення умов екологічної безпеки життя населення. - Реалізація екологічних заходів щодо охорони навколишнього природного середовища. - Збереження причорноморських лиманів: Куяльницького, Тилігульського, Хаджибейського, Будацького. - Створення інтегрованої системи природокористування прибережними смугами. - Інженерний захист прибережних територій від негативних екзогенних геологічних процесів. - Підвищення рівня лісистості території області та відновлення полезахисних смуг.

Джерело: складено за даними [21]

Здорова нація, ефективна система організації охорони здоров'я – найважливіші складові розвитку людського потенціалу. Здоров'я населення є не тільки медико-демографічною категорією, а й соціальною, яка відображає фізичне, психічне і соціально-економічне благополуччя людей, які здійснюють свою життєдіяльність у суспільстві. Здоров'я і довголіття формують як окремі елементи, так і безпосередньо передумови подальшого розвитку людського потенціалу. При цьому тривалість життя і процес зміцнення здоров'я розглядаються як наслідок і як умова людського розвитку. *З одного боку*, зміцнення здоров'я є умовою розвитку економіки, підвищення продуктивності праці, зростання рівня людського капіталу, *а з іншого* - наслідком економічного зростання, науково-технічного прогресу, розвитку рівня самосвідомості та відповідальності населення. Здоров'я - економічний ресурс суспільства і необхідна умова відтворення трудового потенціалу країни. Тільки здорове і освічене населення може забезпечити економічний і науково-технічний прогрес в суспільстві.

З метою підвищення якості та ефективності медико-санітарної допомоги, зміцнення здоров'я населення, зниження рівня захворюваності Одеська обласна рада затвердила обласну цільову програму «Доступна медицина» на 2018-2020 рр. відповідно до Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми «Здоров'я – 2020: український вимір».

Головними проблемами системи охорони здоров'я в Україні є її нездатність забезпечити необхідне покриття держави якісними медичними послугами і неспроможність до ефективного використання фінансових ресурсів, що стало основними причинами реформування системи. Основна мета реформи системи охорони здоров'я - побудова нової, ефективної системи громадського здоров'я. Реформа охорони здоров'я України ставить виклики для місцевої влади, а саме - необхідність швидкої реорганізації регіональної мережі медичних установ з подальшим її фінансуванням за рахунок державного, обласного, районних, місцевих бюджетів, власних надходжень комунальних медичних закладів. Для Одеської області характерні такі ж проблеми і необхідність проведення реформування в охороні здоров'я, що і для інших областей країни. Попри все є позитивний стартовий капітал сучасної медицини - розвинена мережа ФАПів та амбулаторій, успішно впроваджена програма «Доступні ліки», розвиток телекомунікаційних технологій. Аналіз динаміки основних показників стану здоров'я та захворюваності населення області зумовив напрацювання актуальних заходів, які є необхідними для закріплення позитивних тенденцій в системі організації медичної допомоги, а також для покращання здоров'я населення області та оптимізації системи медичного обслуговування. За статистичними даними, серцево-судинні та онкологічні захворювання в сукупності призвели до 71% випадків смерті в Одеському регіоні та за прогнозом існуючих статистичних даних захворюваність і смертність від злякисних новоутворень до 2021 р. в Одеській області збільшиться в 1,5-2 рази [40].

Загальна потреба в коштах для виконання заходів, передбачених вищезазначеною Програмою, становить 530 044, 00 тис. грн., табл. 2.7.

Ресурсне забезпечення обласної цільової програми
«Доступна медицина» на 2018-2020 рр.» [41]

Обсяг коштів, які пропонується залучити на виконання програми	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Усього
Обсяг ресурсів, усього, (тис.грн.) у тому числі:	170 875,59	136 351,00	222 817,41	530 044,00
обласний бюджет, медична субвенція	100 000,0	136 351,00	222 817,41	459 168,41
інші джерела не заборонені законодавством	70 875,59			70 875,59
районний бюджет	Щорічно обсяг фінансування визначається рішенням районних рад»			

У 2018 р. в Одеській області для удосконалення системи охорони здоров'я та забезпечення населення якісним медичним обслуговуванням було проведено наступні заходи:

- почав роботу Центр соціально значущих хвороб. Рішенням обласної ради №429-VII від 16.06.2017 р. створено єдиний заклад КНП «Одеський обласний Центр соціально значущих хвороб» на базі Обласного центру профілактики та боротьби зі СНІДом шляхом злиття з ним «Одеського обласного протитуберкульозного диспансеру», «Одеської клінічної туберкульозної лікарні» та «Одеського протитуберкульозного диспансеру №2»;

- збільшилась доступність та якість медичних послуг на всіх рівнях надання медичної допомоги. Для виконання внесеного Президентом Закону України №7117 від 17.05.2017 р. «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості» головою Одеської обласної державної адміністрації запропоновано Стратегічний план дій на 2017-2019 рр. «Розумний регіон» з метою розвитку системи охорони здоров'я. Відділ онкопревенції Одеського обласного

консультативно-діагностичного центру, який було створено 2017 р., надає медичну допомогу не тільки в межах Центру, а також і на виїздах в обласні райони. Для надання медичної допомоги хворим онкологічного профілю виділено 13000,0 тис. грн. в рамках обласної цільової програми Доступна медицина на 2018-2020 рр.»

В області на початку 2019 р. діє 163 медичні установи, в тому числі 146 закладів утримуються за рахунок місцевих бюджетів. До закладів охорони здоров'я області, що утримуються коштом місцевих бюджетів належать 69 лікувальних закладів (60 лікарень, 6 пологових будинків, 3 диспансери з ліжковим фондом). До складу лікарень включені 2 обласні лікарні, 2 шпиталі для ІВВВ, 15 міських лікарень для дорослих та 3 для дитячого контингенту, 26 центральних районних, 1 районна [35].

Кількість самогубств в області зменшилася з 583 випадків у 2014 р. до 482 в 2017 році, причому абсолютну більшість самогубств здійснюють чоловіки - 80,5% від загального числа. Найбільше таких випадків припадає на чоловіків вікової групи 35-39 років, у жінок це вікова група 30-34 роки. У сільській місцевості здійснюється більше самогубств, ніж в містах [5]. Крім того, чоловіки в середньому в 3,3 рази частіше вмирають від зовнішніх причин (в основному від нещасних випадків на транспорті, дії алкоголю і навмисних самоушкоджень).

Одеська обласна рада затвердила обласну комплексну програму соціальної підтримки населення на 2018-2020 рр. «Соціальний захист населення в Одеській області» (табл. 2.8) відповідно до законів України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про соціальні послуги», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про охорону дитинства», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», стратегії економічного та соціального розвитку Одеської області до 2020 р. [42].

Метою наведеної Програми є підвищення рівня життя соціально незахищених верств населення Одеської області, якості соціальних послуг, спрямованих на поліпшення життєзабезпечення ветеранів війни та праці; створення умов для

Ресурсне забезпечення обласної комплексної програми соціальної підтримки населення «Соціальний захист населення в Одеській області» на 2018-2020 рр. [42]

Обсяг коштів, які пропонується залучити на виконання Програми	Етапи виконання Програми (тис. грн)			Усього витрат на виконання Програми (тис. грн)
	2018	2019	2020	
Усього:	79 674,49	138 667,37	100 294,84	318 636,70
місцевий бюджет, у тому числі:	69 174,49	127 667,37	88 794,84	285 636,70
- обласний бюджет	69 174,49	127 667,37	88 794,84	285 636,70
- районні, міські (міст обласного значення) бюджети	-	-	-	-
- бюджети сіл, селищ, міст районного значення	-	-	-	-
кошти інших джерел	10 500,00	11 000,00	11 500,00	33 000,00

подолання бідності та забезпечення належної підтримки, матеріального стану зазначених категорій громадян; формування у суспільстві гуманного шанобливого ставлення до різних малозахищених категорій населення; популяризація сімейних традицій і сімейних цінностей, підвищення престижу благодійності [43].

Станом на 1.09.2018 р. щомісячно 154,908 тис. сімей області *отримали соціальну підтримку* з Державного бюджету України на суму 2141818,1 тис. грн. *Оздоровлено* 1894 осіб у санаторно-курортних закладах, з яких 962 особи, це:

- ✓ 1 особа з інвалідністю внаслідок війни в ООС;
- ✓ 21 особа - учасники бойових дій в ООС;
- ✓ 653 особи – учасники та ветерани війни;
- ✓ 144 особи - постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи I категорії;
- ✓ 115 осіб - особи з інвалідністю загального захворювання та з дитинства;
- ✓ 28 осіб - особи з інвалідністю з захворюванням хребта та спинного мозку.

В рамках обласної програми «Соціальний захист населення в Одеській області» на 2018-2020 рр. надано одноразову матеріальну допомогу особам, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи 1-3 категорії, ветеранам війни, сім'ям загиблих в ООС, інвалідам загального захворювання один раз на рік за рахунок одного з бюджетів отримали 48 осіб на загальну суму 330,1 тис. грн.

За рахунок місцевих бюджетів також здійснюється надання одноразової додаткової адресної матеріальної допомоги:

- ✚ багатодітним сім'ям, що виховують п'ять і більше неповнолітніх дітей;
- ✚ щоквартальної підтримки сім'ям, які виховують дітей з розумовою відсталістю;
- ✚ одноразової допомоги до Дня Перемоги учасникам війни Другої світової війни;
- ✚ щомісячної цільової адресної допомоги мешканцям Одеської області, постраждалим внаслідок Чорнобильської катастрофи I категорії I групи інвалідності на придбання ліків.

Вагомої ролі набуває програмно-цільовий підхід до забезпечення реалізації стратегічних цілей державної політики у сфері культури. *Одеська обласна адміністрація затвердила обласну комплексну програму «Культура Одещини» на 2017 - 2019 рр.* Розробка зазначеної Програми є вимогою часу - процесом реформування національної системи культури, назрілою необхідністю модернізації закладів культури та мистецтв, оснащення їх сучасним технічним обладнанням, що сприятиме створенню конкурентоспроможного культурного продукту. Крім того, ця програма розроблена у зв'язку із закінченням терміну дії регіональної цільової програми «Культура Одещини на 2014-2016 рр.» [45]. Обласна комплексна програма «Культура Одещини на 2017-2019 рр.» розроблена у відповідності до Конституції України, законів України «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні»: «Про добровільне об'єднання територіальних громад», «Про культуру», «Про позашкільну освіту», «Про охорону культурної спадщини», «Про національні меншини в Україні», «Про ратифікацію Європейської хартії регіональних мов або мов меншин», «Про засади державної мовної політики в Україні», «Про державні цільові програми», законодавства у бібліотечній, музейній, театральній сферах, Указу Президента України від 12.02. 2015 № 5/2015 «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020», розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.03. 2016 № 219-р «Про схвалення стратегії розвитку бібліотечної справи на період до 2025 р. «Якісні зміни бібліотек для забезпечення сталого

розвитку України», Стратегії економічного та соціального розвитку Одеської області на період до 2020 р.

Станом на 01.01.2019 р. в Одеській області діє 24 установи обласного підпорядкування: 6 театральних-видовищних закладів, 5 центрів національних культур, 7 музеїв, 6 закладів національного значення. В містах та районах області діє 766 бібліотек, 732 клубні заклади, 68 шкіл естетичного виховання, 32 районних, міських та сільських музеї, 10 парків культури та відпочинку, табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Установи розвитку культури обласного та районного підпорядкування станом на 01.01.2019 р. в Одеській області [35]

Установи обласного та районного підпорядкування	одиниць
Театральні-видовищні заклади	6
Центри національних культур	5
Заклади національного значення	6
Обласні та районні бібліотеки	766
Клубні заклади	732
Школи естетичного виховання	68
Районні, міські та сільські музеї	32
Парки культури та відпочинку	10

Програма визначає стратегічні пріоритети розвитку культури області, організаційні засади її реалізації, обґрунтовує ресурсні потреби, табл. 2.10.

Таблиця 2.10.

Ресурсне забезпечення обласної комплексної програми

«Культура Одещини на 2017- 2019 рр.» [46]

Обсяг коштів, які пропонуються залучити на виконання Програми	Строк виконання			Усього витрат на виконання Програми (тис. грн.)
	2017	2018	2019	
Всього	38 955,9	40772,5	42 457,5	122185,9
місцевий бюджет, у тому числі:	38 955,9	40772,5	42 457,5	122185,9
обласний бюджет	38 955,9	40 827,1	42457,5	122240,5»

За 2016-2018 рр. багато закладів культури в Одеській області було закрито, рис. 2.16.

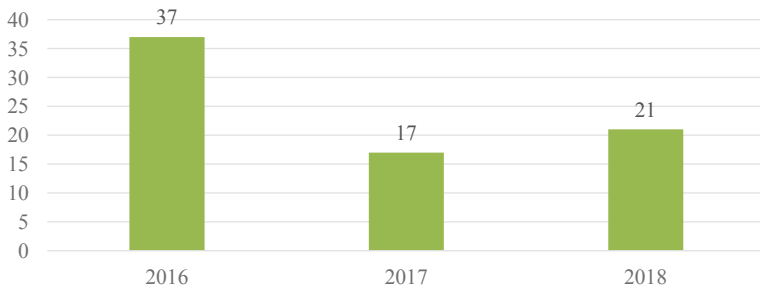


Рис. 2.16 Кількість закритих закладів культури в Одеській області за період 2016–2017 рр. [35]

В рамках виконання обласної комплексної програми «Культура Одещини на 2017-2019 рр.» у 2018 р. на модернізацію та покращення матеріально-технічного стану обласних закладів культури та мистецтв виділено 4393,17 тис. грн. (у 2017 р. – 10382,2 тис. грн.) [38].

За рахунок коштів районних, міських селищних, сільських бюджетів у 2018 р. здійснено оновлення закладів культури та покращення їх матеріально-технічної бази, придбано комп'ютерну техніку, меблі, музейне обладнання, сценічні костюми, одяг сцени, музичні інструменти тощо. З метою формування привабливого міжнародного іміджу України засобами української культури та культурної спадщини в області реалізуються великі мистецькі проекти, також проведено низку культурно-мистецьких акцій, що спрямовані на збереження та розвиток української культури, вивчення народних традицій, звичаїв, обрядів.

Обласна комплексна програма розвитку фізичної культури і спорту на 2018-2020 рр. розроблена у відповідності зі Стратегією економічного та соціального розвитку Одеської області до 2020 р. Необхідність прийняття даної Програми зумовлена сучасним станом розвитку фізичної культури в Одеській області та завершенням дії обласної програми розвитку фізичної культури і спорту в Одеській області на 2014–2017 рр. Реалізація згаданої програми дозволила вирішити низку питань із забезпечення населення Одещини якісними сучасними спортивними спорудами, матеріально-технічним забезпеченням, що дозволило спортсменам

області досягти високих результатів на змаганнях міжнародного рівня [44].

В Одеській області втілюється в життя регіональний план заходів щодо реалізації Національної стратегії з оздоровчої рухової активності на період до 2025р. «Рухова активність – здоровий спосіб життя – здорова нація». Метою вищезазначеної Програми є створення умов для залучення широких верств населення до масового спорту, популяризація здорового способу життя та фізичної реабілітації, а також максимальна реалізація здібностей обдарованої молоді у дитячо-юнацькому, резервному спорті, спорті вищих досягнень та виховання її в дусі олімпійських принципів. Програма фінансується за рахунок ресурсного забезпечення з державного, обласного бюджетів разом з бюджетами районів, міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Ресурсне забезпечення обласної комплексної програми розвитку фізичної культури і спорту на 2018-2020 рр. [44]

Обсяг бюджетних коштів, які пропонується залучити на виконання Програми	2018 рік (тис. грн.)	2019 рік (тис. грн.)	2020 рік (тис. грн.)	Всього витрат на виконання Програми
1	3	4	5	6
Обсяг ресурсів всього, в тому числі:	64833,8	40545,2	47846,4	153225,4
- державний бюджет	30000,0	-	-	30000,0
- обласний бюджет	18000,0	40545,2	47846,4	106391,6
- районні, міські (міст обласного значення), об'єднаних територіальних громад бюджети	У межах фінансових ресурсів	У межах фінансових ресурсів	У межах фінансових ресурсів	У межах фінансових ресурсів
- інші джерела, не заборонені чинним законодавством	16833,8	-	-	-

Станом на 01.01.2019 р. в Одеській області функціонує 1 школа вищої спортивної майстерності, 1 центр олімпійської підготовки, 1 обласний, 8 міських, 1 селищний та 1 районний в місті центр фізичного здоров'я населення, 68 дитячо-юнацьких спортивних шкіл. Динаміку кількості закладів фізичної підготовки Одеської області наведено на рис. 2.17. Загальною кількістю шкіл вищої спортивної майстерності, центрів фізичного виховання населення різних рівнів, центрів



Рис. 2.17 Кількість дитячо-юнацьких спортивних шкіл та спеціалізованих дитячо-юнацьких шкіл олімпійського резерву в Одеській області за період 2015–2019 рр. (шт.) [38]

фізичного здоров'я населення не змінилась за період 2015 – 2019 рр. У 2016 р. різко зменшилась кількість дитячо-юнацьких спортивних шкіл (-5,6%). Але наступного почалось зростання кількості даних закладів, щорічно на 1 одиницю. Хоч зростання і незначне, але це носить позитивний характер.

У 2019 р. порівняно з 2017 р. збільшилась частка дітей та підлітків, що залучені до систематичних занять у дитячо-юнацьких спортивних школах з 11,3% до 11,65%. В 2017 р. частка населення, залученого до занять фізичною культурою знизилась на 4,57%. Але після *запровадження обласної комплексної програми «Сім'я і молодь Одещини»* кількість населення, що залучено до занять фізичною культурою та спортом збільшилось у 2018 р. з 16,05% до 16,85%, рис. 2.2.18. Стан забезпечення спортивними спорудами на 1 тисячу населення збільшився з 2,05 до 2,11. Забезпеченість кадрами сфери фізичної культури і спорту на 1 тисячу населення складає 1,46 [35].

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що перспективи розвитку людського потенціалу в Одеській області з точки зору довгого та тривалого життя досить вагомі. Попри те, що кількість населення Одеської області

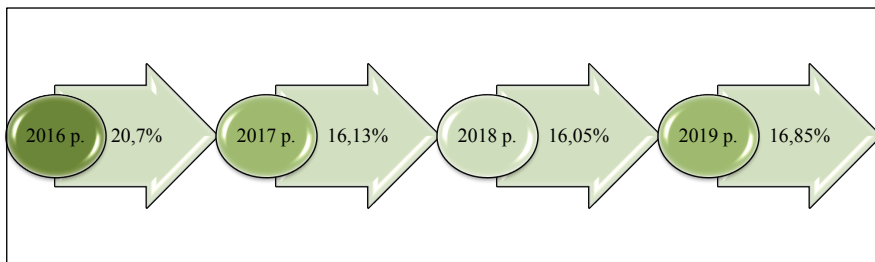


Рис. 2.18 Частка населення, залученого до занять фізичною культурою в рамках обласної комплексної програми «Сім'я і молодь Одещини» за період 2016-2019 рр. [35]

зменшується, стан системи охорони здоров'я покращився, це відбулось переважно через запровадження медичної реформи та реформи децентралізації, що дозволило збільшити фінансування із місцевих бюджетів.

Щорічно відбувається закриття закладів культури в області, що матиме негативний вплив на розвиток людського потенціалу. Результати здійснення Обласної комплексної програми розвитку фізичної культури і спорту за перші два роки мають достатньо позитивний характер, адже кількість молоді, залученої до спортивних занять збільшилась на 0,35%, стан забезпечення спортивними спорудами також збільшився з 2,05 до 2,11 на 1 тис. населення.

Відповідно до пункту 16 частини 1 статті 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища», Закону України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 р.» Одеська обласна рада затвердила *Комплексну програму охорони довкілля, раціонального використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки в Одеській області на 2014-2019 рр.* [47]. Метою Програми є досягнення ресурсно-екологічної безпеки та раціоналізація природокористування, охорона та поліпшення стану довкілля в регіоні, забезпечення конституційних прав громадян на сприятливе навколишнє природне середовище та створення передумов щодо сталого соціально-економічного розвитку регіону.

Екологічна безпека регіону розглядається як сукупність процесів і заходів щодо створення достатніх умов для збереження, раціонального використання та відтворення природних ресурсів і природно-територіальних комплексів як середовища для життєдіяльності населення, що є однією з найважливіших категорій сталого розвитку.

Серед пріоритетів природоохоронної політики області є охорона і збереження біологічного та ландшафтного різноманіття, розвиток природно-заповідного фонду. Останнім часом прискорились темпи зростання кількості видів рослин і тварин, які стають рідкісними або зовсім зникають з території області. У той же час, темпи розвитку природно-заповідного фонду уповільнились майже втричі, більше 30% існуючих територій та об'єктів природно-заповідного фонду області не мають встановлених меж, 84% не мають проєктів організації території і проєктів утримання та реконструкції, 52% - первинної документації державного кадастру природно-заповідного фонду. Заходи щодо створення репрезентативної мережі природно-заповідного фонду повинні забезпечуватися шляхом встановлення меж, визначення режиму використання територій і об'єктів природно-заповідного фонду, ведення документації державного кадастру, а також створення нових заповідних об'єктів. Ресурсне забезпечення Програми наведено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Ресурсне забезпечення Комплексної програми охорони довкілля, раціонального використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки в Одеській області на 2014-2019 роки (тис. грн.) [47]

Обсяг коштів, які пропонується залучити на виконання програми	I етап			II етап			Усього витрат на виконання програми (тис.грн.)
	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	
Усього	92297,0	148421,00	172391,50	146687,10	61160,7	78437,5	699394,8
Державний бюджет	755,00	170,00	26890,00	13351,0	3289,4	57935,48	102390,9
Місцевий бюджет, у тому числі:	6931,95	7361,00	68101,50	78826,10	56915,67	19180,10	237316,4
- обласний бюджет	6932,0	7211,0	67701,5	78326,1	55860,1	18780,10	234810,8
- районні, міські (міст обласного значення) бюджети	0,0	150,0	400,0	500,0	1055,6	400,00	2505,6
кошти небюджетних джерел	84610,00	140890,00	77400,00	54510,0	955,6	1321,88	359687,5

Фінансування заходів Програми здійснюється відповідно до законодавства України за рахунок коштів, виділених в установленому порядку з місцевих та державного бюджетів в межах наявного фінансового ресурсу, а також інших джерел, не заборонених чинним законодавством. Обсяг фінансування окремо за кожним об'єктом визначатиметься щорічно при формуванні переліку об'єктів, видатки на які здійснюються за рахунок коштів Державного та обласного фондів охорони навколишнього природного середовища з урахуванням наявності затвердженої в установленому порядку проектно-кошторисної документації.

Рішенням Одеської обласної ради від 26.05.2016 № 143-VII затверджена Регіональна програма збереження та відновлення водних ресурсів у басейні Куяльницького лиману на 2012-2018 рр. У 2017 році науково-дослідними установами (Український науковий центр екології моря (УкрНЦЕМ), Одеський державний екологічний університет, ДУ «Інститут морської біології НАН України, ДУ «Український науково-дослідний інститут медичної реабілітації та курортології МОЗ України») проводились науково-дослідні роботи з гідрологічного, гідрохімічного, гідробіологічного та медико-біологічного обстеження стану Куяльницького лиману та морської води з Одеської затоки на загальну суму 1000 тис. грн. За 2018 р. надійшло 19461,8 тис. грн. екологічного податку. Виконання плану 45,7%. До плану недоотримано 23102,1 тис. грн. Темп росту до 2017 р. 102,9%, зростання на 552,6 тис. грн. Питома вага екологічного податку в доходах місцевих бюджетів 0,1%. За 2018 р. доходи на 1 мешканця склали 6319,2 тис. грн, з них екологічного податку 6,32 грн., або 0,1%. З метою подальшої охорони і збереження унікальних природних комплексів цінного степу на півдні Одеської області на території Веселодолинської сільської ради Тарутинського району Одеською обласною державною адміністрацією листом від 21.07.2017 №01/02-31/4577 направлено клопотання щодо утворення ландшафтного заказника загальнодержавного значення «Тарутинський степ» до Міністерства екології та природних ресурсів України для його схвалення. Відповідно до вимог статті 52 Закону України «Про природно-заповідний фонд України» Міністерством екології та природних ресурсів України листом від 10.10.2017 №5/4.1-8/8879-17 схвалено

клопотання щодо утворення ландшафтного заказника загальнодержавного значення «Тарутинський степ». Дорученням голови Одеської обласної державної адміністрації від 21.09.2017 №Д/01/01-19/46 утворена робоча група, з метою вивчення питання про надання загальнодержавного статусу ландшафтному заказнику місцевого значення «Тарутинський степ» та розширення його території за рахунок земель колишнього загальновійськового полігону «Тарутинський» на території Веселодолинської сільської ради Тарутинського району Одеської області.

На території Одеської області щорічно утворюється близько 6,1 млн. м³ твердих побутових відходів. Більша частина звалищ полігонів твердих побутових відходів вичерпала свій потенціал. Побутові відходи, які утворюються в м. Одеса та прилеглих територіях, вивозяться на Одеське міське звалище ТПВ-1 «Дальницькі кар'єри». Сміттєзвалище розташоване на землях Новодолинської сільської ради Овідіопольського району та Великодальницької сільської ради Біляївського району Одеської області, загальною площею 96,2 га. Полігон ТПВ-1 «Дальницькі кар'єри» експлуатується ТОВ «СОЮЗ». На сміттєзвалище приймаються тверді побутові та промислові відходи 3-4 класів небезпеки, що вивозяться з території м. Одеса, Іллічівського порту та прилеглих населених пунктів самовивезенням. Ведеться реєстр місць видалення відходів, всього до реєстру внесені 495 паспортів місць видалення відходів, у тому числі 484 сміттєзвалища. На території Одеської області майже всі сміттєзвалища не відповідають нормам екологічної безпеки та потребують реконструкції відповідно до нормативно-правових документів.

Оцінка стану виконання вищезгаданих стратегій відбуватиметься шляхом моніторингу індикаторів та показників, що були визначені Урядом для регіонального та загальнодержавного рівня. Моніторинг здійснюватиметься Обласною державною адміністрацією на підставі даних структурних підрозділів виконавчих органів регіональної влади та територіальних представництв центральних органів виконавчої влади та в терміни, визначені Кабінетом Міністрів України.

Нові підходи до вимірювання соціально-економічного розвитку регіонів, ухвалені Постановою КМУ № 1029 від 20.12.2017 р., наближують сучасну

українську методику розрахунку індексу регіонального людського розвитку (РЛР) до міжнародних стандартів, але значна кількість показників та складність статистичних процедур, що застосовуються до нормування первинних даних, поки що не дозволяють адекватно порівнювати РЛР України з показниками співставних адміністративно-територіальних одиниць країн Європейського Союзу [49].

Загальна схема побудови Індексу людського розвитку (ІЛР) за методикою ООН визначає, що однією з його складових частин є *Добробут*. Він вимірюється як ВВП на душу населення та потім трансформується у Індекс добробуту [50].

Не зважаючи на вкрай складне соціально-економічне становище та військові дії на Сході країни, людський капітал в Україні певною мірою зберігає достатньо високий рівень. Україна залишається серед країн з високим рівнем людського розвитку. В 2017 році Індекс людського розвитку в Україні склав 0,751 та країна посіла 88 місце серед 189 країн у світовому рейтингу [7].

На даний момент в Україні для розрахунків рівня людського розвитку (РЛР) діє Методика розроблена фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України за участю фахівців Державної служби статистики України [51].

Результати розрахунків РЛР передбачається використовувати для моніторингу стану регіонального людського розвитку, вимірювання його прогресу та чинників, обґрунтування політики соціально-економічного розвитку регіонів України.

Методика є оновленим варіантом Національної методики оцінки людського розвитку, яка була розроблена у 2000 році фахівцями Національної академії наук під керівництвом Е.М. Лібанової і затверджена Постановою спільного засідання Президії НАН України та Державного комітету статистики України. Від 2001 року Державний комітет статистики України (нині Державна служба статистики України) щорічно публікує результати розрахунку регіонального рівня людського розвитку (РЛР).

Стратегічні програми щодо Добробуту. Рівень добробуту населення є тією матеріальною основою, яка не тільки забезпечує якісний його розвиток, але й дає змогу обирати напрямок цього розвитку.

Бідність як соціально-економічна категорія нерозривно пов'язана з різними аспектами людського розвитку, зокрема з низькою тривалістю життя, низьким рівнем освіти і, відповідно, з низькими можливостями ефективної реалізації своєї трудової активності, психологічними абераціями. Застосування різних критеріїв бідності є невід'ємною складовою всіх національних стратегій і програм зниження бідності. Однією з характеристик рівня бідності є відносна бідність. Іншою характеристикою рівня бідності виступає можливість людини забезпечити себе та свою родину найнеобхіднішим – продуктами харчування хоча б на рівні фізіологічного мінімуму.

Важливою характеристикою рівня добробуту в країні є наявність у домогосподарств вільних коштів, які вони можуть спрямувати на заощадження в тій чи іншій формі (депозити в банках, придбання цінних паперів) або купівлю нерухомості.

Наявність в домогосподарствах базових товарів тривалого користування характеризує певний рівень комфортності життя. В сучасному українському суспільстві найбільш поширеними є три таких товари: телевізор, холодильник, пральна машина. Тому можна вважати, що наявність в домогосподарстві всіх цих трьох товарів одночасно означає включеність домогосподарства у притаманний суспільству спосіб життя.

Валовий регіональний продукт (ВРП) є одним з найважливіших показників розвитку економіки регіону, економічним підґрунтям для підвищення рівня доходів населення і, відповідно, покращення рівня його добробуту [51].

Показники які характеризують стан добробуту:

- Рівень бідності за відносним критерієм (питома вага населення, чії еквівалентні сукупні витрати не перевищують 75 % медіанного рівня), %.

Характеризує рівень бідності населення. Особливістю є те, що розрахунки сукупних витрат здійснюються на одного умовного дорослого виходячи з шкали еквівалентності: 1,0 (перший дорослий) : 0,7 (інші дорослі): 0,7 (діти); при цьому бідними вважаються ті, чії еквівалентні сукупні витрати не перевищують 75% медіанного рівня таких витрат.

- Питома вага домогосподарств, які робили заощадження або купували нерухомість, %. Характеризує рівень добробуту населення, тому що робити заощадження або купувати нерухомість можуть собі дозволити члени домогосподарств, які задовольнили свої базові потреби щодо харчування, забезпечення умов проживання тощо.

- Кількість мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати на середньодушовий дохід. Характеристика рівня добробуту щодо можливості забезпечення продовольчими товарами. Особливостями розрахунку цього показника є: розрахунок складу мінімального продуктового кошику (у кг) в середньому по Україні виходячи з кількості продуктів харчування, що споживаються 30% найбіднішого населення; використання регіональних цін на продукти харчування.

- Валовий регіональний продукт (на 1 особу), тис. грн. Характеризує кінцевий результат виробничої діяльності економічних одиниць-резидентів у сфері матеріального і нематеріального виробництва; є одним з найважливіших показників розвитку економіки регіону і відповідно підґрунтя добробуту населення.

- Питома вага домогосподарств, які мають всі товари тривалого користування базового набору (телевізор, холодильник, пральна машина), %. Показує питому вагу домогосподарств, які досягли рівня комфортності життя (в частині побуту), що склався в Україні [51].

В табл. 2.13 наведено індекс регіонального рівня людського розвитку (ІРПРЛР) по блоку «Добробут» Одеського регіону. Аналіз показує, що з 23 регіонів України Одеса займає дуже не високі ранги по зазначених показниках. Показник рівня бідності коливається від 0,13 до 0,14 та має стабільний ранг 16-17 на протязі 2013-2016 рр. Домогосподарств, які змогли зробити заощадження або купити нерухомість дуже мало – 0,03-0,06% та Одеса займає останні місця серед інших регіонів України. Кількість мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати за середньодушовий дохід різко скоротились у 2015 та 2016 рр. та Одеса займає 18 ранг проти 2 рангу у 2014 році. При цьому показник валового регіонального продукту на 1 особу стабільно займає 6 ранг серед інших регіонів та становить 0,11-0,12.

ІРРЛР по блоку «Добробут» Одеського регіону: зважені калібровані стандартизовані значення показників, їх ранги за 2013-2016 рр.(фрагмент)

	2013	2014	2015	2016
4.1. Рівень бідності за відносним критерієм (питома вага населення, еквівалентні сукупні витрати якого не перевищують 75 % медіанного рівня), %				
- значення	0,1343	0,1408	0,1367	0,1347
- ранг	16	16	16	17
4.2 Питома вага домогосподарств які робили заощадження, або купували нерухомість, %				
- значення	0,0642	0,0541	0,0388	0,0551
- ранг	13	18	20	18
4.3 Кількість мінімальних продуктових кошиків, які можна придбати за середньодушовий дохід				
- значення	0,1748	0,1889	0,1712	0,1796
- ранг	5	2	12	11
4.4 Валовий регіональний продукт (на 1 особу)				
- значення	0,1122	0,1179	0,1092	0,1162
- ранг	6	6	6	6
4.5 Питома вага домогосподарств, які мають всі товари тривалого користування базового набору (телевізор, холодильник, пральна машина), %				
- значення	0,0950	0,0990	0,0962	0,1006
- ранг	4	2	2	4
По блоку «Добробут»				
- сума	0,5805	0,6007	0,5521	0,5862
- ранг	13	14	16	15
ІРРЛР				
- сума	3,8245	3,8602	3,7879	3,8017
- ранг	8	7	12	15

¹ З 2013 року перераховано (без урахування Автономної Республіки Крим, Донецької та Луганської областей),

² СКЗ* – стандартизовані калібровані значення по відповідному блоку.

³ Дані за 2016 рік останні.

Наведені дані говорять про те, що наряду з зростанням бідності в цілому по Україні Одеський регіон бідніє швидше ніж інші. Подальший аналіз роботи підприємств може роз'яснити ситуацію. Показник питомої ваги домогосподарств, які мають всі товари тривалого користування базового набору на протязі аналізуємого періоду стабільно займає 2-4 ранг та характеризує одеський регіон як надійний у цій сфері. В цілому по блоку Добробут Одеса стабільно втрачає один ранг за рік та за період з 2012 по 2016 рік спустилась до 15 рангу проти 13 у 2013 році.

Інтегральний регіональний індекс людського розвитку (ІРІЛР) в Україні за

складовими блоками дозволяє виявити місце кожного регіону в соціально-економічному розвитку країни. Так, в одеському регіоні прослідковується негативна тенденція, що призводить до зниження ІРІЛР і становить 3,8245-3,8017 за 2013-2016 рр. та спускає Одесу з 8 до 15 рангу за період аналізу.

Стратегічні програми щодо Гідних умов праці. Одеська область – високорозвинутий індустріальний регіон держави, промисловість якої грає значну роль в структурі народногосподарського комплексу України.

Основними промисловими галузями Одеської області є машинобудування та металообробка, паливна промисловість, хімічна та нафтохімічна промисловість, медична промисловість, легка промисловість, харчова промисловість. На території області розміщені унікальні промислові підприємства, що мають загальнодержавне значення: Одеський припортовий завод, який виробляє мінеральні добрива, ВАТ «Одеський завод радіально-свердлильних верстатів» - єдине у країні підприємство, що випускає алмазно-розточні, координатно-розточні, радіально-свердлильні і хонінгувальні верстати — єдине на півдні України підприємство — виробник литва чорних і кольорових металів для машинобудування, Одеський завод «Центроліт», ВАТ ОЗПВ «Мікрон» — провідне підприємство верстатобудівної галузі, яке виробляє металорізальні верстати з числовим програмним управлінням, багатоцільові свердлильно-фрезерно-розточні. Південний державний науково-виробничий центр «Прогрес» — підприємство з переробки брухту та відходів, які містять дорогоцінні метали.

16 червня 2017 року в Одесі була затверджена *Програма розвитку конкурентоспроможності малого та середнього підприємництва в Одеській області на 2017-2020 роки* [52]. На сьогодні, в Одесі діє «Програма розвитку малого і середнього підприємництва на 2019-2021 роки» [53], що розроблена Департаментом економічного розвитку м. Одеси та затверджена Одеською міською радою. Програма містить ряд заходів, які спрямовані на вирішення головних проблем малого і середнього бізнесу в м. Одесі.

Розробником програми став Департамент економічної політики та стратегічного планування обласної державної адміністрації. Відповідальний виконавець -

Департамент економічної політики та стратегічного планування, Управління інвестицій, міжнародного та міжрегіонального співробітництва обласної державної адміністрації. Учасниками є Обласна державна адміністрація, банківські установи, суб'єкти малого і середнього підприємництва. Загальний обсяг фінансових ресурсів, необхідних для реалізації програми складає 222,75 млн. грн.

Головними завданнями Стратегії є:

1. *В аграрній сфері* – сприяння розвитку малого підприємництва передбачено шляхом:

- ❖ мотивації сільських мешканців до створення фермерських господарств;
- ❖ створення асоціації малих аграрних підприємств;
- ❖ стимулювання малого бізнесу до виробництва високоякісної сільськогосподарської продукції, яка зменшить частку імпортних товарів на регіональному ринку;

- ❖ розбудови та модернізації транспортної інфраструктури;
- ❖ створення мотиваційних умов для розвитку малого бізнесу у транспортній сфері;

- ❖ дерегуляції підприємницької діяльності;
- ❖ впровадження та дотримання принципів «мовчазної згоди» та «єдиного вікна».

2. *У туристичній сфері:*

- ✚ розвиток інфраструктури;
- ✚ підвищення якості ринку туристичних послуг;
- ✚ створення кластерів у туристично-рекреаційній сфері.

В табл. 2.14 наведено індикативні показники для України та Одеської області до 2020 року [13].

Щодо малого та середнього бізнесу Одеського регіону, то найбільше їх суб'єктів малого та середнього підприємництва (з урахуванням фізичних осіб-підприємців) здійснюють діяльність у сфері оптової та роздрібною торгівлі (45,9%), операцій з нерухомим майном (8,0%), інформації та телекомунікації (6,0%), професійної, наукової та технічної діяльності (5,9%), транспорту (5,8%),

Таблиця 2.14

Індикативні показники для України та Одеської області до 2020 року
(згідно з Додатком 5 Державної стратегії регіонального розвитку)
(гривень)

Назва регіону	2012	2016	2020
Валовий регіональний продукт (у фактичних цінах) у розрахунку на одну особу*			
Україна	32002	43395	57238
Одеська обл.	27070	37320	50369
Наявний дохід у розрахунку на одну особу*			
Україна	25206	28129	39381
Одеська обл.	22224	25380	33325
Експорт товарів у розрахунку на одну особу* (доларів США)			
Україна	1392	1711	2173
Одеська обл.	680	808	950
Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. наявного населення* (одиниць)			
Україна	76	85	93
Одеська обл.	99	91	98
Кількість середніх підприємств у розрахунку на 10 тис. наявного населення*			
Україна	4	5	8
Одеська обл.	4	6	8
Рівень безробіття за методологією Міжнародної організації праці* %			
Україна	7,2	7,1	6,8
Одеська обл.	5,3	5,3	5,2

промисловості (5,4%), готельно-ресторанного господарства (4,1%), будівництва (3,3%) [54].

Сприятливі, безпечні умови праці є мікро-макрорівневим показниками, які характерні для всієї країни в цілому. Отже стратегічні програми щодо гідних умов праці розробляються для всієї країни та використовуються у всіх регіонах однаково.

Стаття 35 Закону України «Про охорону праці» передбачає, що органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції затверджують регіональні програмиполіпшення діяльності щодо БПП у складі програм соціально-економічного і культурногорозвитку регіонів.

Регіональні програми формуються обласними державними адміністраціями за участю представників профспілок, Фонду соціального страхування України та організацій роботодавців.

Заходи в рамках програм фінансуються за рахунок коштів підприємств, установ та організацій, коштів Фонду соціального страхування, а також інших джерел, не заборонених чинним законодавством. Ці програми зазвичай передбачають заходи за такими самими напрямками, що й галузева програма [55].

У монографії «Людський потенціал: механізм збереження та розвитку» проблемі умов праці присвячено підрозділи 5.3. і 5.4., умови праці розглянуті не тільки як мотиватор щодо ефективного використання людського потенціалу, ефективної зайнятості працівника, а й як напрямок соціального розвитку [56, с. 177-197].

Сьогодні методологія дослідження умов праці ускладнена у зв'язку з різним трактуванням їх поняття. Так, Ю.Д. Петров; М.В. Белкін та В.П. Катаєв формулюють їх як сукупність елементів виробничого, екологічного середовища і власне трудового процесу, що впливають на функціональний стан організму людини, її здоров'я, працездатність, почуття задоволеності працею [57, с. 51].

Миценко І.М. розрізняє соціально-економічні та виробничі умови праці. Соціально-економічні умови за своєю структурою охоплюють тривалість робочого дня, відпусток, режим робочого дня, інтенсивність праці, зайнятість, форми і методи притягнення винних до відповідальності. Тобто вони визначаються станом людини у виробничому процесі. Виробничі умови праці ті, що впливають на здоров'я, працездатність, розвиток особистості працівника і підвищення ефективності його праці [58, с. 12 - 13].

Але, насамперед, слід орієнтуватися на визначення умов праці у Гігієнічній класифікації праці «як сукупність чинників» виробничого середовища та трудового процесу, які впливають на здоров'я та працездатність людини під час її трудової діяльності [59].

Сприятливі, безпечні умови праці це системи соціально-економічних; організаційно-технічних; санітарно-гігієнічних; психофізіологічних; соціально-психологічних; природних, зокрема, метеорологічних чинників, які в процесі взаємодії створюють стимулююче виробниче середовище та трудовий процес синергетичного типу. Вони повинні формувати такі соціально-трудова відносини, які забезпечують мотивацію персоналу підприємств (організацій), що позитивно впливає на його здоров'я, професійну кваліфікацію, відношення до праці, забезпечуючи ефективну зайнятість, продуктивну працю, гідний дохід і як наслідок – високий рівень трудового життя та всебічний розвиток. Виробниче середовище –

це простір, де працівник здійснює свою трудову діяльність, що охоплює предмети, знаряддя, продукти та умови праці [60].

Таке окреслення дослідженого поняття наближає його до існуючої нормативно-законодавчої бази, відповідаючи змісту державного статистичного спостереження за формою №1-ПВ (розділ «Стан умов праці»), що дозволяє оцінювати мотивацію працюючого населення за показниками умов праці на мезо-макрорівні, полегшує методику дослідження.

У дослідженні проблем умов праці необхідно визначитись у їх орієнтації на міжнародні нормативно-правові акти, а головне – на виконання відповідного вітчизняного законодавства, соціальних стандартів і нормативів.

За останні роки МОП ухвалила низку міжнародно-правових документів, спрямованих на покращення умов праці:

- визначення обґрунтованої тривалості робочого часу, періодів відпочинку, в тому числі на умовах неповного робочого часу (Конвенції МОП 67, 153, 175);

- безпеки, гігієни праці, виробниче середовище та служби гігієни праці (Конвенції МОП 155, 161);

- захисту працівників від різних видів професійних ризиків на виробництві, в тому числі хімічних речовин та запобігання великим промисловим аваріям (Конвенції МОП 119, 121, 127, 148, 170, 174).

У законодавстві ЄС умови праці є складовою охорони праці. Вони передбачають розв'язання проблем стосовно: заробітної плати; інформування працівників про умови трудового договору; робочого часу та щорічних відпусток; заборони дискримінації на роботі під час працевлаштування; обмеження щодо звільнення працівників.

Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки [61]. Програми «Гідної праці» спрямовані на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів та соціальних партнерів. Ця Програма є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП.

Треба зазначити, що вимоги ЄС щодо створення нешкідливих, безпечних умов праці й збереження здоров'я працівників формуються як директиви. Хоча вони не являються правовими актами, однак є підґрунтям для обов'язкового розроблення всіма країнами-членами ЄС національного законодавства, спрямованого на створення сприятливих умов та безпеки праці на всьому просторі Євросоюзу. Значна увага в хартії приділяється проблемам гігієни праці, співробітництву з Міжнародною агенцією з атомної енергії або МАГАТЕ (англ. International Atomic Energy Agency). Нині значна увага країнами ЄС приділяється проблемам ергономіки, що вивчає взаємодію працівника з іншими елементами виробничих систем. У Директиві ЄС № 8 9/391 від 12.06.1989 цієї хартії «Про заходи для покращання умов та безпеки праці, збереження здоров'я працівників» вказано, що *роботодавці зобов'язані*:

- ✚ виявляти, оцінювати виробничі ризики й здійснювати захисні, профілактичні заходи;

- ✚ гарантувати належне навчання й інструктаж працівників щодо умов і безпечного виконання робіт;

- ✚ надавати найманим працівникам повну достовірну інформацію, консультації стосовно умов, безпеки праці, а також залучати їх до обговорення питань, пов'язаних зі створенням, дотриманням нешкідливих, безпечних для здоров'я умов трудової діяльності.

Наприклад, роботодавцям Директивою запропоновано так планувати робочий день операторів, щоб робота з відео-дисплейними терміналами чергувалась або з технічними перервами, або з іншими видами робіт. Вказано на необхідність здійснення обов'язкової перевірки зору перед початком допуску працівника до роботи з ВДТ та систематичних періодичних перевірок стану зору в подальшому. Якщо операторам потрібні спеціальні окуляри для роботи з ВДТ, то роботодавець має надати їх безоплатно. Треба зазначити, що зараз ця директива в Україні імплементувалась, табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Порядок імплементування Директиви № 90/270 ЄС хартії «Про мінімальні вимоги до безпеки робіт з відео-дисплейними терміналами (ВДТ)» в Україні

Заходи	Виконавці	Термін	Індикатори виконання
1. Розроблення проекту нормативно-правового акта, що встановлює мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці для роботи з екранним обладнанням	Держпраці Мінсоцполітики	Січень 2017 року	Отримання остаточної редакції проекту нормативно-правового акта
2. Обговорення, оприлюднення та погодження нормативно-правового акта, що встановлює мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці для роботи з екранним обладнанням із заінтересованими органами виконавчої влади	Держпраці Мінсоцполітики	Лютий 2017 року	Отримання матеріалів погодження
3. Здійснення супроводу до прийняття нормативно-правового акта, що встановлює мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці для роботи з екранним обладнанням	Держпраці Мінсоцполітики	Березень –квітень 2017 року	Прийняття нормативно-правового акта
4. Проведення міжвідомчої робочою групою з опрацювання проекту нормативно-правового акта, що встановлює мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці для роботи з екранним обладнанням, аналізу на відповідність положенням Директиви Ради 90/270/ЄЕС	Держпраці Мінсоцполітики	Березень 2017 року	Визначення переліку нормативно-правових актів, які треба привести у відповідність до проекту нормативно-правового акта, що розробляється
5. Опрацювання зауважень і пропозицій до проекту нормативно-правового акта, що встановлює мінімальні вимоги безпеки та гігієни праці для роботи з екранним обладнанням відповідно до Директиви Ради 90/270/ЄЕС	Держпраці Мінсоцполітики	Березень 2017 року	Зведення відгуків про проект нормативно-правового акта
6. Удосконалення взаємодії з іншими органами, інституціями, громадськими організаціями, галузевими спілками, проведення спільних заходів з інформування про виконання положень Директиви Ради 90/270/ЄЕС	Держпраці Мінсоцполітики	Постійно	Формування координаційної групи зацікавлених сторін стосовно виконання плану імплементції Директиви Ради 92/57/ЄЕС
7. Забезпечення доступу до публічної інформації, в тому числі про реалізацію положень нормативно-правового акта	Держпраці Мінсоцполітики	Постійно	Розміщення інформації на офіційній інтернет-сторінці органу

Аналіз показує, що всі 7 заходів успішно реалізовано та індикатори виконання виконано у строк. Результатом стало - розпорядження КМУ № 989-р від 12 грудня 2018 р., яке затверджує Концепцію реформування системи управління охороною праці в Україні, а також відповідний план заходів. У затвердженій Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні враховано ключові рекомендації, наведені у звіті проекту ЄС-МОП «Настанови і рекомендації до Концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці» (ILO, 2017) [62].

Показники, які характеризують стан гідної праці:

- Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), %. Характеризує рівень доступу населення до даної форми самореалізації та доходу в регіоні. Для працездатного населення працездатного віку є найбільш прийнятним способом включення у економічно-суспільні відносини.

- Рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18-65 років), %. Характеризує можливості задоволення пропозиції робочої сили, вказує на рівень реалізації трудового потенціалу та ступень проблематичності включення до відносин зайнятості; розраховується як відношення кількості безробітних до економічно активного населення (робочої сили) відповідного віку.

- Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів, %. Показує відсоток працівників підприємств, установ та організацій, заробітну плату яких з урахуванням кількості членів домогосподарств можна вважати недостатньою для простого фізичного відтворення. Поширеність подібних умов праці в регіоні вказує на глибину проблем економічного забезпечення людського розвитку.

- Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %. Характеризує стан безпеки, гігієни та сприятливих умов праці працівників підприємств, установ та організацій, які безпосередньо впливають на можливості самореалізації людини та збереження її здоров'я; розраховується на підставі атестації робочих місць відповідно до стану санітарно-гігієнічних умов здійснення трудових функцій.

- Співвідношення середньої та мінімальної заробітної плати, одиниць. Показує у скільки разів регіональна середньомісячна заробітна плата перевищує мінімальну і, таким чином, характеризує відносний рівень стимулюючої і відтворювальної функції доходів від праці в регіоні; розраховується як відношення регіональної середньомісячної заробітної плати до офіційної мінімальної.

- Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні), %. Характеризує як рівень охоплення соціальним захистом працюючого населення регіону, так і рівень публічності та юридичної захищеності зайнятості; розраховується як частка працівників підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб, які сплачують внески у фонди державного страхування до всього зайнятого населення [7].

В табл. 2.16 наведено індекс регіонального рівня людського розвитку (ІРПЛР) по блоку «Гідна праця» Одеського регіону. Ранг тісно пов'язаний з розташуванням промислових підприємств. Наприклад, у регіонах де зосереджена основна маса промислових підприємств ранг блоку «Гідна праця» низький – Тернопільська та Вінницька області. Щодо одеського регіону, то взагалі ІРПЛР по блоку «Гідна праця» на 1 місці та складає 0,6193. А в рейтингу всіх регіонів України ІРПЛР нашої області за результатами показників усіх блоків посідає 15 місце.

Щодо показників, які характеризують стан гідної праці, рівень зайнятості в Одеському регіоні стабільний на протязі аналізованого періоду та становить 0,91 та займає 7-9 ранг серед інших регіонів країни. В одеському регіоні самий низький рівень безробіття – має 1 ранг та показник становить 0,153. Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів у 2014-2016 рр. на 17-19 місці. Однак, у 2013 ранг цього показника був лише 8. Що спричинило такий різкий розбіг у показниках потребує аналізу соціально-економічних явищ регіону.

Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам 5-9 ранг та показник становить 0,08-0,1. В одеському регіоні не дуже розвинена промисловість, тому такий ранг очікувано. Ранг стимулятора співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної з/п в одеському регіоні 7-5 та становить 0,098 у 2016 році, що на 3% більше ніж у 2013 році.

Таблиця 2.16

ІРРЛР по блоку «Гідна праця» Одеського регіону: зважені калібровані стандартизовані значення показників, їх ранги за 2013-2016 рр. (фрагмент)

	2013	2014	2015	2016
5.1 Рівень зайнятості населення (частка зайнятих серед населення 18-65 років), % - значення - ранг	0,0919 7	0,0874 9	0,0919 9	0,0915 9
5.2 Рівень безробіття (частка безробітних серед населення 18-65 років), % - значення - ранг	0,1590 1	0,1463 1	0,1537 1	0,1530 1
5.3 Частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів, % - значення - ранг	0,1253 8	0,1081 17	0,1118 19	0,1128 17
5.4 Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, % - значення - ранг	0,1010 5	0,0960 5	0,0904 9	0,0899 9
5.5 Співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної, одиниць - значення - ранг	0,0952 7	0,0898 7	0,0982 5	0,0983 5
5.6 Рівень охоплення соціальним страхуванням (частка застрахованих осіб у зайнятому населенні), % - значення - ранг	0,0797 6	0,0717 11	0,0736 13	0,0738 13
По блоку «Гідна праця» - сума - ранг	0,6521 1	0,5993 2	0,6197 2	0,6193 1
ІРРЛР - сума - ранг	3,8245 8	3,8602 7	3,7879 12	3,8017 15

¹ З 2013 року перераховано (без урахування Автономної Республіки Крим, Донецької та Луганської областей); ² СКЗ* – стандартизовані калібровані значення по відповідному блоку; ³ Дані за 2016 рік останні.

Рівень охоплення соціальним страхуванням значно виріс до 0,0738 проти 0,0797 у 2013 році та займає ранг 13 проти 6. В цілому дані аналізу по блоку «Гідна праця» показали позитивну динаміку, яка потребує незначних змін.

Зайнятість, як основна форма реалізації економічної активності населення і засіб для забезпечення його добробуту, є однією з головних характеристик людського розвитку у регіоні. Рівень зайнятості характеризує ступінь використання працюючого населення у сфері суспільно корисної праці і виступає

індикатором стимулів людського розвитку в сфері праці. З іншого боку доступність ринку праці як інституту забезпечення умов сталого людського розвитку, висвітлює *рівень безробіття*. На його підставі визначається як рівень незадоволеності пропозиції робочої сили, так і рівень економічної активності населення, яке не має роботи.

З точки зору впливу зайнятості на стан людського розвитку мають значення не тільки її обсяги, а й якісні параметри. Головними серед тих, що впливають на можливості людського розвитку є поширеність зайнятості, що не дозволяє забезпечити умови якісного відтворення робочої сили, а також відносний рівень ціни праці з точки зору відстані від мінімальних державних стандартів.

Захищеність зайнятого населення характеризується умовами його праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та рівнем охоплення соціальним страхуванням. Якщо перший індикатор прямо вказує на поширеність в регіоні робочих місць, які спотворюють умови людського розвитку, другий фіксує стан більш широкого контексту – рівня публічності соціально-трудових відносин, їх захищеності з боку держави.

Складна ситуація в країні призвела до кризи на ринку праці. Роботодавці знижували витрати і скорочували робочі місця.

Стратегія подолання бідності та Стратегія сталого розвитку «Україна-2020». Цей документ складається з описової частини, де окреслено соціально-економічний контекст, набутий до цього часу досвід, стратегію реалізації заходів і логічну модель, у якій деталізовані ці заходи. Прогрес, досягнутий у напрямку реалізації пріоритетів, охоплених Програмою, буде відстежуватися впродовж усього процесу її виконання [61].

В Україні стабільно підвищується рівень соціальних стандартів і соціальних виплат. У 2019 мінімальна зарплата збільшилася на 450 грн. - з 3723 грн. до 4173 грн. Прожитковий мінімум збільшився на 255-1853 грн., і відповідно для всіх основних соціальних груп населення та виплат, які розраховуються в кратних розмірах від прожиткового мінімуму, підвищуються виплати малозабезпеченим сім'ям, сім'ям з дітьми, особам з інвалідністю. Також збільшився прожитковий

мінімум для працездатного населення з 1600 грн. до 1921 грн.

Мінімальна пенсія у 2019 році підвищиться з 1497 грн. до 1638 грн. За статистичними даними середній розмір призначеної місячної пенсії пенсіонерам, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду України, станом на 01.01.2019 року становить 2645 грн. Порівняно з 2018 роком (2479 грн.) він збільшився на 6,7%, а з аналогічним періодом 2017 року (1828 грн.) - на 44,7%.

Мінімальна допомога по безробіттю для застрахованих осіб збільшилася з 1440 грн. до 1630 грн., для незастрахованих осіб - з 544 грн. до 610 грн.

В Одеському регіоні прийнята і успішно реалізована *Програма зростання зайнятості населення на період до 2017 року*. Рішенням Одеської міської ради № 2743-VII від 14.12.2017 р. започатковано *Програму зайнятості населення Одеської області на 2019-2020 рр.*[63]. Були поставлені конкретні завдання, проведені активні заходи із створення робочих місць, здійснено перепідготовку безробітних та залучення їх до громадських робіт. Найбільш поширені види громадських робіт: благоустрій територій, зон відпочинку та інформування населення про субсидії.

Кількість вакансій у базі даних Одеської обласної служби зайнятості, у порівнянні з I кварталом 2018 року, збільшилася на 15,9% до 14,8 тис. одиниць. Зростання кількості вакансій відбулося в усіх філіях Одеського центру зайнятості (ОЦЗ), окрім Тарутинської філії. Найбільш суттєво кількість вакансій зросла у Болградській, Любашівській, Саратській, Миколаївській, Ширяївській, Захарівській філіях, Ізмаїльському МРЦЗ, Арцизькій та В-Михайлівській філіях на 26% - 90%. Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості зросла на 18,5% та становила майже 6,4 тис. осіб, зокрема, кожен третій працевлаштований оперативно до надання статусу безробітного.

З числа колишніх безробітних 62% безробітних знайшли роботу у сільському, лісовому та рибному господарстві, 6,6% - оптовій та роздрібній торгівлі та 5,7% - переробній промисловості.

З метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботою вимогам роботодавців, у січні-березні 2019 року за сприяння державної служби зайнятості 3,8 тис. безробітних проходили професійне навчання, що на 1,9% більше,

ніж у аналогічному періоді 2018 року. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися в Одеському центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості становила 3,4 тис. осіб. Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва, адміністратор (готельний бізнес), перукар (перукар- модельєр), електрогазозварник, манікюрник, кухар, обліковець з реєстрації бухгалтерських даних, візажист, швачка, бармен та рибалка прибережного лову.

Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у I кварталі 2019 року становила 52,2 тис. осіб, з яких 18,7 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного, 24,7 тис. осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів, з них учні загальноосвітніх шкіл становили 23,2 тис. осіб.

Кількість безробітних станом на 1 квітня 2019 року, у порівнянні з відповідною датою 2018 року, залишилася на рівні та становила 13,4 тисячі. Кількість отримувачів допомоги по безробіттю зросла на 2,7% та становила 11,2 тис. осіб. Всього протягом I кварталу 2019 року послугами державної служби зайнятості скористалися 19,9 тис безробітних громадян [63].

Можна зазначити, що в Одеському регіоні спостерігається позитивна тенденція щодо працевлаштування у вищезазначених сферах діяльності, активне створення нових робочих місць та самозайнятості населення.

Питання соціального захисту одеситів є одними з пріоритетних напрямків діяльності міської влади. Міський бюджет міста Одеси соціально орієнтований, з року в рік збільшуються розміри і види допомоги для жителів міста, які опинилися в складних життєвих обставинах, підвищуються доступність і комфортність отримання населенням соціальних послуг.

В рамках соціальної реформи вже більше року за адресою: вул. Косовська, 2д здійснює свою діяльність Центр інтегрованих соціальних послуг, де працює єдина команда з надання комплексних послуг.

Для жителів Київського району відкрито подібний центр за адресою: вулиця Академіка Корольова, 9 (розміщується в приміщенні Київської райадміністрації). У Приморському районі у 2019 році такий Центр розпочав свою роботу за адресою:

вул. Арміїська, 9. Вже тисячі одеситів скористалися їх послугами.

Одеса завжди була лідером у сфері підтримки, поліпшення рівня та якості життя незахищених верств населення.

У місті успішно реалізується цільова *Програма надання соціальних послуг та інших видів допомоги незахищеним верствам населення міста Одеси на 2018-2020 роки*. Програма спрямована на вдосконалення та підвищення рівня соціального захисту, кількості і якості соціальних послуг (ветеранів війни і праці, малозабезпечених громадян, осіб з інвалідністю, самотніх пенсіонерів, учасників АТО і членів їх сімей, внутрішньо переміщених осіб, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах).

Одеса - перше українське місто, яке передбачило в міському бюджеті кошти для виплати муніципальної адресної грошової допомоги ветеранам війни до Дня Перемоги.

У 2018 році збільшено щомісячну муніципальну надбавку інвалідам Другої світової війни з 600 грн. до 800 грн. Щомісячна стипендія міського голови ветеранам війни - учасникам оборони / визволення міста Одеси та учасникам Параду Перемоги 1945 року становить 2000 грн. на місяць.

Фінансування Програми на 2019 рік досягло рекордної позначки - 517 млн. грн., що значно вище, ніж в інших містах України.

В рамках Програми у 2018 році надані різні види соціальної допомоги та послуг 279 тисячам громадян міста Одеси на загальну суму 257 млн. грн.

Для соціального захисту осіб з інвалідністю, їх безперешкодного доступу до об'єктів соціального, громадського та житлового призначення, повноцінної участі у всіх сферах суспільного і культурного життя реалізується *міська програма «Рівність»*. Це підтримка соціально незахищених жителів міста в умовах підвищення цін і тарифів на житлово-комунальні послуги шляхом надання пільг окремим категоріям громадян та субсидій на житлово-комунальні послуги. Станом на 01.01.2019 року на обліку в управліннях соціального захисту населення департаменту праці та соціальної політики Одеської міської ради перебуває понад 68 тис. отримувачів різних видів державних соціальних допомог сім'ям з дітьми.

Обсяг бюджетних призначень на виплату допомоги сім'ям з дітьми у 2018 році склав 938,0 млн. грн.

В Одесі функціонують чотири комунальних заклади «*Територіальні центри соціального обслуговування м.Одеси*», які протягом 2018 року надали послуги 30 тис. осіб. Найбільш обслуговуваною категорією громадян, які отримують соціальні послуги, є громадяни похилого віку, кількість яких у 2018 році склала 22 тис. осіб. Територіальними центрами надані соціальні послуги 12 тис. громадян з інвалідністю.

Для успішної соціальної інтеграції осіб з інвалідністю в місті діє комунальний заклад «*Центр реабілітації осіб з вадами психофізичного розвитку*», де функціонують на постійній основі: групи денного перебування для дітей і підлітків з порушеннями психофізичного розвитку; відділення навчально-виробничих майстерень; відділення постійного і тимчасового перебування для повнолітніх осіб з інвалідністю.

У місті функціонує комунальний заклад «*Соціальний центр матері та дитини*», де проживають жінки, що знаходяться на останніх місяцях вагітності, і матері з дітьми у віці до 18 місяців.

Крім того, в Одесі створено умови для забезпечення поступового повернення осіб без певного місця проживання до самостійного повноцінного життя. Якщо раніше в місті працювало відділення тільки для чоловіків, то, починаючи з 2018 року, у Центрі реінтеграції осіб без певного місця проживання (Балтська дорога, 2) відкрито жіноче відділення, де створені умови для їх соціалізації.

Протягом 2017 року в Одеській обласній службі зайнятості мали статус безробітного понад 30,9 тис. осіб, що на 8,7% менше ніж за аналогічний період минулого року. Станом за 2017 рік у порівнянні з минулим роком їх кількість зменшилась на 10,4% та становила понад 8,2 тис. осіб, з яких кожна друга жінка, кожен третій – молодь віком до 35 років та особи, які мають додаткові гарантії щодо сприяння у працевлаштуванні. Кількість сільських мешканців, які мали статус безробітного станом на 1 жовтня 2017 року, становила майже 3,7 тис. осіб.

Кількість заявлених роботодавцями вакансій протягом 2017 року становила 28,1

тис. одиниць. Рівень укомплектування вакансій склав 68,0%. Це сприяло працевлаштуванню понад 20,0 тис. осіб, в т.ч. понад 13,9 тис. безробітних. Рівень працевлаштування склав 45,1%. Протягом звітнього періоду за сприянням служби зайнятості було працевлаштовано майже 4,0 тис. молодих осіб.

У 2017 році шляхом виплати одноразової допомоги по безробіттю створено 46 робочих місць. Підприємницька діяльність була започаткована у 10-ти сферах економічної діяльності. Кожний другий започаткував власну справу в сфері оптової та роздрібною торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів.

На нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат єдиного внеску працевлаштовано понад 0,3 тис. осіб, з них 144 особи відносяться до недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці.

Протягом 2017 року департамент економічного розвитку Одеської міської ради, а також Одеський міський центр зайнятості дуже плідно співпрацювали з різними недержавними структурами, такими як Impact Hub Odessa, благодійний фонд «Карітас Одеса УГКЦ», коворкінговому просторі «Термінал 42», ІТ-кластері м. Одеси, Південноукраїнському офісі Європейської Бізнес Асоціації. Активно здійснювалась допомога – безробітним Одещини та внутрішньо переміщеним особам [63].

Місто Одеса – адміністративний, економічний й культурний центр найбільшої за територією області в країні, та з містами-супутниками, Чорноморськом і Южним, формує важливий транспортний і торговельний комплекс.

Кількість малих підприємств становить 11 347 одиниць, що складає 96,5% від загальної кількості підприємств м. Одеси, середніх підприємств – 406 одиниць, що складає 3,4% від загальної кількості підприємств м. Одеси. На підприємствах малого і середнього бізнесу працювало 133,3 тис. осіб або 54,4% від середньооблікової кількості штатних працівників підприємств, установ та організацій м. Одеси.

За 2018 рік закріпились позитивні тенденції соціально-економічного розвитку міста, зокрема:

- ✓ модернізація транспортної інфраструктури;
- ✓ розвиток туристично-рекреаційної сфери;

- ✓ розбудова інфраструктури соціальної сфери;
- ✓ забезпечення гідного життя населення.

Одеський регіон входить в п'ятірку кращих регіонів України. Нажаль, в Одеській області *погано це розвинена інфраструктура підтримки малого та середнього бізнесу*. Для цього потрібно пільгове кредитування, різні види фінансової підтримки, впровадження використання новітніх технологій, розвинення держзамовлень, нормативно-правова підтримка та ін.

Стратегією економічного і соціального розвитку Одеської області на період до 2020 року [13], були досягнуті різні соціальні показники та завдання, які повністю відповідають цілям сталого розвитку міста Одеси та Одеської області. До таких завдань входять:

- розбудова та модернізація транспортної інфраструктури,
- забезпечення енергетичної самодостатності області,
- якісний розвиток туристично-рекреаційної інфраструктури,
- розвиток високопродуктивного аграрного виробництва,
- розбудова сучасної індустрії,
- формування конкурентоспроможного інтелектуального капіталу,
- забезпечення умов для здорового та культурного розвитку населення,
- забезпечення комфортних умов проживання,
- створення безпечного життєвого простору,
- підвищення ефективності розвитку територій,
- інституційне зміцнення регіону.

Стратегія економічного та соціального розвитку м. Одеси до 2022 року [21], яка виступає головним довгостроковим послідовним Планом розвитку міста та визначає основні напрямки, цілі та завдання. Це головна рушійна сила соціально-економічної ситуації в регіоні.

Стратегією передбачена *інвестиційна концепція «Одеса 5Т»*, яка фокусує основні напрямки інвестиційного розвитку міста: технології, туризм, транспорт, торгівлю, trust – фінанси та безпеку.

Торгівля – найсприятливіше місто України для бізнесу (За рейтингом у 2015

році Forbes UA) – 120 000 видів бізнесу;

Транспорт – більш ніж 170 транспортних компаній, морські ворота України для судів з 600 портів світу, 3 міжнародні транспортні коридори;

Туризм – більш ніж 1 500 000 туристів, більш ніж 300 туристичних компаній;

Технології та інновації – більш ніж 150 ІТ-компаній;

ТРАСТ (фінанси, банківська справа та нерухомість) – м. Одеса №1 за кредитоспроможністю серед міст України.

Завдяки спільним зусиллям влади та різних недержавних структур майже всі головні показники соціально-економічної ситуації в м.Одесі та регіоні займають лідируючі позиції серед інших регіонів України.

Але, запровадження всіх вище перелічених програм стикається з низкою проблем, пов'язаних з їх реалізацією. Треба і надалі вдосконалювати методології розробки таких Програм з ціллю підвищення їх ефективності. Заходи повинні бути направлені на удосконалення самої системи підтримки малого і середнього бізнесу, що реалізуються у соціально-економічних заходах та принесуть конкретний кількісно визначений ефект. Але насамперед, необхідно визначити індикатори, якими цю ефективність можливо визначити.

Отже, проведений аналіз, за допомогою ІРЛР, дозволяє оцінити якість трудового життя в Україні, зокрема в Одеській області. Треба розуміти, що під якістю трудового життя розуміються умови праці у самому широкому розумінні. Це і умови виробничого середовища, і питання оплати праці і ступінь реалізації здібностей працівника та його професійних навиків та інтересів тощо.

Практично за всіма показниками якість трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не відповідає сучасним вимогам. Останнім часом з ініціативи Міжнародної організації праці дедалі ширше вживається поняття гідна праця, яке за змістом є дуже близьким до поняття якість трудового життя. Гідна праця, за визначенням МОП, означає продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист та добробут [61]. Міжнародна організація праці здійснює активне опрацювання концепції гідної праці та пропагує її впровадження. Ця концепція

спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями.

Стабільність розвитку регіональної економіки безпосередньо залежить від наявності відповідного соціально-економічного, науково-технічного й кадрового потенціалу. Ці чинники визначають привабливість регіону для розміщення нових, реконструкції існуючих виробництв і тим самим для створення нових робочих місць. У свою чергу, зазначені вище чинники формують добробут населення і створюють умови для розвитку людського капіталу.

Масштабність і складність цілей і завдань, які необхідно виконати в процесі реалізації Стратегічних пріоритетів економічного та соціального розвитку Одеської області до 2022 р., обумовлюють поетапне їх вирішення.

Для досягнення цілей Стратегії в рамках визначених пріоритетів передбачено зосередити увагу на забезпеченні ефективної взаємодії відповідних механізмів державного регулювання регіонального розвитку, а саме правового, організаційного, економічного та фінансового

Оцінка стану виконання заходів Стратегії здійснюється шляхом моніторингу індикаторів та показників, визначених урядом для регіонального та загальнодержавного рівня.

Моніторинг здійснюється обласною державною адміністрацією на підставі даних структурних підрозділів виконавчих органів регіональної влади та територіальних представництв центральних органів виконавчої влади та в терміни, визначені Кабінетом Міністрів України. Водночас щоквартально аналізується стан реалізації проектів, що відібрані для фінансування за рахунок обласного бюджету (додатки А-В).

Стратегія розвитку Одеської області узгоджена з пріоритетами та стратегічними цілями Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2022 року, які відображають загальні напрями реформ, враховують специфіку господарського комплексу Одещини, табл. 2.17 [13].

Таблиця 2.17
Узгодження пріоритетів Державної стратегії регіонального розвитку та Стратегії Одеської області (фрагмент)



Пріоритети і стратегічні цілі Стратегії Одеської області до 2022 року	Стратегічні цілі та пріоритетні напрямки (операційні цілі) ДСРР-2022											
	1. Підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів			2. Територіальна соціально-економічна інтеграція і просторовий розвиток			3. Ефективне державне управління у сфері регіонального розвитку					
В. Розвиток людського потенціалу	В.1. Формування конкурентоспроможного інтелектуального капіталу	В.2. Забезпечення умов для зростання та культурного розвитку населення	С.1. Забезпечення комфортних умов проживання	С.2. Створення безпечного життєвого простору	а/1	б/1	в/1	г/1	ж/1	з/1	д/1	
					1. Підвищення ролі та функціональних можливостей міст у подальшому розвитку регіонів	2. Створення умов для поширення позитивних процесів розвитку міст на інші території, розвиток сільської місцевості	3. Підвищення ефективності використання внутрішніх факторів розвитку регіонів	Запобігання збільшенню диспропорцій, що гальмують розвиток регіонів	Забезпечення комфортного та безпечного життєвого середовища для проживання	Розвиток міжрегіонального співробітництва	1. Делегування повноважень місцевому самоврядуванню та АТФ	2. Укоординація системи стратегічного планування регіонального розвитку
					+++	+++	++	+	+	+	+	+
					+++	+++	++	+	+	+	+	+
					+++	+++	++	+	+	+	+	+
					++	++	++	++	++	++	++	++

Рівень розвитку Одеського регіону в майбутньому визначається тим, наскільки результативним виявиться процес нарощування людського потенціалу країни і як ефективно цей потенціал використовуватиметься.

В табл. 2.18 наведено управлінську модель реалізації стратегічного плану дій «Розумний регіон» щодо забезпечення конкурентоспроможності Одеського регіону, а саме стратегічні цілі щодо залучення інвестицій та розвитку бізнесу.

Таблиця 2.18

Управлінська модель реалізації стратегічного плану дій «Розумний регіон» щодо забезпечення конкурентоспроможності Одеського регіону [64]

	Операційні цілі	Програми та проекти	Очікувані результати
1	 <p>Створення в області ефективної системи надання медичної допомоги</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Проведення реформи госпітальних округів ➤ Підвищення якості первинної та екстреної допомоги, невід-кладної медицини ➤ Систематичний контроль і моніторинг галузей медицини, в яких необхідним є надання якісної безоплатної медичної до-помоги – це хворі з серцево-судинними, онкологічними та нирковими захворюваннями ➤ Оптимізація структури Центрів екстреної медичної допо-моги (ЦЕМД). Створення Єдиної диспетчерської служби, забез-печення сталого телефонного та інтернет зв'язку, розподіл функцій невідкладної первинної медико-санітарної допо-моги. Обладнання всіх автомобілів GPS tracker ➤ Оптимізація витрат лікарень шляхом проведення медико-економічного аудиту закладів охорони здоров'я обласно-го підпорядкування з метою усунення дублювання функ-цій, оптимізації адміністративно-господарських процесів та більш раціонального використання фінансових ресурсів 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Запуск медичної реформи – створення до 10 госпітальних округів в Одеській області. ✓ Покращення якості та ефективності медичної допомоги – як первинної, так і невідкладної, екстреної і показників лікування важких захворювань.
2	 <p>Підвищення якості освіти та розвиток інновацій</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Масове залучення випускників шкіл області до онлайн-курсів по підготовці до ЗНО (формат – масові відкриті онлайн-курси) ➤ Нові формати літнього оздоровлення та освіти для учнів шкіл (вивчення іноземних мов із носіями, виїзні мобільні «екс-периментаріуми» та обсерваторії, інші технології «навчання у відпочинку») ➤ Створення освітніх центрів навчання протягом життя, профе-сійної орієнтації молоді, перекваліфікації кадрів ➤ Запровадження Програми для підвищення цифрових нави-чок жителів регіону. Створення мобільних центрів новітніх професій ➤ Створення регіонального центру інноваційного розвитку: високотехнологічний сектор економіки; науково-дослідні центри та установи; профільні кафедри провідних вищих навчальних закладів; інноваційні хаби, технологічні парки; громадські організації з досвідом у сфері НТІ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Запуск проекту безкоштовних онлайн-курсів підготовки до ЗНО. ✓ Підвищення середнього балу ЗНО випускників по всіх предметах. ✓ Збільшення чисельності людей, які пройшли навчання та отримали нові навички та професії. ✓ Збільшення чисельності учнів, які беруть участь у таких програмах.

	Операційні цілі	Програми та проекти	Очікувані результати
3	 <p>Охорона довкілля та збереження природного потенціалу області</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Екологічний моніторинг та створення Платформи сталого розвитку регіону (Онлайн-контроль дамб, Екологічний моніторинг пляжів, Програма порятунку лиманів). Участь у програмах транскордон-ного співробітництва з покращення спільного моніторингу довкілля. ✦ Пілотний проект «Чиста вода» – інноваційні методи очищення води для потреб населення. ✦ Створення на основі найкращого міжна-родного досвіду комплексної стратегії збору, утилізації та переробки відходів, зокрема твердих побутових відходів. ✦ Проекти з покращення стану берегової лінії із залученням бізнесу (прибирання, сортування та переробка сміття). ✦ Сприяння міжнародному співробітництву щодо охорони навколишнього середовища і спільного скорочення засмічення басейну Чорного моря. Підвищення обізнаності та спільні дії по скороченню річкових і морських забруднень. ✦ Здійснення пілотного проекту на морському узбережжі «Блакитна лагуна» (пляжі, які відповідають міжнародним еколо-гічним стандартам ЮНЕСКО). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Запровадження нових програм літнього оздоровлення. ✓ Щорічне збільшення кількості туристів, які відвідують регіон, і відповідне підвищення надходжень в обласний та місцеві бюджети. ✓ Підвищення питомої ваги утилізованих відходів. ✓ Збільшення площі природно-заповідного фонду
4	 <p>Збільшення обсягів залучених інвестицій</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Створення на порталі розумної операційної панелі для доступу бізнесу та інвесторів до демографічної, економічної інформації, даних щодо землі та нерухомості, регіональних інвестиційних проєктів ✦ Проведення бізнес форумів для залучення інвестицій та підтримки малого і середнього бізнесу ✦ Залучення коштів міжнародних фінансових організацій в інвестиційні проекти з розвитку області ✦ Відкриття офісу Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР) для підтримки та навчання малих і середніх підприємств (МСП) ✦ Долучення МСП Одещини до двох програм кредитування від Європейського інвестиційного банку (ЄІБ) ✦ Регулярне проведення досліджень проблем та потреб МСП області ✦ Допомога в створенні та просуванні локальних брендів і продуктів МСП на міжнародних та національному ринках 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Збільшення валового регіонального продукту Одеської області ✓ Збільшення кількості робочих місць щонайменше на 10% у 2019 році ✓ Збільшення кількості зареєстрованих суб'єктів ведення бізнесу ✓ Підвищення обсягу транспортних перевезень на 20% та надходжень до обласного і місцевих бюджетів ✓ Поліпшення інвестиційного клімату та збільшення обсягів залучення інвестицій ✓ Розширення використання інновацій в аграрному секторі
6	 <p>Збільшення експорту</p>		

Таким чином, ретроспективний аналіз стратегічних програм формування й розвитку людського потенціалу та забезпечення гідних умов життя в Одеському регіоні виявив тенденцію на збільшення, або прискорення їх розвитку, що робить загальну оцінку соціально-економічної ситуації в регіоні досить високою, а сам регіон привабливим як для інвестицій, так для започаткування підприємницької діяльності.

Питання стратегічного розвитку для України та її регіонів мають вагоме значення, адже спрямовані на забезпечення сталого економічного зростання, затвердження інноваційної програми динамічного розвитку, становлення збалансованої регіональної політики, створення передумов для довгострокових перспектив міжнародної співдружності.

Формування саме стратегічних засад соціально-економічного розвитку є важливим чинником зростання національної економіки у цілому як складної системи та окремих її територій як складових соціально-економічної системи. З огляду на це, однією з найсучасніших форм управління територіальним розвитком виступає стратегічне планування економічного та соціального розвитку територій, що поступово запроваджується в усіх регіонах країни.

2.3. Визначення ефективності існуючих механізмів управління формуванням і розвитком людського потенціалу регіону

Всебічний аналіз змістовної структури людського потенціалу показав, що він як система розпадається на підсистеми, які у свою чергу мають власну структуру. Відтак, стає зрозумілим, що ефективність механізмів управління формуванням і розвитком людського потенціалу регіону залежить від великої кількості різнобічних чинників. Отже, саме визначення того, наскільки доцільним є використання великої кількості взаємопов'язаних механізмів управлінського впливу, можливе лише на основі аналізу результатів дії прийнятих управлінських рішень на різних рівнях суспільного виробництва. Це завдання, як свідчить світовий досвід, є досить

складним і трудосним. У той же час, висновки щодо ефективності будь-якого управлінського рішення можливо зробити лише на основі відповідних оцінок результатів їхньої реалізації.

При визначенні ефективності існуючих механізмів управління формуванням і розвитком людського потенціалу регіону передусім, на нашу думку, необхідно визначитись з вимогами, яким мають відповідати ці управлінські механізми.

Вивчення результатів відповідних досліджень [70-74] надає можливість виокремити найбільш суттєві аспекти цих вимог, а саме:

1. Відповідність системи управління людським потенціалом регіону вимогам його соціально-економічного розвитку в частині постановки цілей, відбиття особливостей, стану й тенденцій розвитку.

2. Системність формування організації й управління людським потенціалом регіону щодо обліку всіх внутрісистемних взаємозв'язків, співвідношень підсистем і елементів, співвідношень між системою управління людським потенціалом регіону й організацією та управлінням його соціально-економічним розвитком, а також між системою управління людським потенціалом регіону й організацією та зовнішнім середовищем.

3. Оптимальність комбінації централізації й децентралізації управління людським потенціалом регіону рівнів, що виражаються в співвіднесенні прийнятого рішення й рівня виконання цього рішення (чим вище рівень, на якому ухвалюється рішення, і нижче щабель, для якого воно призначене, тем вище рівень централізації управління персоналом, і навпаки); у міру соціально-економічного розвитку території повинен мінятися рівень централізації управління людським потенціалом.

4. Відповідність рівня складності системи управління людським потенціалом регіону рівню розвитку соціально-економічної системи регіону (для складної системи управління соціально-економічною системою регіону неможливо створити просту систему управління людським потенціалом цього регіону).

5. Паралельність розвитку складу й змісту функцій організації й управління людським потенціалом регіону з розвитком самої соціально-економічної системи регіону.

6. Рациональність числа рівнів управління людським потенціалом регіону: максимально ефективна система з мінімально необхідною й достатньою кількістю управлінських рівнів.

7. Облік у процесі управління людським потенціалом регіону сукупності різних факторів впливу й розуміння в цьому зв'язку єдності дій закономірностей організації й управління.

Розглянемо ключові результати ефективності існуючих в Україні механізмів формування й реалізації людського потенціалу.

За думкою В.І. Кнорринга: «Управління є процес, а система управління — механізм, який забезпечує цей процес. Будь-який динамічний процес, у якому можуть брати участь і люди, складається з окремих процедур, операцій і взаємозалежних етапів. Їхня послідовність і взаємозв'язок становлять технологію управлінського процесу» [75, с. 31-32].

Зрозуміло, що оцінка ефективності управління формування та розвитку людських ресурсів регіону потребує проведення як ретроспективного, так і прогностичного аналізу стану людського потенціалу та можливих напрямків його зміни.

Згідно з окресленою проблемою нами пропонується [76-77] використання методу системної динаміки на базі програмної платформи системи Ithink (пакет виробництва компанії High Performance Systems). Тенденції економічного зростання та структурні зміни в економіці країни напряму залежать від показників розвитку регіонів. В процесі оцінки діяльності регіонів розглядається сукупність економічних показників та політичних факторів, показників виконання бюджету, а також характеристики міжбюджетних відносин і макроекономічної політики.

Важливою складовою є аналіз демографічної ситуації в регіоні, зокрема чисельності та структури населення, рівня доходів та валового регіонального продукту на душу населення.

Ефективність управління на регіональному рівні визначається довгостроковими тенденціями структурних змін та їх впливів на майбутнє економічне зростання. Тому довгострокові прогнози людського потенціалу регіонів на основі ретроспективного аналізу мають велике значення.

Згідно з цим розглянемо розроблену імітаційну модель прогнозного аналізу розвитку людських ресурсів на регіональному рівні Одеської області. Модель побудовано з використанням методу системної динаміки на програмній платформі технології Ithink. Структурна схема моделі наведена на рис. 3.1.

Модель містить 4 модулі.

1. «Оцінка територіальної структури населення регіону». Призначений для імітації динаміки приросту населення у міських поселеннях та у сільській місцевості регіону з врахуванням впливу комплексів факторів на процеси народжуваності та смертності, а також процесів внутрірегіональної міграції.

2. «Оцінка екологічної ситуації в регіоні». Призначений для імітації середнього рівня забруднення довкілля з врахуванням впливу комплексу найбільш вагомих для регіону факторів.

3. «Прогноз росту населення регіону». Прогноз динаміки населення регіону на довгострокову перспективу здійснюється з врахуванням впливу екології та міграційних процесів.

4. «Оцінка структурних показників людського потенціалу регіону». Прогнозуються динамічні зміни населення у працездатному та непрацездатному віці; рівень безробіття; динаміка працевлаштування економічно активного населення; виводяться показники динаміки валового регіонального продукту на душу населення.

Діаграми причинно-наслідкових зв'язків перелічених блоків наведені на рис. 3.2 – 3.5.

Проїлюструємо роботу моделі на інформаційній базі Одеського регіону. Тривалість імітаційного періоду – з 2000р. по 2020 рік. Крок імітації – рік.

В модулі «Оцінка територіальної структури населення регіону» демографічні зрушення розглянуті в розрізі міських поселень (МП) та сільської місцевості (СМ). Чисельність населення за наведеними територіями моделюється за допомогою відповідних фондів (рис. 3.2).

- 1: Частка населення з доходами нижче прожиткового мінімуму
- 2: Питома вага доходу населення у загальних доходах

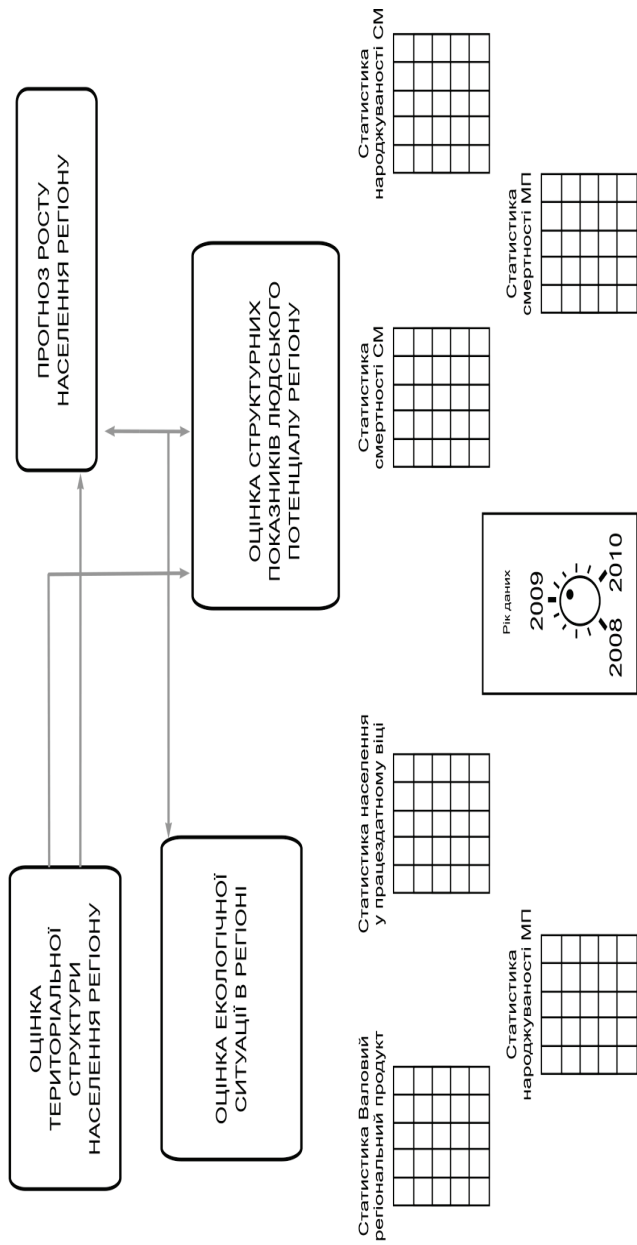


Рис. 3.1. Структурна схема моделі оцінки розвитку людського потенціалу регіону (CASE-рівень)

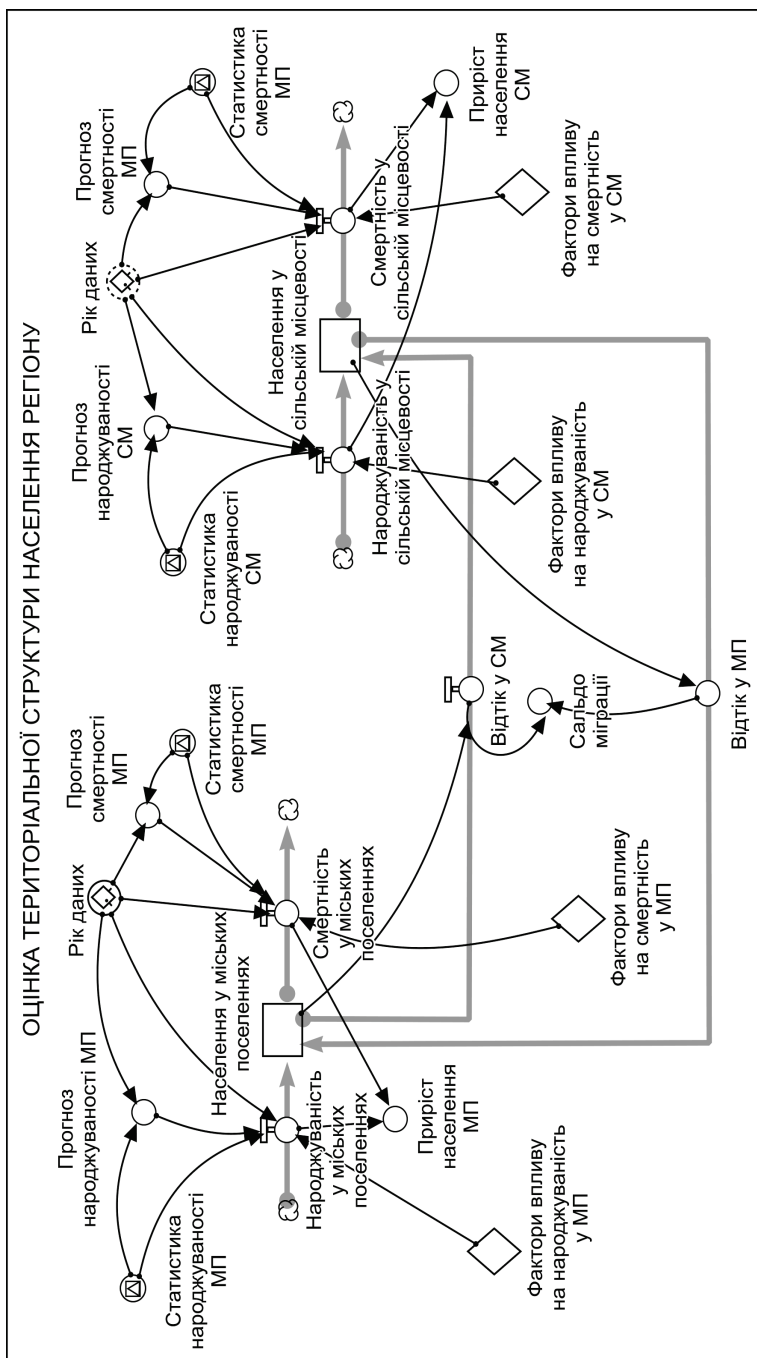


Рис. 3.2. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Оцінка територіальної структури населення регіону»

ОЦІНКА ЕКОЛОГІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В РЕГІОНІ

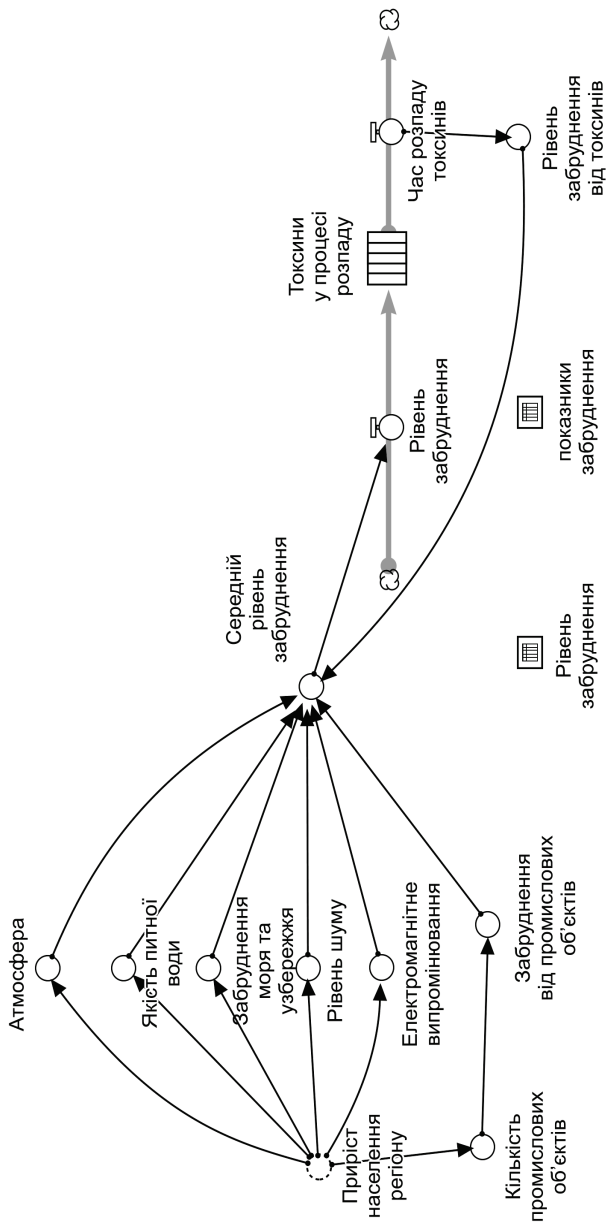


Рис. 3.3. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Оцінка екологічної ситуації в регіоні»

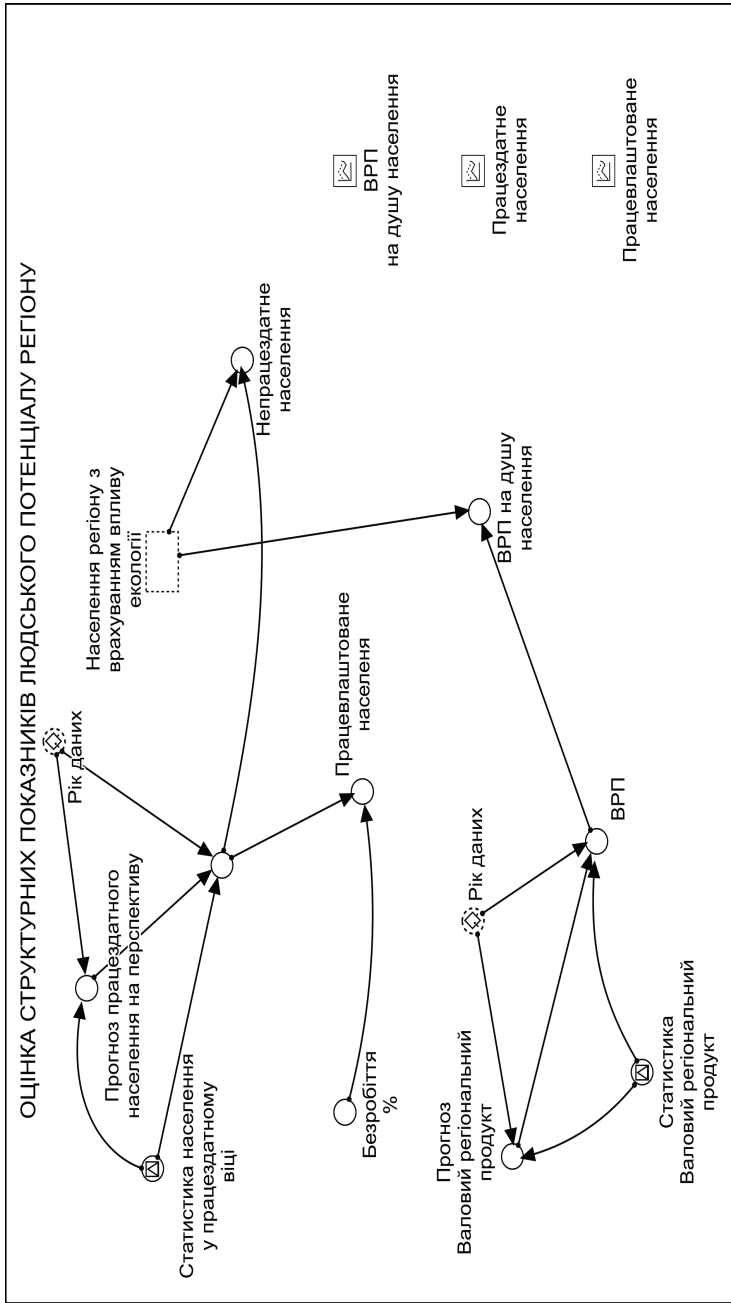


Рис. 3.5. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків модулю «Оцінка структурних показників людського потенціалу регіону»

Потоки «Народжуваність у міських поселеннях» («Народжуваність у сільській місцевості») та «Смертність у міських поселеннях» (Смертність у сільській місцевості) формують рівень наведених фондів. До того ж в моделі враховується вплив на процеси народжуваності та смертності комплексів факторів, склад яких на прикладі МП наведено на рис. 3.6. *Наприклад:*

$$\text{Народжуваність у міських поселеннях} = \text{if time} \leq \text{Рік даних then} \quad (3.1)$$

Статистика народжуваності МП else Прогноз народжуваності МП *

Загальний вплив

$$\text{Смертність у міських поселеннях} = \text{if time} \leq \text{Рік даних then}$$

Статистика смертності МП else Прогноз смертності МП * Рівень життя (3.2)

Статистики народжуваності та смертності завдаються функцією GRAF(time).

Прогноз народжуваності та смертності визначається за допомогою функції FORCST.

Наприклад:

$$\text{Прогноз народжуваності МП} = \text{FORCST} (\text{Статистика народжуваності МП}, (\text{Рік даних} - 2000 + 1), 11) \quad (3.3)$$

Потоки «Відтік у СМ» та «Відтік у МП» визначаються як випадкові змінні.

Наприклад:

$$\text{Відтік у МП} = (\text{Населення у сільській місцевості} * \text{RANDOM}(10, 13)) / 100 \quad (3.4)$$

Таким чином,

$$\text{Населення у міських поселеннях} (t) = \text{Населення у міських поселеннях} (t - dt) + (\text{Народжуваність у міських поселеннях} + \text{Відтік у МП} - \text{Смертність у міських поселеннях} - \text{Відтік у СМ}) * dt \quad (3.5)$$

Одеська область належить до одного з найбільш урбанізованих регіонів – чисельність населення у міських поселеннях значно більша, ніж у сільській місцевості. Тому природно, що за прогнозом така тенденція буде спостерігатися і надалі – до 2020 року (рис. 3.7).

Після 2000 року спостерігається значне падіння населення у сільській місцевості. Це обумовлюється цілою низкою факторів, серед яких найважливішими є падіння народжуваності та міграція у міські поселення.

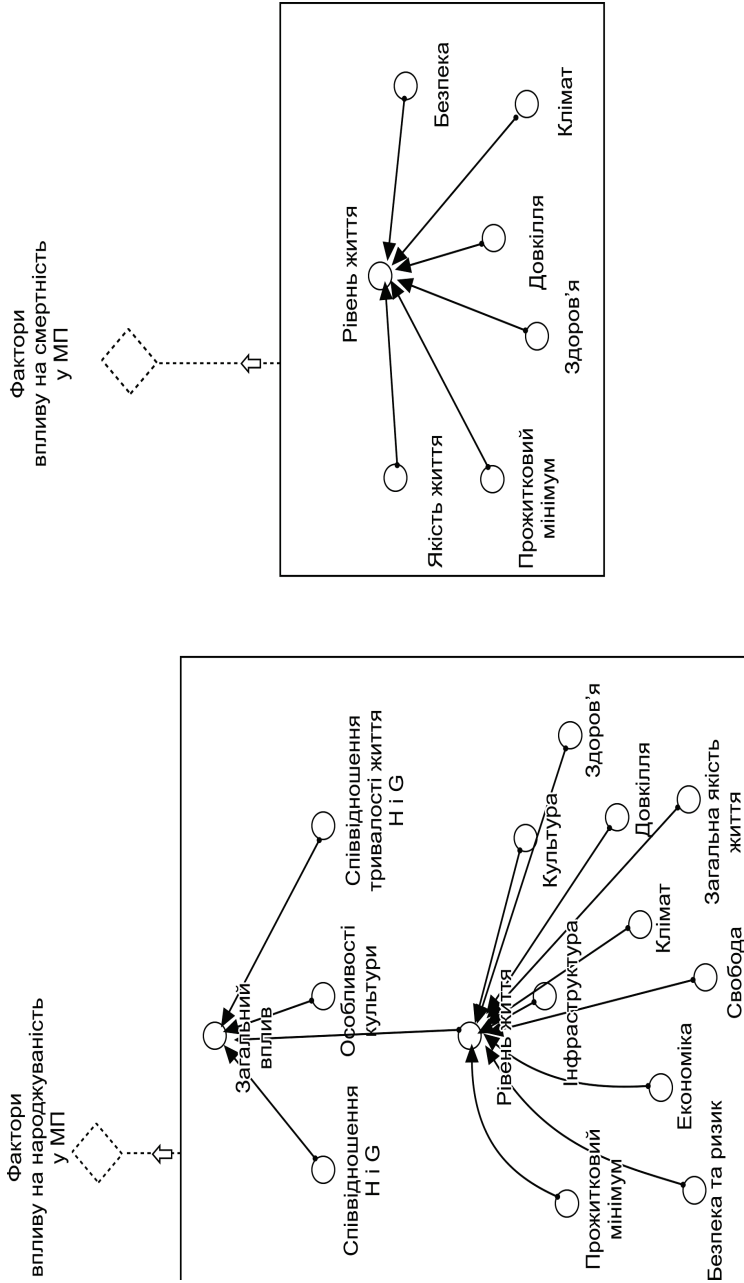


Рис. 3.6. Фактори впливу на рівень народжуваності та смертності в регіоні

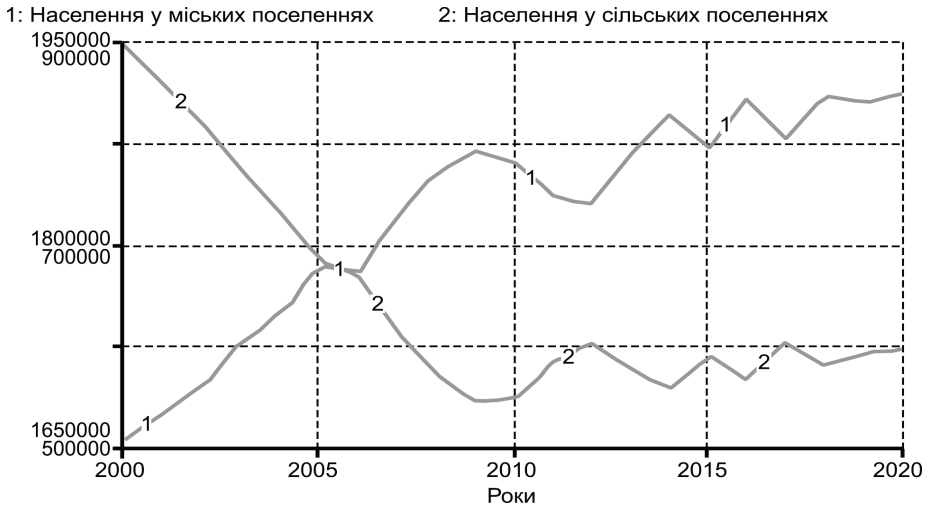


Рис. 3.7. Населення у МП та СМ без врахування екології та зовнішньої міграції (осіб)

Дійсно, народжуваність у сільській місцевості нижча за міські поселення (рис. 3.8 та рис. 3.9). Загалом достатньо стрімке зростання народжуваності, починаючи з 2000 року, після 2010 р. має тенденцію до зниження. Це характерно для всієї території регіону, хоча більш різке падіння притаманне сільській місцевості.

Сальдо міграції свідчить на користь міських поселень (рис. 3.10). Особливо значна міграція з сільської місцевості у міські поселення мала місце до 2010 року. За прогнозом, на майбутнє десятиліття спостерігатиметься значно менша структурна міграція в межах регіону.

Позитивною тенденцією є достатньо значне падіння смертності, починаючи з 2009 року, на всій території регіону (рис. 3.11, 3.12). До того ж смертність у сільській місцевості нижча за міські поселення. За прогнозом до 2020 року смертність залишиться на достатньо стабільному і порівняно невисокому рівні.

1: Народжуваність у міських поселеннях

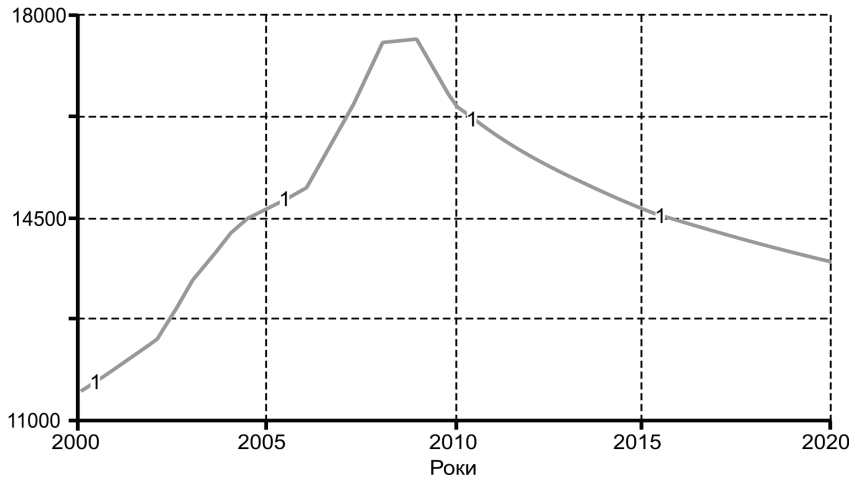


Рис. 3.8. Народжуваність у МП без врахування екології (осіб)

1: Народжуваність у міських поселеннях

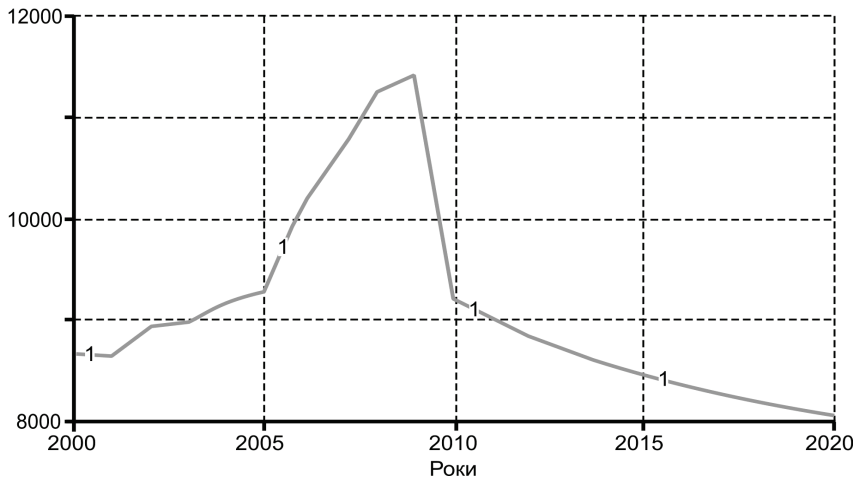


Рис. 3.9. Народжуваність у СМ без врахування екології (осіб)

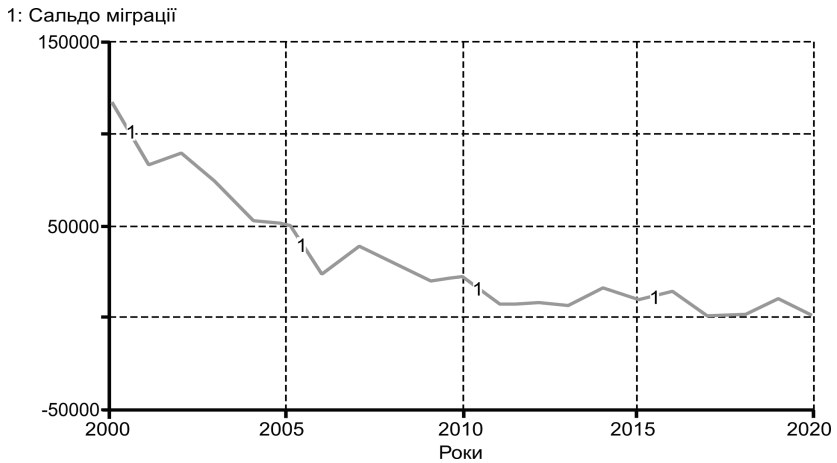


Рис. 3.10. Сальдо міграції (МП - СМ), осіб

Не зважаючи на це, практично до 2009 року спостерігається від'ємний приріст населення (смертність перевищує народжуваність). Однак з 2010 року ситуація за прогнозом змінюється на краще по усій території регіону – хоча і незначний та повільний, але додатний приріст населення (рис. 2.3.13).



Рис. 3.11. Смертність у МП без врахування екології (осіб)

1: Смертність у сільській місцевості

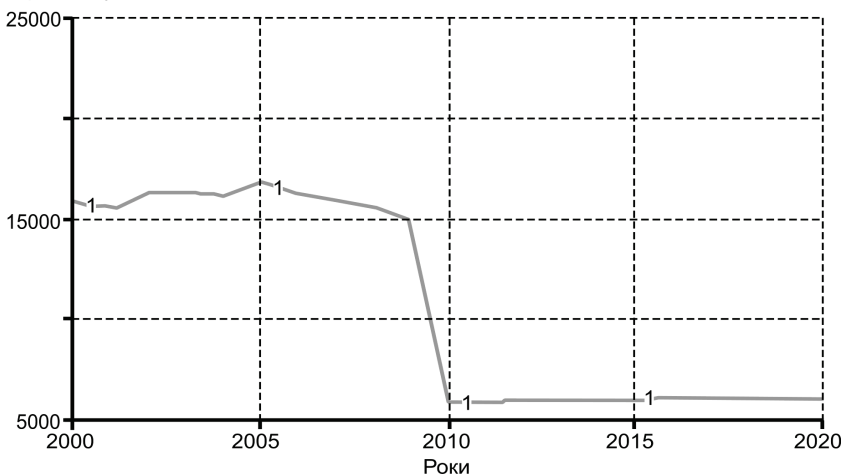


Рис. 3.12. Смертність у СМ без врахування екології (осіб)

1: Приріст населення МП

2: Приріст населення СМ



Рис. 3.13. Приріст населення без врахування екології та зовнішньої міграції (осіб)

У блоці «Прогноз росту населення регіону» в ході визначення загальної чисельності (фонд «Населення регіону») враховується зовнішня міграція – людські потоки в регіон та за його межі. Для визначення величини вхідного потоку використовується експоненціальне рівняння виду:

$$\text{Конвертор «міграція зовні»} = 10500 * 1.015^{(\text{time}-2000)}$$

Вихідний потік – конвертор

$$\text{«Міграція за межі регіону»} = 35500 * 1.025^{(\text{time}-2000)}$$

На рис. 3.14 наведено сальдо зовнішньої міграції. Конвертор «Сальдо зовнішньої міграції» = «Міграція зовні» – «Міграція за межі регіону»

Як видно з рис. 3.14, сальдо зовнішньої міграції по регіону від'ємне, тобто межі регіону залишає більша чисельність населення, ніж прибуває до нього. За прогнозом, така тенденція прогресує до 2020 року. Це пояснюється порівняно незначним розвитком промисловості в Одеській області, кризовими явищами в економіці та дуже повільним (за прогнозом) виходом з кризи.

1: Сальдо зовнішньої міграції

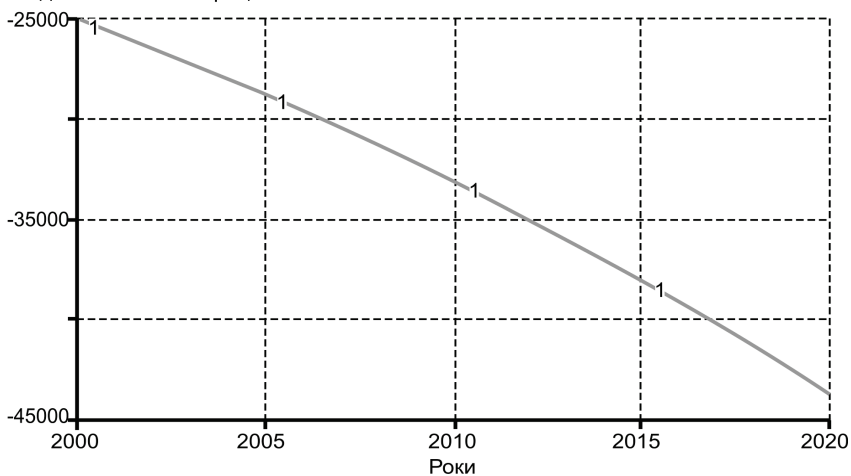


Рис. 3.14. Сальдо зовнішньої міграції регіону (осіб)

Динаміка населення регіону з врахуванням зовнішньої міграції наведена на рис. 3.15. Спостерігається значне падіння чисельності населення області. Пік падіння прогнозується на 2020 рік.

1: Населення регіону

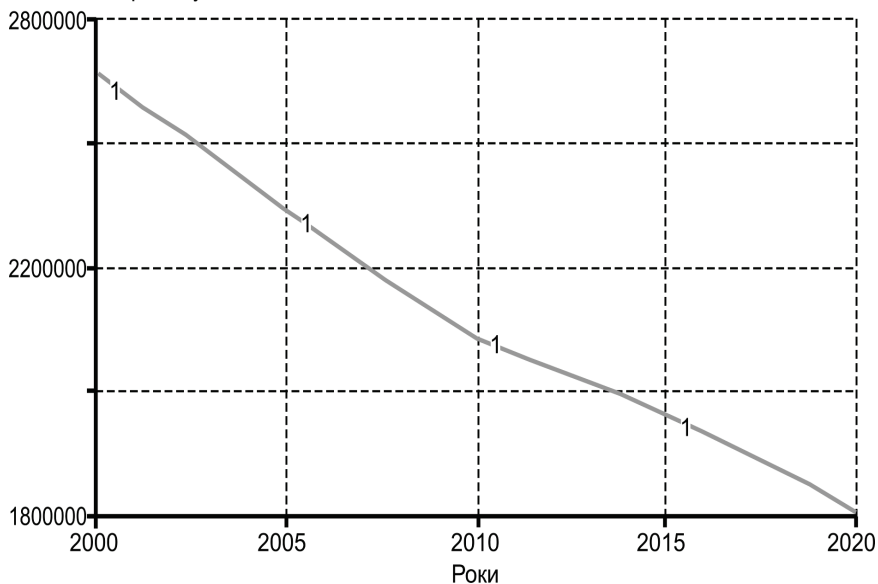


Рис. 3.15. Динаміка населення регіону з врахуванням зовнішньої міграції (осіб)

Ще більш песимістичну картину демонструє прогноз чисельності населення Одеського регіону, визначений з врахуванням впливу екологічного стану (модуль «Оцінка екологічної ситуації в регіоні») – рис. 3.16.

Наведена динаміка доводить значне погіршення екологічної ситуації в області.

У таблиці 3.1 наведені значення показників забруднення довкілля. Отримані результати свідчать, що найбільший вплив на середній рівень забруднення оказують забруднення від промислових об'єктів, якість питної води, забруднення моря та узбережжя і атмосфера. Хоча у зв'язку зі значним падінням кількості промислових

1: Населення регіону з врахуванням впливу екології

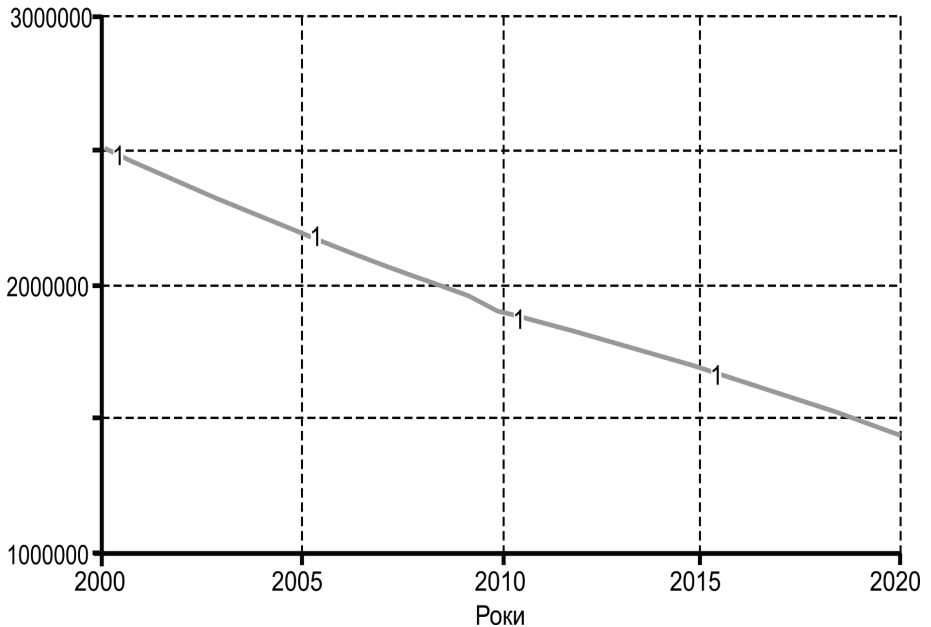


Рис. 3.16. Динаміка населення регіону з врахуванням впливу екології (осіб)

об'єктів на території області відповідний рівень забруднення знизився, він все ще зістається достатньо високим. Прогнозоване післякризове поживлення економічної ситуації призведе до появи нових промислових об'єктів, що поставить питання будівлі очисних споруд замість наявних, морально і фізично застарілих та здебільшого зруйнованих.

Якщо оперативно не будуть впроваджені відповідні заходи щодо охорони довкілля, реальна картина може бути ще гіршою.

У результаті роботи модулю «Оцінка структурних показників людського потенціалу регіону» отримані наступні прогнозні дані по області.

Таблиця 3.1

Показники стану екології Одеського регіону (долях одиниці)

Роки	Забруднення від промислових об'єктів	Забруднення моря та узбережжя	Рівень шуму	Якість питної води	Атмосфера	Електр. Випро-мінювання	Рівень забруднення від токсинів	Середній рівень забруднення
2000	0.20	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.20
2001	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.10
2002	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.10	0.14
2003	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.14	0.22
2004	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.10
2005	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.10	0.22
2006	0.20	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.04
2007	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.04	0.06
2008	0.20	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.06	0.01
2009	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.01	0.03
2010	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.03	0.01
2011	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.01	0.00
2012	0.20	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.00
2013	0.20	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.00
2014	0.20	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.20
2015	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.00
2016	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.04
2017	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.04	0.00
2018	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.01
2019	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.01	0.00
2020	0.30	0.30	0.01	0.30	0.20	0.20	0.00	0.00

Як видно з рис. 3.17 динаміка чисельності працездатного населення Одеського регіону негативна. Це відповідає загальному падінню чисельності населення та його природному старінню.

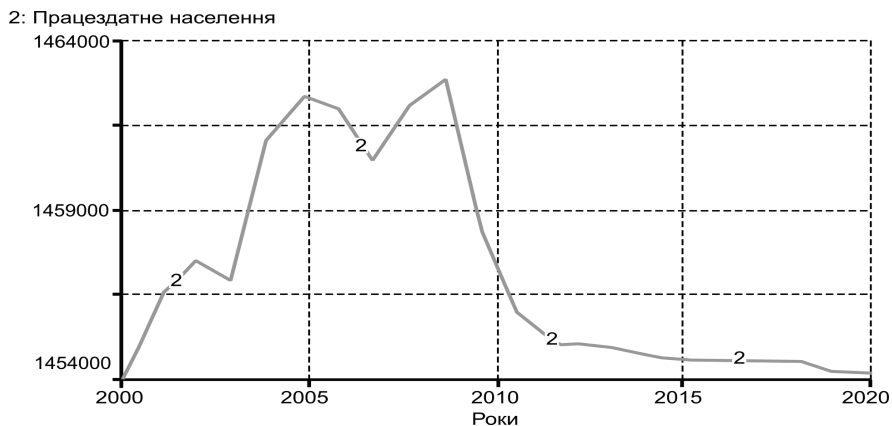


Рис. 3.17 Динаміка працездатного населення Одеського регіону (осіб)

Динаміка працевлаштованого населення наведена на рис. 3.18.



Рис. 3.18. Динаміка працевлаштованого населення Одеського регіону (осіб)

Таким чином, у докризовий період рівень безробіття по регіону становив в середньому 2,1%. Однак, у 2010 році він сягає вже 7%. За прогнозом, у

посткризовий період рівень безробіття має тенденцію до зниження і у 2020 році становить приблизно 4%.

Динаміка валового регіонального продукту (ВРП) на душу населення наведена на рис. 3.19.

1: ВРП на душу населення

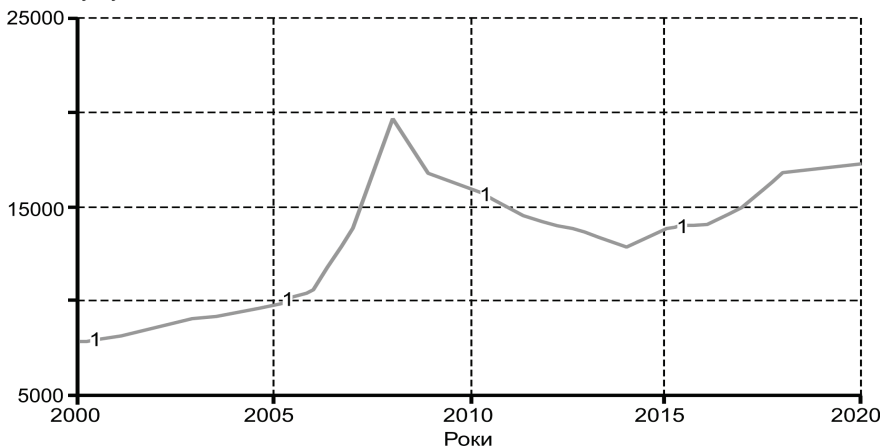


Рис. 3.19. Динаміка ВРП на душу населення по Одеському регіону (грн./особу)

З 2000 року показник валового регіонального продукту має тенденцію до зростання. Найбільшого значення він отримує у 2008 році, після чого спостерігається значне зниження. Це, безумовно, пояснюється негативним впливом економічної та фінансової кризи на економіку регіону. Негативна тенденція показника протрималася до 2014 року, після чого почалося поступове підвищення його значення у посткризовий період. Так, прогнозні дані по ВРП за 2020 рік – 17000 грн. на одну особу.

Результати проведених модельних експериментів дозволили узагальнити оцінку людського потенціалу Одеського регіону.

Згідно отриманих прогнозних даних на довгострокову перспективу демографічна ситуація в області характеризується тенденцією до скорочення

загальної чисельності населення, що обумовлено зменшенням рівня народжуваності, від'ємним або незначним додатним природним приростом та значним міграційним відтоком за межі області. Показники природного руху населення відрізняються у сільській та міській місцевостях. Народжуваність у міських поселеннях вища, але і більш високий рівень смертності порівняно із сільською місцевістю.

Як доводять імітаційні експерименти, у формуванні населення області значну роль відіграють міграції. Масштаби переміщення населення із сіл в міста – найбільші в країні. Спостерігається значна міграція за межі області. Аналіз існуючого становища доводить, що основні напрямки виїзду населення за межі регіону – Київська, Вінницька, Хмельницька та Чернівецька області.

Міграційні процеси суттєво торкаються і динаміки основного джерела формування трудових ресурсів – населення в працездатному віці. Як і по всій Україні, в Одеському регіоні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від працездатного і працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку. Це підтверджується розглянутою вище динамікою даного показника.

Значним по області є також рівень безробіття, що видно з динаміки працевлаштованого населення.

Характерним для досліджуваних років був перетік робочої сили із провідних галузей матеріального виробництва до сфери фінансових, торгово-посередницьких послуг, так званої нерегламентованої зайнятості. Спостерігалось зменшення зайнятих у народному господарстві, особливо серед молоді, зростання долі працівників, зайнятих у режимі неповного робочого дня, тижня. Продовжувався розвиток підприємництва, самозайнятість та інші види економічної діяльності. Працевлаштування незайнятих громадян стримується скороченням потреби в працівниках на підприємствах області та прихованим безробіттям у зв'язку з економічною та фінансовою кризою.

Наведені процеси обумовлюють регресійну тенденцію показника валового регіонального продукту на душу населення на прогнозу перспективу.

Одеській регіон знаходиться в несприятливій екологічній ситуації і потребує екологічного оздоровлення навколишнього середовища. Складна екологічна ситуація зумовлена об'єктивними природними факторами, такими як маловодність краю, підвищене забруднення північно-західної частини Чорного моря стоками великих річок – Дунаю, Дністра, Південного Бугу, Дніпра; недостатністю в природній зоні Одеської області розвинутої лісопаркової зони, яка б виконувала санітарно-захисні функції. Несприятлива екологічна ситуація є наслідком господарської діяльності і не досить ефективної еколого-економічної політики.

В числі актуальних і найгостріших проблем – зростаюче скорочення чисельності населення за рахунок природного і механічного зменшення; високий рівень захворюваності, пов'язаний із незадовільним екологічним станом міського середовища, недостатньо якісною питною водою, низьким рівнем життя населення; проблема забезпечення житлом; неповна зайнятість населення і приховане безробіття; недостатній рівень медичного обслуговування значної частини населення, низький рівень доходів населення і слабка соціальна захищеність малозабезпечених сімей і громадян.

Проведені імітаційні експерименти дозволяють зробити ряд висновків, необхідних для визначення реальної демографічної ситуації в регіоні. Це, в свою чергу, сприятиме прийняттю управлінських рішень відповідними керуючими органами області з метою найбільш ефективного формування і реалізації людського потенціалу регіону.

Одним з основних вимог, що пред'являються до системи управління розвитком людського потенціалу регіону в системі освіти, є вимога створення і використання ефективних механізмів прийняття управлінських рішень. Під механізмом розуміється сукупність правил, процедур і методик прийняття рішень. Наявність таких механізмів, дозволяє реалізовувати цілі розвитку системи освіти.

Основні завдання, які вирішуються при оптимізації і управлінні це:

1. Моніторинг і прогноз розвитку.

2. Формулювання цілей розвитку і планування.
3. Генерація, оцінка і вибір варіантів розвитку.
4. Формування та / або зміна складу системи.
5. Розподіл ресурсів.
6. Мотивація учасників системи.
7. Контроль і оперативне управління.

Однією з основних причин невдалої реалізації багатьох прогресивних пропозицій і починань є відсутність саме відповідних механізмів управління. Якщо в законі, розпорядженні і т.д. формулюються цілі та в кращому випадку йдеться «що слід робити», то наявність механізму управління дозволяє відповісти на питання «як досягти мети» і дає певну упевненість в тому, що цілі будуть досягнуті.

У таблиці 3.2 наведені завдання і перераховані основні групи відповідних механізмів управління (короткий опис механізмів дано нижче). Якщо на перетині рядка, що відповідає завданню, і шпальти, відповідного механізму, вказано знак «+», то це означає, що даний механізм може (або навіть повинен) використовуватися при вирішенні відповідного завдання, якщо стоїть знак «•» - можливо використовувати, якщо стоїть знак «-» - практично не використовується.

1. Механізми комплексного оцінювання.

Для вироблення ефективних управляючих впливів, починаючи з етапу цілепокладання і закінчуючи етапом оперативного управління, керуючому органу необхідно мати достатню інформацію про поведінку керованих суб'єктів. Ці механізми дозволяють здійснювати згортку показників, тобто агрегувати інформацію про результати діяльності окремих елементів системи.

2. Механізми експертизи.

Кожен з експертів, має власні уявлення про оцінювану величину і повідомляє організатору експертизи або особі, що приймає рішення, інформацію про свої уявлення. Підсумковує, думку визначає відповідно до задалегідь обумовленої процедури планування.

3. Конкурсні механізми.

Основна ідея простих конкурсів полягає в упорядкуванні учасників в порядку убунання ефективностей і виділення їм ресурсу в необхідному обсязі послідовно, поки не закінчиться весь ресурс. Переможцями конкурсу є учасники, які отримали ресурс.

Таблиця 3.2

Завдання і механізми управління розвитком людського потенціалу в системі освіти на регіональному рівні

Завдання/ Механізми	Комплек оцінюв	Екс-п	Конку	Розпод ресур	Фінан-с	Стимулю	Оператив управлі
Моніторинг і прог розвитку	+		-	-	-	-	-
Формулювання цілі розвитку і плануван	+		-	-	•	-	-
Генерація, оцінка і варіантів розвитку	+		•	•	•	•	-
Формування складу системи	•		+	+	•	+	-
Розподіл ресурсів	•		+	+	+	•	•
Мотивація учасник системи	-		•	•	+	+	•
Контроль і оператив управління	-		•	+	+	+	+

4. Механізми розподілу ресурсу.

Завдання розподілу ресурсу передбачає перебування такого його розподілу

між учасниками системи, яке б максимізувало деякий критерій ефективності - наприклад, сумарну ефективність використання ресурсу.

5. Механізми фінансування.

Самостійний клас механізмів управління, що включає механізми: змішаного фінансування та кредитування, самоокупності, страхування, проти витратної механізми та ін.

6. Механізми стимулювання.

Основні класи базових систем стимулювання в організаційних системах, використовуваних як при управлінні ОУ, так і при мотивації працівників це:

- Стрибокподібні системи стимулювання, які характеризуються тим, що суб'єкт (або керований економічний об'єкт) отримує постійну винагороду, за умови, що вибрана ним дія відповідає обумовленим плановому завданню, і нульову винагороду при виборі інших дій. Інша змістовна інтерпретація відповідає фіксованій винагороді за досягнення кількісних нормативів без будь-яких надбавок і оцінки якості діяльності.

- Компенсаторні системи стимулювання характеризуються тим, що суб'єкту компенсують витрати за умови, що його дії відповідають плановим значенням.

- Пропорційні системи стимулювання. На практиці широко поширені системи винагороди, засновані на введенні ставок оплати: погодинна оплата передбачає існування ставки оплати одиниці робочого часу (як правило, години або дні).

7. Механізми оперативного управління.

Одним з аспектів обліку динаміки розвитку людського потенціалу в системі освіти є можливість використання механізмів оперативного управління, які враховують спостережувану динаміку поведінки елементів системи освіти і дозволяють вносити зміни в умови її функціонування в режимі реального часу.

[78]

«Зі здобуттям незалежності у 90- ті роки регіони держави отримали різні стартові економічні та соціальні умови. Низка кризових періодів, що мала після цього місце, лише поглибила вже наявний дисбаланс».

У європейському світогляді інтелект, освіта, професійний досвід, соціальна мобільність беззаперечно визнаються головною складовою національного багатства та основним ресурсом соціально-економічного розвитку. Останніми десятиріччями до цих традиційних індикаторів конкурентоспроможності додалась здатність до креативності та інновацій у професійній діяльності і соціальному житті, запорукою якої є високий творчий потенціал суспільства. Виходячи зі свого європейського вибору Україна започатковує процес змін, поділяючи основні ідеї і принципи Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод і Європейської соціальної хартії, покладаючи в основу свого подальшого розвитку інтереси людини, її прагнення жити і творити в гармонії зі своїми цінностями, із суспільством і природою. Спираючись на цей підхід, Україні необхідно суттєво змінити бачення ролі людини в політичному, економічному і соціальному житті країни. Українській державі необхідна цілісна політика гуманітарного розвитку, адекватна модернізаційним викликам» [79].

Складність економічної оцінки ефективності інвестування в людський капітал пояснюється тим, що наслідком інвестування в людський капітал можуть бути певні нові якості, вміння, навички або набуті компетентності людини, які неможливо виміряти або надати їм вартісну оцінку.

Ключові механізми впровадження моделей розвитку обумовлені основними положеннями державної політики в сфері модернізації системи освіти. Вони спрямовані на забезпечення вкладу освіти в поліпшення життя і формування людського потенціалу нашої країни.

Виділяються нормативно-правові, інформаційно-аналітичні, програмно-методичні, культурно-освітні, організаційно-управлінські, кадрові, фінансово-економічні та ресурсні механізми впровадження.

1. Нормативно-правові механізми:

- вдосконалення законодавства і нормативної бази, що забезпечують розвиток освіти;
- розробка і реалізація вимог до професійної діяльності працівників у сфері освіти;

2. Інформаційно-аналітичні механізми:

- інформаційна відкритість, забезпечення доступу громадян до повної і об'єктивної інформації про якість програм освіти, що реалізують їх освітні організації, освітніх результатах;
- формування системи інформаційного супроводу;
- створення інформаційної електронної мережі для інформаційного забезпечення;
- створення електронних баз даних з актуальних напрямів розвитку освіти;
- вдосконалення єдиної системи обліку особистих досягнень учнів за додатковими загальноосвітніми програмами;
- проведення моніторингу та аналізу діяльності по виділеним в концепції напрямів розвитку освіти;
- відкритість і доступність інформації, пов'язаної з розвитком освіти, основними інноваційними проектами, що реалізуються в галузі.

3. Програмно-методичні механізми:

- орієнтація програмного поля освіти на потреби населення та інноваційної економіки, розвитку інфраструктури для дослідницької та конструкторської діяльності;
- оновлення змісту і матеріальної бази освіти для підвищення привабливості програм;
- програмно-цільове управління, яке дозволить вирішувати проблеми освіти на основі виділених в концепції напрямків, концентрувати для цього необхідні кошти і ресурси, раціонально їх використовувати;
- регіональні цільові комплексні програми і проекти з актуальних напрямів розвитку освіти, в яких будуть визначені конкретні заходи, терміни, відповідальність і необхідне фінансування;
- формування авторських колективів вчених і практиків для розробки комплексних цільових програм розвитку муніципальних і регіональних систем освіти;
- оновлення змісту додаткових загальноосвітніх програм;

- створення навчально-методичних комплексів додаткових загальноосвітніх програм;

- розробка і реалізація вже в даний час проектів, які враховують сучасні тенденції розвитку України і основні виклики суспільства до освіти, які спрямовані на забезпечення сталого стану освітньої системи.

4. Культурно-освітні механізми:

- позиціонування системи освіти як повноправного партнера і частини загальної системи безперервної освіти, як необхідної ланки, що забезпечує розвиток здібностей, компетенцій, функціональної грамотності учня і формує готовність до відповідального самовизначення, успішної соціалізації для життя в мегаполісі і роботі в інноваційній економіці;

- збереження і зміцнення здоров'я за рахунок створення здоров'язберігаючих умов навчання при реалізації додаткових загальноосвітніх програм;

- забезпечення рівних можливостей доступу до якісних послуг освіти дітей незалежно від району їхнього проживання;

- проведення заходів щодо виявлення та розвитку «обдарованості», самореалізації та соціокультурної адаптації учнів та студентів з обмеженими можливостями здоров'я, допомоги дітям, які потрапили в складні життєві ситуації;

- створення умов для розвитку потенціалу обдарованих дітей, дітей з обмеженими можливостями здоров'я та дітей, які опинились в складних життєвих ситуаціях.

5. Організаційно-управлінські механізми:

- формування ефективної мережі (інфраструктури) освітніх організацій, що реалізують послуги в сфері освіти різної відомчої приналежності, в тому числі з недержавного сектора;

- апробація і впровадження варіативних моделей використання ресурсів недержавного сектора і механізмів державно-приватного партнерства в наданні послуг освіти;

- поєднання в управлінні якістю послуг освіти елементів державного контролю, незалежної оцінки якості та саморегулювання;
- вивчення та врахування соціального замовлення і запитів ринку праці на освіту;
- створення громадських фондів розвитку освіти;
- створення конкурентного середовища, що стимулює оновлення змісту освіти і підвищення якості додаткових освітніх послуг;
- залучення представників громадськості до оцінки результатів програм, проектів, ефективності їх впровадження.

6. Кадрові механізми:

- залучення висококваліфікованих фахівців з різних галузей науки, культури, спорту для реалізації загальноосвітніх програм;
- розробка показників ефективності діяльності керівників і педагогів закладів освіти;
- вдосконалення процесу прогнозування потреби в педагогічних і управлінських кадрах освіти, формування замовлення на підготовку і підвищення кваліфікації кадрів;
- вивчення актуальних потреб педагогів і керівників освітніх організацій, стимулювання виникнення у них потреб в самоактуалізації;
- вдосконалення регіональних ресурсів системи додаткової професійної освіти, підвищення ефективності реалізації програм підвищення кваліфікації, орієнтованих на потреби стратегічних і конкурентних напрямків розвитку освіти;
- розвиток кадрових ресурсів освіти і підвищення професійного рівня педагогічних працівників, перш за все, розвиток лідерського потенціалу керівників освітніх організацій.

7. Фінансово-економічні механізми:

- цільове фінансування, що припускає формування бюджету, призначеного для системи освіти;
- підвищення відповідальності за ефективне витрачання коштів, зокрема, за рахунок використання механізму публічної суспільно-державної експертизи

витрачання виділених на освіту;

- персоніфікація фінансування додаткових загальноосвітніх програм;

- оптимізація наявних і залучення додаткових коштів для реалізації додаткових загальноосвітніх програм;

- прозорість розподілу бюджетних коштів, ефективність їх використання, в тому числі за рахунок концентрації ресурсів на пріоритетні напрямки розвитку освіти;

- розширення спектра позабюджетної діяльності, введення платних додаткових послуг.

8. Ресурсні механізми:

- пріоритетний розвиток ресурсної бази системи освіти: оновлення матеріально-технічної бази для реалізації додаткових загальноосвітніх програм відповідно до постійно мінливими потребами населення та інноваційної економіки України;

- систематичне і планомірне нарощування ресурсів, необхідних для стійкого розвитку системи освіти;

- цілеспрямоване розподіл ресурсів відповідно до завдань забезпечення розвитку освіти.

Таким чином, розвиток системи освіти та сукупність механізмів їх реалізації можуть сприяти досягненню ефективності та результативності освітньої діяльності за загальноосвітніми програмами.

Зазначимо також, що кожний регіон має свою специфічну структуру господарства, що володіє різною трудомісткістю і капіталоємністю, наявністю працюючих підприємств і динамікою їх розвитку, тому регіональний ринок праці, рівень і ефективність зайнятості мають власну специфіку. Стан і перспективи розвитку ринку праці і зайнятості визначаються їх територіальною організацією відповідно до конкретних соціально-економічними умовами регіону.

Регіон виступає як самостійний і рівноправний суб'єкт економічних відносин, має в своєму розпорядженні ресурси та значний вибір засобів впливу на

економіку і, відповідно, приймає значну частку відповідальності за рішення проблем зайнятості.

Управління зайнятістю - частина загальної системи управління соціально-економічними процесами і найважливіша складова ринкової системи, що дозволяє ефективно використовувати людський потенціал держави і кожного з її регіонів. Однією з найважливіших завдань є оцінка та обґрунтування нових концептуальних підходів, механізмів і інструментів ефективного управління зайнятістю на регіональному рівні. Система управління зайнятістю в регіоні, повинна не тільки оперативно вирішувати проблеми, а й впливати на макроекономічні показники з метою створення і збереження робочих місць, формування ефективної структури зайнятості.

На сучасному етапі функціонування української економіки галузь зайнятості характеризується великою кількістю проблем. *Вони виступають як протиріччя:*

- ✓ стратегії і тактики управління;
- ✓ умов ринку і професійних, соціодемографічних і мотиваційних можливостей працюючих і тих, хто шукає роботу людей;
- ✓ умов ринку і ситуації, орієнтації установ професійної освіти;
- ✓ прагнення роботодавців скоротити свої витрати і необхідності фінансових вкладень в навчання, підвищення кваліфікації персоналу фірми;
- ✓ бажання зберегти кваліфікований персонал і неможливості завантажити його роботою в необхідній мірі і ряд інших.

На наш погляд, основу багатьох вищезазначених проблем становить відсутність системного підходу до вирішення питань зайнятості в рамках регіону. Вплив на процеси зайнятості носять, в основному, фрагментарний характер при відсутності механізму взаємодії всіх регіональних суб'єктів управління зайнятістю.

Розглянемо послідовно найбільш важливі проблеми, вирішення яких базується на реалізації системного підходу.

Проблема, яка потребує для свого вирішення системного підходу, - первинна зайнятість, тобто зайнятість випускників навчальних закладів та інших груп молоді, які вперше шукають роботу або сферу зайнятості.

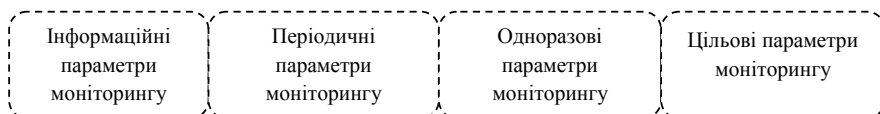
Проблема зайнятості випускників знаходиться в сфері діяльності Міністерства освіти і науки України та Державного органу.

Освітні професійні установи вирішують свої проблеми виживання, відкриваючи нові напрямки підготовки фахівців і робітників, і не орієнтуються практично на поточний і перспективний попит регіональної економіки. В результаті випускники професійних освітніх установ відчують серйозні труднощі в пошуку роботи. Часто вони майже відразу стають клієнтами служби зайнятості населення і направляються на професійне навчання за новими спеціальностями. Звідси необхідність в спеціальних програмах молодіжної зайнятості, в створенні агрегованої системи управління зайнятістю випускників навчальних закладів за участю освітніх структур, молодіжних бірж праці, комітетів та управлінь у справах молоді і т.д.

З метою координації дій освітньої підсистеми і підсистеми працевлаштування при вирішенні питань, пов'язаних з підготовкою кадрів, необхідні прогноз і порядок узгодження обсягів і профілів підготовки кваліфікованих робітників і фахівців в установах професійної освіти.

Необхідна організація детального моніторингу працевлаштування випускників закладів професійної освіти (насамперед вищих і середніх професійних навчальних закладів) з метою виявити відповідність професійної освіти і подальшого роду трудової діяльності, що дозволить вжити заходів для зменшення професійної диспропорції, яка існує на ринку праці, а також підвищити ефективність роботи навчальних закладів, розрахувавши відношення фахівців, які випускаються і потреби в них на ринку праці в професійно-кваліфікаційному розрізі.

На рис. 3.20 представлені основні напрямки формування системи моніторингу людського потенціалу з точки зору потреби в кадрах.



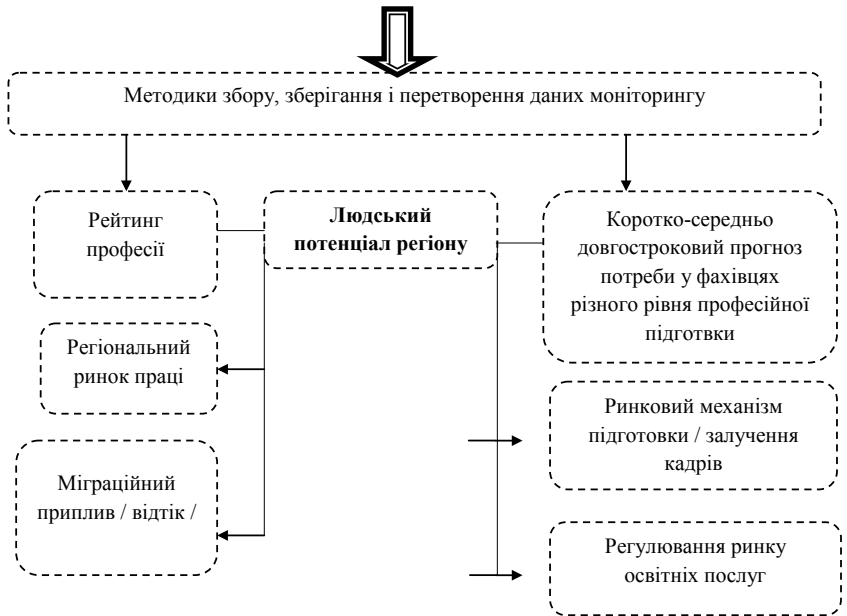


Рис. 3.20 Основні напрямки формування системи моніторингу [60]

Професійні прогнози оцінюють обсяги і структуру підготовки кадрів в розрізі професій (спеціальностей), що в принципі дозволяє формувати систему регіонального замовлення на підготовку кадрів (рис. 3.21).

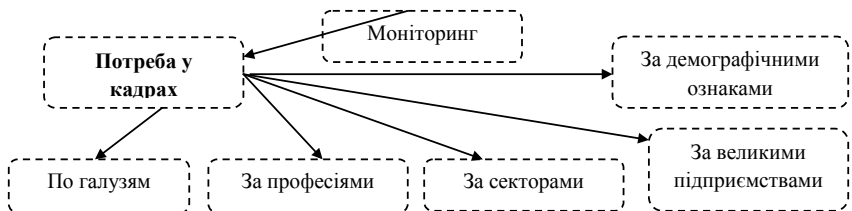


Рис. 3.21 Система аналізу моніторингу потреб у людських ресурсах [60]

Концепція визначення кадрової потреби, заснована на системному підході до демографічного, трудового, інфраструктурного та інституційного потребам.

Демографічний елемент визначається виходячи із загальної чисельності населення регіону (міста) з урахуванням динаміки зростання / убутку і характеризує загальну чисельність населення працездатного віку.

Трудовий елемент визначається освітнім, кваліфікаційним, професійним складом кадрів, які утворюють пропозицію ринку праці. З точки зору моніторингу динаміки на ринку праці найбільше значення необхідно віднести до динамічних елементів людського потенціалу - іншими словами інфраструктурного (що передбачає потребу в номенклатурі і якості робіт) та інституційного (зумовленого резервами підвищення кваліфікаційного рівня професійної підготовки, освоєнням інноваційних професій).

Таким чином, створення та впровадження інформаційно-аналітичної системи моніторингу кадрової потреби дозволить не тільки знизити частку коштів державного бюджету спрямованих на визначення потреби кадрів, за рахунок інформаційного супроводу прийняття рішень щодо вибору професії випускниками середньої школи, а й знизити ступінь напруги та дисбалансу в професійно-кваліфікаційному розрізі [80-83].

Використання автоматизованої системи також дасть можливість надання методичної допомоги центрам (службам) з проблем зайнятості випускників, а роботодавцям здійснювати пошук співробітників серед студентів і випускників з необхідною спеціальністю, кваліфікацією і додатковими знаннями [84-86].

Крім того, *рекомендованими напрямками вирішення проблем молодіжного безробіття в регіоні, на наш погляд, можуть бути:*

- формування інформаційно-аналітичної системи ринку праці регіону;
- підвищення професійної мобільності молоді для розширення можливостей працевлаштування і зайнятості;
- реалізація заходів щодо полегшення переходу від навчання до роботи, включаючи стимулювання пропозиції високоякісних послуг з підвищення

кваліфікації, перепідготовки, формування додаткових навичок, які підвищать «Можливості працевлаштування» молоді [87, с. 3, 8-9].

Реалізація даних напрямків співзвучна європейським підходам до вирішення проблем молодіжного безробіття [87] і націлена на розширення активних навичок працевлаштування самої молоді.

З огляду на високу значимість функції стратегічного управління в реалізації державної політики в галузі зайнятості населення нами запропонована модель прогнозування стану трудового потенціалу регіону та функціонування регіонального ринку праці, що дозволяє сфокусувати увагу на ключових тенденціях і проблемах реалізації регіональної політики сприяння зайнятості населення (табл. 3.3).

Дослідницька робота з оцінки поточного і перспективного стану сфери зайнятості та безробіття в рамках системного підходу до управління зайнятістю дозволить позначити більш предметно проблеми зайнятості, ринку праці і зосередити саме на їх вирішенні зусилля профспілок, роботодавців, владних структур. Це дуже важливо, оскільки різкий відхід держави зі сфери соціально-економічних відносин на рівні підприємств не супроводжувався посиленням позицій і дій профспілок щодо захисту прав трудящих. В результаті відбулося

Таблиця 3.3

Модель прогнозування стану людського потенціалу і ринку праці регіону

<i>Елемент</i>	<i>Людський потенціал</i>	<i>Регіональний ринок праці</i>
Мета	Оцінка стану людського потенціалу регіону в середньо-і довгостроковій перспективі	Оцінка попиту і пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці в середньо-і довгостроковій перспективі
Завдання	Дослідження чисельності, професійно-кваліфікаційної та статево-вікової структури економічно активного населення регіону в поточний період, в середньо-і довгостроковій перспективі	Аналіз кількості та структури робочої сили за галузевим і професійним сегментами регіонального ринку праці з урахуванням перспектив соціально-економічного розвитку регіону
	Аналіз закономірностей і тенденцій процесів відтворення населення в регіоні	Аналіз процесів на ринку праці: зміна динаміки попиту і пропозиції в галузях професійних сегментах.
	Виявлення явних і латентних факторів формування та розвитку людського потенціалу регіону	Виявлення явних і латентних факторів попиту і пропозиції робочої сили
	Виявлення можливих проблем в кількості	Виявлення можливих проблем

	якості і динаміці розвитку людського потенціалу регіону	функціонування регіонального ринку через порушення у відтворенні людськ потенціалу регіону в середньо-і довгостроковій перспективі
	Розробка всіх можливих варіантів розвитку зазначених тенденцій і проблем оцінка їх впливу на реалізацію стратегії соціально-економічного розвитку	
	Виявлення сприятливих можливостей (умов, факторів), а також ризиків ре регіональної політики зайнятості в середньо- і довгостроковій перспективі	
	Розробка сценаріїв розвитку тенденцій в стані людського потенціалу регіон функціонування ринку праці з урахуванням заходів, передбачених діючими регіональними програмами сприяння зайнятості населення	
Принципи	Системність - розгляд у взаємозв'язку об'єкта прогнозування і прогностного Верифікованість прогнозу - достовірність, точність, обґрунтованість; Адаптивність прогнозу - його коригування у міру надходження нових дани	

Складено за [60; 87]

зниження уваги підприємців до умов і безпеки праці, справедливої оплати і т.д.

Погіршення умов праці, зростання травматизму і захворювань обернулися прямим порушенням прав, гарантованих ст. 3 Конституції України про створення умов, що забезпечують життя і вільний розвиток людини. Коли інтереси працівників у сфері праці та його умов, в розподілі прибутку і т.п. ущемляються, не можна очікувати від них високої трудової віддачі. Тим більше, що багато категорій працівників втратили певні пільги, і практично всі відчувають втрату соціальної захищеності, характерною для колишньої системи.

Сучасний тип економіки об'єктивно призводить до виникнення протиріч між існуючими старими, неефективними економічними формами і новими. До числа подібних протиріч слід віднести і процес формування такого якісно нового типу економічної активності суб'єктів, як розвиток самозайнятості та створення малих підприємств. Саме в розвитку малого бізнесу є великі резерви створення нових робочих місць. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства має виділяти пріоритетні сфери розвитку бізнесу, впливати на формування раціональної галузевої структури малого підприємництва.

Територіальні центри зайнятості зможуть, орієнтуючись на рекомендації зазначеного міністерства, формувати зі складу безробітних та шукачів роботи громадян, в першу чергу - жінок, молоді, сільських жителів, групи для навчання підприємству і фінансувати по своїй лінії реалізацію наданих бізнес-планів.

Фонд підтримки підприємництва також повинен здійснювати адресну підтримку малого бізнесу, координуючи свої дії з вищезазначеними організаціями, виходячи з пріоритетів: створення додаткових робочих місць і раціональність галузевої структури малого підприємництва.

Зауважимо, що відсутність системного підходу у вирішенні проблем зайнятості призвело до зосередження дій регіональних органів служби зайнятості на вирішенні проблем безробіття, а не на управлінні процесами зайнятості тобто зусилля, сконцентровані ні на аналізі ключових проблем, а на ліквідації їх наслідків. У своїй роботі органи служби зайнятості більшою мірою зосереджені на оперативному втручанні в процеси зайнятості і ринок праці і лише в незначній мірі виконують аналітичну роботу по дослідженню існуючих закономірностей і тенденцій, вироблення стратегічних управлінських альтернатив, оцінці зовнішніх і внутрішніх сильних і слабких сторін регіональної соціально економічної системи в сфері зайнятості, виборі і реалізації стратегії управління зайнятстю.

Сьогодні на стан і ефективність зайнятості в регіонах впливають ряд суб'єктів державних органів влади. Так:

- ✚ територіальні органи зайнятості вирішують проблеми працевлаштування безробітних громадян,

- ✚ Міністерство освіти і науки України відповідає за якість підготовки кадрів,

- ✚ Міністерство розвитку, торгівлі та сільського господарства впливає на процес створення (збереження) робочих місць і т.д.

У той же час, як показує практика, в сфері зайнятості має місце розрізненість дій суб'єктів управлінських відносин. Це не дозволяє бачити всю систему зв'язків і відносин у сфері зайнятості регіону і відповідно управляти нею, визначаючи найкращі шляхи розвитку, складаючи і реалізуючи плани і програми.

В умовах зростаючої самостійності для регіону важливо перейти від фрагментарного впливу до спільного вирішення проблем усіма структурами, що впливають на зайнятість. Для цього необхідно вибудувати систему управління зайнятстю з чітким виділенням підсистем, рівнів та механізму функціонування,

об'єднаних спільною метою. Важливо чітко позначити, які суб'єкти управління входять в функціональні підсистеми, які вирішуються ними завдання, а також їх інформаційне та інструментальне забезпечення.

Аналіз регіональних аспектів стану зайнятості і ринку праці дозволив зробити висновок про слабку керованість цими процесами. Дослідження показали, що в даний час *сфера праці* в багатьох регіонах характеризується наявністю наступних проблем:

- наростання невідповідності попиту і пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційним параметром;
- неточна і неповна інформація про стан ринку праці;
- значний рівень структурного безробіття фахівців;
- триваюче вивільнення працівників;
- падіння престижу робітничих професій;
- в структурі пропозиції робочої сили значна частка осіб, які не мають професій;
- слабка орієнтація випускників загальної та професійної систем освіти в ситуації на ринку праці;
- відсутність механізму узгодження потреб безробітних і незайнятих громадян в навчанні і перенавчанні до потреб роботодавців та прогнозами розвитку ринку праці.

Наслідком зазначених проблем є те, що регіональна політика зайнятості:

- зосереджена на вирішенні поточних проблем і не впливає на макроекономічні показники в цілях створення і збереження робочих місць, формування ефективної структури зайнятості;
- відсутня сформована система агрегованого управління зайнятістю в регіоні;
- має місце слабка інформаційно-аналітична підтримка управлінських рішень.

Аналіз і оцінка ситуації, що склалася в сфері зайнятості дозволяє констатувати відсутність єдиної, цілісної методології організації управління зайнятістю, недостатню розвиненість механізму та інструментарію вироблення ефективних управлінських впливів на основних агентів сфери праці. Саме тому завданням сьогодення є вивчення та розробка нових практичних підходів до управління зайнятістю в регіонах.

З нашої точки зору, концепція управління зайнятістю в регіоні повинна ґрунтуватися на інтеграції кількох науково-методичних підходів, а саме:

- системного, який передбачає розробку політики зайнятості з урахуванням загальноекономічних орієнтирів і їх ресурсного забезпечення, взаємопов'язування політики в області зайнятості з освітньої, інвестиційної, міграційною та іншими в регіоні;

- функціонально-процесного, що реалізує повний цикл управління і забезпечує функціонування системи управління зайнятістю в заданому режимі, а також на використання концепції соціального маркетингу як інформаційно-аналітичної підтримки управлінських рішень, що включає моніторинг стану і прогнозу зайнятості та безробіття.

Системний підхід до управління зайнятістю в регіоні полягає в розгляді сфери зайнятості як особливої системи, яка взаємодіє з іншими системами і складається з тісно взаємозалежних один з одним підсистем: працевлаштування, фінансово-економічної та інвестиційної, загальної та професійної освіти, розвитку персоналу, соціального партнерства, інформації і пропаганди та ін. Кожна з функціональних підсистем здатна вирішувати певне коло завдань на базі спільної мети - досягнення повної та ефективної зайнятості в регіоні і організації продуманих взаємодій всіх елементів системи.

Як механізм запуску системи управління зайнятістю слід використовувати програмну реалізацію її окремих складових, наприклад, збалансованість територіально-галузевої і професійно кваліфікаційної структури зайнятості населення в регіоні і його територіально-адміністративних одиницях; вироблення

і реалізація механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг; формування і розвиток кадрового потенціалу регіону та ін.

Розглядаючи процеси управління зайнятістю в регіоні, правомірно виникає питання про важливість застосування концепції соціального маркетингу в діяльності служби зайнятості населення. В даний час від неї потрібні такі навички, як уміння чітко визначити ситуацію на ринку праці, розуміти потреби клієнтів, поширювати свої ідеї, програми, знаходити прихильників. Використання механізмів і інструментів соціального маркетингу дає можливість відстежувати регіональні зміни в сфері зайнятості та на ринку праці, вивчати і погоджувати інтереси їх основних суб'єктів, створюючи тим самим передумови ефективної зайнятості в регіоні. Маркетинг, як прояв форми взаємозв'язку попиту та пропозиції на ринку праці, повинен бути націлений на охоплення всього процесу, починаючи з підготовки робочої сили, її руху, аж до працевлаштування, подальшого навчання або перенавчання в разі необхідності. Від того, наскільки добре ув'язані ці ланки, залежить багато в чому співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Саме в даному розумінні маркетинг повинен знайти широке застосування в перетвореннях організаційно економічного механізму управління регіональною зайнятістю.

В основі соціального маркетингу як підсистеми органів зайнятості повинні лежати наступні принципи:

- перманентне вивчення стану і динаміки ринку праці і сфери зайнятості: сегментація ринку, виділення цільових сегментів, дослідження поведінки цільових аудиторій, прогнозування кон'юнктури ринку праці;

- адаптація до умов ринку праці та сфери зайнятості з урахуванням вимог роботодавців і можливостей тих, хто шукає роботу громадян;

- дієвий вплив на ринок праці і сферу зайнятості за допомогою реалізації програмно-цільового підходу, якісного і своєчасного інформування про стан ринку праці, прийняття рішень про підготовку фахівців та робітничих кадрів, заснованих на оцінці можливостей працевлаштування, організації навчання безробітних та шукачів роботи громадян відповідно до потреб ринку і т.д.

Крім того, першочерговими завданнями територіальних органів служби зайнятості повинні стати формування довгострокової стратегії діяльності, заснованої на принципах маркетингу і побудова організаційної структури центрів зайнятості з орієнтацією на цільовий маркетинг.

Важелі регіонального управління повинні впливати на перебіг економічних процесів як з позицій створення нових і збереження існуючих робочих місць, так і з позицій забезпечення найбільш повної та ефективної зайнятості.

Основними інструментами механізму регіонального управління зайнятістю, механізму впливу на зростання зайнятості та збільшення числа робочих місць можуть бути: створення і збереження робочих місць в державному секторі, регулювання ділової активності з урахуванням механізму циклічного розвитку, посилення інформаційно-аналітичної підтримки регіональної Програми сприяння зайнятості, реалізація на системній основі механізму її підготовки, створення умов для припливу інвестицій, вибір пріоритетних «точок зростання», формування стимулюючого економіко-правового поля для збільшення числа робочих місць в малому і середньому бізнесі, підтримка регіональною владою зростання конкурентоспроможності підприємств. У той же час економічне зростання само по собі не вирішує проблеми зайнятості, тому важелі регіонального управління повинні впливати на перебіг економічних процесів і з позицій забезпечення найбільш ефективної зайнятості.

До факторів зростання ефективної зайнятості ми відносимо: інституційні структури, які регламентують взаємовідносини роботодавців та найманих працівників, загальні основи менеджменту організацій, зокрема, ситуацію ціну робочої сили і негрошову мотивацію, інститути сприяння зайнятості, мобільність трудових ресурсів, систему управлінських поглядів в суспільстві.

Вважаємо, що системний підхід дозволить перейти від розрізнених дій суб'єктів управлінських відносин у сфері зайнятості, ізольованого розгляду економічних категорій до загальної концепції, що дає можливість бачити всю систему зв'язків і відносин у сфері зайнятості та управління нею, весь комплекс

параметрів, що визначають найкращі шляхи її розвитку і сприяють виконанню поставлених планів і програм.

На нашу думку, функціонування системи управління зайнятістю в заданому режимі можливо в рамках функціонально-процесного підходу. Управління зайнятістю як реалізація взаємопов'язаних управлінських функцій (планування, організації, координації, мотивації і контролю) дозволить посилити взаємозв'язок і координацію роботи всіх підсистем, розширити зміст і коло завдань, що вирішуються в управлінському циклі, змінити існуючу практику управління зайнятістю як оперативного вирішення проблем і надати йому характер передбачення, що дозволяє планувати попереджувальні заходи для пом'якшення ситуації в сфері зайнятості та на ринку праці і тримати їх під контролем. За допомогою даного підходу можна конкретизувати й упорядкувати завдання, які вирішуються кожної підсистемою, привести дії в сфері зайнятості та на ринку праці в логічну послідовність, налагодити необхідні інформаційні потоки з об'єктом управління і зовнішнім середовищем системи і перейти від сформованого на практиці уявлення про управління зайнятістю як оперативному втручанні держави в сферу зайнятості і безробіття до системного і комплексного підходу у вирішенні цих проблем.

Отже, політика формування та розвитку людських ресурсів регіону реалізується на основі концепції регулювання демографічної, культурно-освітньої та соціально-трудової сфер, в яких відбуваються всі стадії відтворення людських ресурсів.

Міжнародний досвід свідчить, що механізм регулювання відтворення населення повинен враховувати всю сукупність економічних, правових, соціально-демографічних, психологічних факторів, що впливають на формування та розвиток людських ресурсів. Регулювання соціально-демографічної ситуації, *по-перше*, має відбуватися на основі розвинутої системи інститутів. Ця система повинна включати як державні установи охорони здоров'я, освіти, культури, соціального захисту, а також комерційні освітні, медичні організації, агентства, що пропонують виховно-господарські послуги, шлюбні агентства.

По-друге, повинно спиратися на розроблені ефективні програми, що включають державні заходи з охорони материнства і дитинства, розвитку відповідального батьківства, диспансеризації, профілактики захворювань серед населення, системи безперервного виховання і освіти дітей, підлітків і фахівців, регіональні і муніципальні програми демографічного розвитку, а також цільові програми сприяння зайнятості молоді.

По-третє, для забезпечення ефективного регулювання необхідно інтегрувати між собою всі ланки системи відтворення людських ресурсів, об'єднуючи програми різних міністерств і відомств, і, забезпечуючи злагоджену взаємодію органів державного управління на державному, регіональному рівнях, в цілому формуючи політику відтворення людських ресурсів.

По-четверте, для соціально-економічного і демографічного розвитку регіонів необхідні сильні інститути, що забезпечують нормальну роботу ринкових механізмів, які набагато важливіше, ніж високі темпи лібералізації.

Автори поділяють думку прихильників інституціоналізму, які вважають, що необхідність державного управління регіональним соціально-економічним розвитком багато в чому обумовлена недосконалістю ринкового механізму і його нездатністю вирішувати сучасні проблеми розвитку, як на загальнодержавному рівні, так і на регіональному рівні. Основною вимогою, що пред'являються до інституційних основ: організаційного механізму реалізації політики відтворення людських ресурсів регіону, є необхідність забезпечення збалансованого розвитку людських ресурсів і економіки, зростання якості життя і населення регіону.

Загальними тенденціями, що характеризують формування та розвиток людського потенціалу регіонів України, і які було вказані в Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року [88] є:

- поступове підвищення рівня концентрації економічної активності як на загальнодержавному (зосередження основних ресурсів розвитку в м.Києві, де виробляється майже 20% валового внутрішнього продукту країни, акумулюється 50% всіх прямих іноземних інвестицій, збільшується чисельність населення за рахунок міграції з інших регіонів, майже 75% працівників, зайнятих переважно в

сфері послуг, мають вищу освіту), так і на регіональному рівні (концентрація економічної діяльності в обласних центрах і прилеглих районах, в більшості яких зосереджується більше 60% обсягів виконаних будівельних робіт, інвестицій і виробництва) [88];

- нерівномірність розвитку територій, зростання міжрегіональних соціально-економічних диспропорцій, значна диференціація розвитку районів і міст, в частині яких (понад 30%) тривалий час спостерігається одночасне зниження рівня економічної активності і зменшення чисельності населення.

Дані тенденції свідчать про наявність проблем в системі управління людськими ресурсами, як на рівні регіонів, так і в сфері державної політики в галузі зайнятості, стимулювання підприємництва та регіонального розвитку.

Крім того, аналіз наявного законодавства в сфері формування та розвитку людських ресурсів дозволяє зробити наступні висновки:

1) з одного боку законодавство постійно удосконалюється, доповнюється, з'являються нові редакції законів, що враховують зміни в соціальній, трудовій сферах з метою більш повного врахування всіх факторів, що впливають на процеси відтворення людських ресурсів, що відбуваються в усіх галузях життєдіяльності населення (сім'я, освіта, охорона здоров'я, зайнятість і т.д.), з іншого боку - відсутня єдина правова база для регулювання процесів формування, розподілу, використання людських ресурсів;

2) спостерігається тенденція розширення повноважень регіональних органів державного управління при централізованому фінансуванні, що не сприяє підвищенню їх ефективності;

3) відсутній єдиний комплексний підхід до розробки регламенту політики народонаселення в цілому, а наявні законодавчі акти, які стосуються проблем народонаселення, не відображають тенденції глобалізації економіки і соціальної реальності, що не дозволяє принципово змінити сформовані в раніше негативні тенденції в соціально-демографічному розвитку регіонів. Також не прописані механізми координації різних напрямків соціально-економічної політики, що

регулюють різні питання відтворення (сімейна, молодіжна, міграційна, політика в сфері освіти, зайнятості, соціального забезпечення);

4) нормативно-правова база представлена безліччю законів, постанов, указів, але вони не зведені в єдину систему. Численні нормативні акти, що регулюють відносини суб'єктів відтворення людських ресурсів (сім'ї, статеві, соціально-професійні групи, органи державного управління, роботодавці, громадські організації та ін.) І відносяться до інших галузей законодавства (податки, фінанси, зайнятість, житло) недостатньо взаємопов'язані між собою в матеріальному і організаційному забезпеченні;

5) відсутні в державному законодавстві нормативно-правові документи, що регулюють взаємодію суб'єктів відтворення людських ресурсів, в тому числі, в силу не розробленості даної проблеми;

6) недостатньо повно регламентована діяльність і взаємодія різних структур, що відповідальні за різні напрями соціально-економічної політики в сфері відтворення людських ресурсів, ефективній роботі перешкоджають міжвідомчі бар'єри. На рівні регіонів приймаються власні програми демографічного розвитку, зайнятості, соціального забезпечення, в яких по-різному розуміється зміст основних інструментів і способів управління відтворенням населення;

7) сучасне законодавство у соціальній, трудовій сфері недостатньо враховує зміни, пов'язані з глобалізаційними тенденціями, що проявляються в кризі інституту сім'ї, культури, депопуляції, трансформації системи освіти, появі різних форм зайнятості. У зв'язку з цим можна констатувати, що з'являються об'єктивні передумови для вдосконалення існуючих та прийняття нових законів, що регулюють відносини в сімейно-шлюбній, молодіжній сфері, в яких трансформація цінностей, норм, традицій серйозним чином позначається на процесах відтворення людських ресурсів.

Таким чином, ефективне управління людським потенціалом регіону є проблематичним у зв'язку з частою зміною законодавчих норм, відсутністю чіткої

державної політики щодо розвитку пріоритетних галузей економіки, відсутністю профорієнтаційної роботи. У зв'язку з цим лише визначення поняття людського потенціалу не дасть позитивного ефекту, тому необхідно знати як правильно використовувати останній. Саме тому, проблема створення ефективної системи управління людським потенціалом регіону є актуальною науково-практичною задачею, що вимагає розробки нових інструментів управління на основі застосування методів моделювання

Метою регіональної державної політики є підвищення ефективності діяльності регіонів, що в свою чергу неможливо без ефективного управління людським потенціалом регіону. *З нашої точки зору* процес моделювання ефективності управління людським потенціалом регіону має складатися з чотирьох основних етапів, табл. 3.4 які в свою чергу поділяються ще на кілька підетапів, що мають єдину мету - підвищення ефективності управління людським потенціалом регіону.

Розглянемо зміст і особливості виконання етапів цієї концепції.

Моделювання ефективності управління людським потенціалом регіону - безперервний циклічний процес, який включає оцінку стану формування людського потенціалу, цілі його розвитку, оцінки результативності та ефективності управлінських рішень. Реалізація цілей управління здійснюється за допомогою впровадження системи моделей управління людським потенціалом і системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління, факторів впливу на останню.

Таблиця 3.4

Процес моделювання ефективності управління людським потенціалом
регіону

Етапи	Завдання
<i>Етап 1. Обґрунтування необхідності підвищення ефективності управління людським потенціалом регіону (Збір інформації).</i>	1.1. Аналіз сутності процесу формування, розвитку використання людського потенціалу регіону. 1.2. Аналіз функцій та методів управління людським потенціалом на рівні регіону. 1.3. Аналіз соціально- трудового законодавства як чинника впливу на формування та розвиток людськ

	потенціалу регіону.
<i>Етап 2. Аналіз поточного стану людського потенціалу регіону. Цей етап включає наступні кроки:</i>	2.1. Аналіз методів оцінки ефективності управління людським потенціалом регіону 2.2. Аналіз особливостей регіону 2.3. Аналіз особливостей формування, розвитку та використання людського потенціалу регіону
<i>Етап 3. Оцінка ефективності використання людського потенціалу регіону:</i>	3.1. Формування системи показників оцінки ефективного використання людського потенціалу регіону 3.2. Побудова інтегрального показника рівня використання людського потенціалу регіону
<i>Етап 4. Система розробки і впровадження заходів щодо підвищення ефективності управління людським потенціалом регіону:</i>	4.1. Розробка моделі щодо формування та розвитку людського потенціалу регіону на основі рефлексивного підходу 4.2. Реалізація моделі 4.3. Оцінка результативності системи заходів щодо підвищення ефективності управління людським потенціалом регіону

На першому етапі наведеної концепції здійснюється аналіз сутності формування і розвитку людського потенціалу регіону, аналіз функцій і методів управління людським потенціалом на рівні регіону, аналіз соціально-трудового законодавства як фактора впливу на формування та розвиток людського потенціалу регіону.

На другому етапі здійснюється аналіз методів оцінки ефективності управління людським потенціалом регіону.

Наступним кроком другого етапу концепції є аналіз особливостей регіону, оскільки управління складною економічною системою неможливо без отримання оцінки її поточного стану, що характеризується безліччю показників або факторів. Зазвичай ці чинники є суперечливими, характеризуючи економічну систему з різних сторін, тому виникає проблема узагальнення і узгодження інформації, отриманої щодо кожного чинника.

Особливостями регіонів України є:

- збільшення диспропорцій соціально-економічного розвитку;
- низька конкурентоспроможність та інвестиційно-інноваційна активність;
- незадовільний стан інфраструктури;

- низький рівень пристосування робочої сили до ринкових умов;
- недостатня підтримка розвитку підприємництва;
- відсутність інноваційної спроможності підприємств;
- деградація навколишнього природного середовища і, як наслідок, низька інвестиційна привабливість територій;
- структурна розбалансованість промислового комплексу;
- високий рівень енерго- і капіталомісткості виробництва.

Причинами виникнення вказаних проблем є певні прояви в економіці, що викликані дією механізму ринкової конкуренції, що призвело до поділу міст і районів за їх конкурентними перевагами, різним рівням адаптації до умов ринку з різною структурою економіки та можливостями місцевої влади до проведення реформ на місцевому рівні. Тому дисбаланс в соціально-економічному розвитку на місцевому рівні ускладнює реалізацію єдиної політики в сфері соціально-економічних перетворень, збільшує загрозу виникнення криз, дезінтеграції національної економіки; перешкоджає формуванню загальнодержавного ринку товарів і послуг; не дозволяє в повній мірі використовувати потенціал міжрегіонального співробітництва; ускладнює вирішення екологічних проблем. Зазначена ситуація склалася в основному через відсутність ефективного механізму обмеження та послаблення впливу диспропорції у сфері розвитку, ефективного стимулювання діяльності місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та підприємств, пов'язаної з прискоренням розвитку міст і районів області на основі більш повного використання природного, економічного, людського, наукового та іншого потенціалу.

Застаріла і вузькоспеціалізована економічна база більшості міст і районів країни не відповідає сучасним вимогам ринкової економіки і не використовує весь наявний потенціал. Господарська діяльність деяких міст і районів області базується сьогодні на одному - двох підприємствах, які є сировинними або виробляють проміжну та низькотехнологічних продукцію.

Науково-інтелектуальний потенціал міст і районів слабо інтегрований у виробничу і невиробничу сферу, відсутній механізм впровадження дослідно-

конструкторських розробок в практичну діяльність окремих підприємств. Основним стратегічним ресурсом і чинником районах сповільнюється через ситуацію, що склалася на ринку праці, низького рівня якості надання соціальних послуг та освіти, зменшення доходів і рівня особистого споживання, поширення бідності. Потребує вирішення проблема збереження і зміцнення трудового потенціалу, що має велике значення для сталого соціально-економічного розвитку певних регіонів. Саме кількісні та якісні параметри людського потенціалу в умовах сучасної економіки і соціальних протиріч в суспільстві стають основним фактором розвитку. Негативні тенденції в економіці впливають на кількісно-якісний склад людського потенціалу, продуктивність суспільної праці та її стимули, кваліфікаційний і освітньо-культурний рівень населення, вартість робочої сили і доходи населення. Економічні та соціальні проблеми спричинили безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значне розшарування населення за рівнем доходів [89].

Наступним кроком другого етапу концепції є аналіз особливостей формування та використання людського потенціалу регіону. Основною проблемою в управлінні людським потенціалом регіону - є оцінка наявного людського потенціалу та розподіл коштів, які вкладаються в його розвиток. Ефективне управління людським потенціалом повинно узгоджуватися з цілями розвитку регіону. На основі цього розробляються вимоги до структури, кваліфікаційним характеристикам, продуктивності праці.

Використання людського потенціалу регіону - одна з найважливіших стадій управління останнім (формування, використання і розвиток). Для кожної стадії управління характерне використання специфічних методів (планування структури і складу персоналу, відбір персоналу, навчання, підвищення кваліфікації).

На третьому етапі здійснюється оцінка ефективності використання людського потенціалу регіону першим кроком якого є формування системи показників оцінки ефективності використання людського потенціалу регіону.

Методика розрахунку інтегрального показника ефективності використання людського потенціалу регіону заснована на тому, що його складові складаються з трьох елементів: фактичне значення показника, рекомендоване значення, значимість показника. Результативний показник ефективності використання людського потенціалу складається з трьох елементів: ефективність роботи людського потенціалу регіону, інтелектуальний розвиток останнього, ефективність системи управління.

Першим кроком *четвертого етапу* концепції є розробка моделі щодо формування та розвитку людського потенціалу регіону на основі рефлексивного підходу. Рефлексивний підхід до формування та використання людського потенціалу означає цілеспрямований вплив на прийняття рішень суб'єктами трудових відносин [90]. Методи рефлексивного моделювання включають в себе:

- методи системної динаміки та імітаційного динамічного моделювання), завдяки яким певну систему можна представити у вигляді складної структури, елементи якої тісно пов'язані і позитивно або негативно впливають один на одного, при цьому розробляється модель, яка відображає внутрішню структуру системи;

- когнітивне моделювання - системний аналіз ситуації, сценаріїв управління її розвитком [91].

Сутність моделі формування та розвитку людського потенціалу регіону на основі рефлексивного підходу полягає в створенні підстав для розвитку ситуації в бажаному для управління напрямку. Наступними кроками концепції є реалізація моделі і оцінка результативності системи заходів щодо підвищення ефективності управління людським потенціалом регіону, що означає практичне впровадження моделі щодо управління людським потенціалом регіону на основі рефлексивного підходу, при цьому оцінка результативності здійснюється за системою показників оцінки ефективності управління трудового потенціалу регіону. __

Напрямами підвищення ефективності формування та розвитку людського потенціалу регіонів на основі проблемно-орієнтованого управління виступають:

- *удосконалення нормативно-правової бази за рахунок впровадження нового трудового кодексу і його узгодження з іншими нормативними документами в трудовій сфері (Закон України "Про заробітну плату", Закони України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Закон України "Про колективні договори" і ін.);*

- *стимулювання соціально-трудових відносин в сфері оплати праці, податкових канікул для малого і середнього бізнесу, спрощення процедури сплати податків та інших заходів з метою зменшення тіньового сегмента працевлаштування; реалізація пенсійної реформи, яка передбачає зменшення частини обов'язкового державного страхування;*

- *координація взаємодії центрів зайнятості з роботодавцями у сфері підготовки та перепідготовки фахівців, формування чіткого переліку професійних і особистих вимог до осіб, які активно шукають роботу;*

- *створення пільг для підприємств, які створюють нові робочі місця;*

- *посилення взаємодії «органи місцевого самоврядування - бізнес - територіальна громада»;*

- *розвиток державно-приватного партнерства;*

- *підтримка і заохочення молодіжного підприємництва;*

- *наявність в регіонах цільових програм розвитку людського потенціалу;*

- *підвищення соціальної активності молоді в соціально-економічному, політичному і культурному житті;*

- *розвиток підприємницьких навичок молоді, в тому числі шляхом створення стартапів при ВУЗах;*

- *підвищення рівня компетентності посадових осіб і державних службовців з метою підвищення якості розробки та реалізації механізмів формування та розвитку людського потенціалу регіону.*

Таким чином, ефективна система управління людськими ресурсами регіону повинна відповідати наступним вимогам:

1. Забезпечувати зворотний зв'язок органів влади і людських ресурсів регіону, з метою з'ясування потреб людських ресурсів і моніторингу виконання чинних на території регіону програм, спрямованих на підвищення рівня соціально-економічного розвитку і якості життя в регіоні.

2. Погоджувати цілі розвитку людських ресурсів із загальною стратегією соціально-економічного розвитку регіону.

3. Підвищувати раціональність розподілу людських ресурсів відповідно до потреб регіону.

4. Визначати пріоритетність проблем управління людськими ресурсами регіону.

Дотримання вищевикладених вимог призведе до підвищення ефективності управління людським потенціалом регіональної економіки, який є в сучасних умовах її базисним елементом, що дозволить в подальшому підвищити рівень соціально-економічного розвитку регіону, результатом чого стане поліпшення рівня і якості життя на певній території.

ВИСНОВКИ

Дослідження, що було проведено авторським колективом, дозволяє зробити наступні висновки та узагальнення.

Характер та тенденції сучасного етапу відтворення людського потенціалу Одеського регіону визначається перш за все чинниками демографічними, трансформації господарського механізму, структурної перебудови економіки, соціальними та техногенно-екологічними чинниками. Останні, незважаючи на поточні тенденції та реалізовані регуляторні заходи, визначають на довготривалу перспективну ефективність управління людським потенціалом регіону.

Результати аналізу чинників формування людського потенціалу Одеського регіону свідчать про необхідність комплексного підходу до його ефективного функціонування як основи соціально-економічного розвитку регіону. У той же час, існує багато проблемних питань, що потребують вирішення, а саме: необхідно проводити активну демографічну політику для стимулювання підвищення народжуваності та збільшення дітей у сім'ях; активно впроваджувати медичну реформу з урахуванням регіональних потреб та особливостей, проводити превентивну роботу для збереження здоров'я населення (у зв'язку з незадовільним екологічним станом міського середовища, недостатньо якісною питною водою тощо); в сфері освіти необхідно проводити роботу з якісною профорієнтацією населення, особливо школярів, для створення умов отримання професій, що дійсно користуються попитом в регіоні. Крім того, головною проблемою ринку праці є невідповідність попиту та пропозиції за спеціальностями, що тісно пов'язано з питаннями реформування системи освіти; низький рівень сукупних доходів населення, який перешкоджає подальшому розвитку людського потенціалу, створюючи умови для депривації та подальшої деградації населення; незадовільний стан соціального захисту в регіоні, оскільки постійно збільшується кількість населення, що потребує допомоги, а це створює додатковий тиск на регіональний та місцеві бюджети; пенсійні виплати в

Одеському регіоні нижче за середній показник по Україні, що потребує коригування та додаткових заходів щодо захисту пенсіонерів.

Розвиток людського потенціалу в Одеському регіоні має базуватися на формуванні соціально-ринкової системи доходів гідного рівня, безперервній освіті та самоосвіті, якісно новому рівні охорони здоров'я, вираженому підході до соціального захисту вразливих верств населення.

Україна виокремлюється характеристиками «деформованого» безробіття за освітою – рівень безробіття працівників із середньою освітою низький, однак для працівників із вищою освітою показник безробіття є найгіршим серед європейських країн. В Україні та регіонах ситуація з безробіттям залежно від рівня освіти складається таким чином, що безробіття серед осіб з середньою освітою перевищує рівень безробіття тих, хто має лише початкову освіту. Це є свідченням того, що гарна освіта в Україні не є джерелом стабільності та статків, характерних для країн ЄС, а тому й не є значимим фактором посилення людського потенціалу.

В економічній теорії ще підтримується положення про те, що зростання імпорту погіршує можливості зайнятості, а тому є чинником підвищення рівня безробіття, зниження доходів, втрати людського капіталу, однак у практиці багатьох країн спостерігається зворотнє – поширення глобалізації, перетікання інвестицій і перекваліфікація робочої сили надають працівникам додаткові можливості доступу до нових робочих місць, а внаслідок розширення торгівлі прискорюється формування оновленої системи праці, створення нових робочих місць, підвищення продуктивності праці.

Для України характерними є високі видатки на соціальні програми, що ускладнює досягнення європейських стандартів якості життя. Звичайно, високий рівень соціальних витрат в Україні надзвичайно складно підтримувати і, вірогідно, найближчими роками його необхідно буде зменшувати, щоб привести потреби населення до платоспроможності держави.

Питання стратегічного розвитку для України та її регіонів мають визначальне значення, адже спрямовані на забезпечення сталого економічного

зростання, затвердження інноваційної програми динамічного розвитку, становлення збалансованої регіональної політики, створення передумов для довгострокових перспектив формування і нарощування людського потенціалу. З огляду на це, заходи державної політики розвитку регіонів були зосереджені в межах чотирьох блоків завдань: підвищення конкурентоспроможності регіонів та зміцнення їх ресурсного потенціалу; створення інституційних умов для регіонального розвитку; розвиток міжрегіонального співробітництва та забезпечення розвитку людських ресурсів.

Формування стратегічних засад соціально-економічного розвитку є важливим чинником зростання національної економіки у цілому як складної системи та окремих її територій як складових соціально-економічної системи. З огляду на це, однією з найсучасніших форм управління територіальним розвитком виступає стратегічне планування економічного та соціального розвитку територій, що поступово запроваджується в усіх регіонах країни.

Ретроспективний аналіз стратегічних програм формування й розвитку людського потенціалу та забезпечення гідних умов життя в Одеському регіоні виявив тенденцію на збільшення, або прискорення їх розвитку, що робить загальну оцінку соціально-економічної ситуації в регіоні досить високою, а сам регіон привабливим як для інвестицій, так для започаткування підприємницької діяльності.

При визначенні ефективності існуючих механізмів управління формуванням і розвитком людського потенціалу регіону нами розглянуто ключові результати ефективності існуючих в Україні механізмів формування й реалізації людського потенціалу. Оцінка ефективності управління формування та розвитку людських ресурсів регіону потребує проведення як ретроспективного, так і прогностичного аналізу стану людського потенціалу та можливих напрямків його зміни. Згідно з окресленою проблемою авторами запропоновано використання методу системної динаміки на базі програмної платформи системи Ithink (пакет виробництва компанії High Performance Systems). За допомогою даного методу проілюстровано роботу імітаційної моделі прогностичного аналізу розвитку

людських ресурсів на інформаційній базі Одеського регіону. Тривалість імітаційного періоду – з 2000 р. по 2020 рік. Крок імітації – рік. Модель містить 4 модулі: «Оцінка територіальної структури населення регіону»; «Оцінка екологічної ситуації в регіоні»; «Прогноз росту населення регіону» та «Оцінка структурних показників людського потенціалу регіону». Проведені імітаційні експерименти дозволили зробити ряд висновків, необхідних для визначення реальної демографічної ситуації в регіоні. Це, в свою чергу, сприятиме прийняттю управлінських рішень відповідними керуючими органами області з метою найбільш ефективного формування і реалізації людського потенціалу регіону.

Автори поділяють думку прихильників інституціоналізму, які вважають, що необхідність державного управління регіональним соціально-економічним розвитком багато в чому обумовлена недосконалістю ринкового механізму і його нездатністю вирішувати сучасні проблеми розвитку, як на загальнодержавному рівні, так і на регіональному рівні. Виявлено, що ефективне управління людським потенціалом регіону є проблематичним у зв'язку з частою зміною законодавчих норм, відсутністю чіткої державної політики щодо розвитку пріоритетних галузей економіки, відсутністю профорієнтаційної роботи.

Відтак, авторами запропоновано алгоритм процесу моделювання ефективності управління людським потенціалом регіону, що має складатися з чотирьох основних етапів, які, в свою чергу, поділяються ще на кілька підетапів, що мають єдину мету - підвищення ефективності управління людським потенціалом регіону. Дотримання запропонованого процесу призведе до підвищення ефективності управління людським потенціалом регіональної економіки, який є в сучасних умовах її базисним елементом, що дозволить в подальшому підвищити рівень соціально-економічного розвитку регіону, результатом чого стане поліпшення рівня і якості життя на певній території.

Список літератури

1. Никифоренко В.Г. Прогнозування людського потенціалу як складова стратегії регіонального розвитку. // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – № 4 (49). – 2011.- с. 108.
2. Огієнко М.М. Розвиток людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:https://www.onaft.edu.ua/download/dissertation/thesis/disser_Ohiyenko-3.pdf
3. Макарова О.В., Позняк О.В. Методика вартісної оцінки демоекономічного потенціалу // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – Вип. 6. – К.: РВПС України НАН України. – 1998. – С. 160–167.
4. Статистичний щорічник Одеської області у 2017 році. Державна служба статистики України. Головне управління статистики в Одеській області. – Одеса, 2018. – 352 с.
5. Головне управління статистики в Одеській області – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua/>
6. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. –Київ, 2019. –с. 56.
7. Державна служби статистики в Україні – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. –Київ, 2018. –109 с.
9. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. –Київ, 2017. – 92 с.
10. Статистичний збірник «Регіони України». – Київ, 2018. - Частина I . – 315 с.
11. Паспорт Одеської області 2017 рік. Одеська обласна державна адміністрація – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://oda.odessa.gov.ua/statics/pages/files/5ad4588a865b7.pdf>

12. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Аналітична доповідь. Керівник проекту О. Пищуліна - Видавництво "Заповіт", 2018. – 367 с.
13. Стратегія економічного та соціального розвитку одеської області до 2020 року. Одеса. – 2018. – 31 с.
14. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Одеської області на 2019 рік. Одеса. – 2019. – 79с.
15. Закон України від 7 грудня 2017 року № 2246-VIII «Про державний бюджет України на 2018р». – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19>
16. Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Одеської області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт» – 2016. – с.76. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy/Rehionalni-zvity-po-Turynskomu-protsesu/8-zvit-odeska-oblast-final.docx>
17. Програми соціально-економічного та культурного розвитку Одеської області на 2019-2020 рр. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://oda.odessa.gov.ua/statics/pages/files/5a81b1d23efcd.pdf>
18. Карпенко Н.В. Доходи населення як провідний чинник формування та розвитку людського потенціалу // Вісник соціально-економічних досліджень. Зб. наук. праць. ОНЕУ присвячений 50-річчю ФМЕ - №3 (67), Одеса, 2018, С. 140-150
19. Закон України від 28 лютого 2019 року № 2696-VIII «Про державний бюджет України на 2019 рік». – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2696-19>.
20. Ріжок Я. Розмір пенсії в Україні. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://maanimo.com/ua/indexes/142789-rozmir-pensiyi-v-ukrayini>
21. Програмний документ «Стратегія економічного та соціального розвитку міста Одеси до 2022 року (актуалізована)»: від 07.12.2016 р. № 1321-VII [Електронний ресурс] // Одеська міська ради. – Режим доступу:

<http://omr.gov.ua/ru/acts/council/91050>. – Доступно на 24.04.2018. – Назва з екрана.

22. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року. URL: <http://sd4ua.org/wp-content/uploads/2015/02/Strategiya-stalogo-rozvytku-Ukrayiny-do-2030-roku.pdf>

23. Благун І. Моделювання стратегій розвитку регіону / І. Благун // Регіональна економіка. - 2015. - № 4. - С. 105-115.

24. Євдокименко В. Стратегія соціально-економічного розвитку адміністративно-територіальної одиниці: концептуальний підхід в сучасних умовах / В. Євдокименко // Регіональна економіка. - 2016. - № 2. - С. 104-117.

25. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

26. Постанова Кабінету міністрів від 03.04.2019р. Деякі питання надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на реалізацію заходів, спрямованих на підвищення якості освіти. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/319-2019-%D0%BF>

27. Постанова Кабінету міністрів від 16.11.2016 р. Про затвердження переліку професій загальнодержавного значення, підготовка за якими здійснюється за кошти державного бюджету. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/818-2016-%D0%BF>

28. УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ №357/2018 Про Фонд Президента України з підтримки освітніх та наукових програм для молоді. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/3572018-25414>.

29. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 07 листопада 2018 р. № 895р Про утворення Фонду розвитку інновацій. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-utvorennya-fondu-rozvitku-innovacij>

30. Рішення Про затвердження Програми соціально-економічного та культурного розвитку Одеської області на 2019 рік. URL: <https://oda.odessa.gov.ua/statics/pages/files/5c27570a448a1.pdf>

31. Черниш О.В. Сучасний стан та проблеми фінансування вищої освіти в Україні. Вісник Хмельницького національного університету. 2011. № 4. Т. 3(178). С. 141–144.

32. Курбатова М.В. Образовательное субсидирование в новом механизме финансирования высшего образования. Экономика образования. 2015. № 2. С. 23–40.

33. Каленюк І.С., Яременко Л.І. Механізми фінансово-економічного управління вищою освітою та перспективи їх розвитку. Економічні основи інноваційного розвитку вищих навчальних закладів України: монографія; за заг. ред. В.І. Лугового. К.: Пед. преса, 2009. 384 с.

34. Соціально-економічне дослідження «Огляд соціально-економічної ситуації в Одеському регіоні: тенденції та перспективи» / Укл.: В.Ю. Філіппов. – Одеса: – 44с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://economics.opu.ua/wp-content/uploads/2019/01/02-analytics-18.pdf>

35. Звіт про здійснення Одеською обласною державною адміністрацією покладених на неї повноважень та стан розвитку території у 2018 році [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://oda.odessa.gov.ua/statics/pages/files/5c541a5409eb5.pdf>

36. Новости Одессы. Град. Население Одессы стареет [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://grad.ua/lenta-novostey/73635-naselenie-odessy-stareet.html>

37. План із реалізації 2018-2020 рр. Стратегії економічного та соціального розвитку Одеської області до 2020 р. Додаток до рішення обласної ради від 21 грудня 2017 року № 576-VII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/odeska-oblast/strategichni-ta-programni-dokumenty-oblasti/strategiya-ekonomichnogo-ta-sotsialnogo-rozvytku-odeskoyi-oblasti-do-2020-roku/>

38. Звіт про здійснення Одеською обласною державною адміністрацією покладених на неї повноважень та стан розвитку території у 2017 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<https://oda.odessa.gov.ua/statics/pages/files/5a82a5d4bcddb.pdf>

39. Статистичний збірник «Заклади культури, фізичної культури і спорту України у 2017 р.» [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_zkm_2017.pdf

40. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про затвердження обласної цільової програми «Доступна медицина на 2018-2020 роки» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/580-VII.pdf>

41. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про затвердження обласної цільової програми « Про внесення змін до рішення обласної ради від 21 грудня 2017 року № 580-VII «Про затвердження обласної цільової програми «Доступна медицина на 2018-2020 роки» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/847-VII.pdf>

42. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про внесення змін до рішення обласної ради від 21 грудня 2017 року № 578-VII «Про затвердження обласної комплексної програми соціальної підтримки населення на 2018-2020 роки «Соціальний захист населення в Одеській області» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/958-VII.pdf>

43. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про затвердження обласної комплексної програми соціальної підтримки населення на 2018-2020 роки «Соціальний захист населення в Одеській області» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/578-VII.pdf>

44. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про затвердження обласної комплексної програми розвитку фізичної культури і спорту в Одеській області на 2018-2020 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/581-VII.pdf>

45. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про внесення змін до рішення обласної ради від 21 грудня 2017 року № 578-VII «Про затвердження обласної комплексної програми «Культура Одещини – 2017-2019 роки» [Електронний

ресурсе] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/283-VII.pdf>

46. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про внесення змін до рішення обласної ради від 23 грудня 2016 року № 283-VII «Про затвердження обласної комплексної програми VII «Про затвердження обласної комплексної програми II «Про затвердження обласної комплексної програми «Культура Одещини – 2017-VII «Про затвердження обласної комплексної програми 2019 роки» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/791-VII.pdf>

47. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про внесення змін до рішення обласної ради від 23 грудня 2016 року № 283-VII «Про затвердження обласної комплексної програми VII «Про затвердження Комплексної програми охорони довкілля, раціонального використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки в Одеській області на 2014 – 2019 роки» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/1021-VI.pdf>

48. Рішення Одеської обласної адміністрації «Про внесення змін до рішення обласної ради від 21 лютого 2014 року № 1021-VI «Про затвердження Комплексної програми охорони довкілля, раціонального використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки в Одеській області на 2014-2019 роки» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://oblrada.odessa.gov.ua/wp-content/uploads/956-VII.pdf>

49. Індекс людського розвитку: Україна посіла 88 позицію серед 189 країн. URL:<http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2018/human-development-indices--where-does-ukraine-rank--.html> (дата звернення: 17.08.2018).

50. Human Development Indicators 2018 – Ukraine // United Nations Development Programme – Human Development Reports. URL: <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/UKR#> (access date: 14.08.2018).

51. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень. Київ – 2013-2017.

52. Програма розвитку конкурентоспроможності малого та середнього підприємництва в Одеській області на 2017-2020 роки, 405-VII - 22 с.

53. Рішення Одеської міської ради № 4198-VII від 30.01.2019 р. Про затвердження Програми розвитку малого і середнього підприємництва у місті Одесі на 2019-2021 роки. - 17 с.

54. В.Ю. Філіппов. Соціально-економічне дослідження «Огляд соціально-економічної ситуації в Одеському регіоні: тенденції та перспективи»– Одеса, 2018. – 44с.

55. Національний профіль з безпеки та гігієни праці. Україна. 2018. – Режим доступу:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627040.pdf

56. Мартиненко М.М. Деякі перспективи розвитку та напрями реформування соціально-трудових відносин в Україні. Формування ринкової економіки. Зб. наук. праць.-Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. - К.:КНЕУ. - 2005. - С. 366 – 371.

57. Петров П. Законодавче регулювання соціального партнерства: практика деяких країн СНД // Соціальний захист. - К.: 2012, №7.- С. 23-26.

58. Миценко І.М. Умови праці на виробництві: навчальний посібник. – Кіровоград – 2013.– 324с.

59. Наказ МОЗ №528 від 2011 р. «Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу».

60. Збрицька Т.П., Новицький М.В., Сорока О.В. ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ. Scientific journal «ECONOMICS AND FINANCE» Research: tendencies and prospects: Collection of

scientific articles. – Editorial Arane, S.A. de C.V., Mexico City, Mexico, апрель, 2017. - 284 p. ((P. 111-116).

61. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. - Режим доступу:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

62. Настанови і рекомендації до Концепції реформування національної системи запобігання професійним ризикам і заохочення безпеки та гігієни праці. Див. за посиланням: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_618935.pdf

63. Програма зайнятості населення Одеської області на 2019-2020. Рішення Одеської міської ради № 2743-VII від 14.12.2017 р. - Режим доступу: <http://www.od.ukrstat.gov.ua>.

64. Стратегічний план дій голови одеської обласної державної адміністрації «Розумний регіон 2017-2019 рр.» [Електронний ресурс] // Одеська міська ради. – Режим доступу: <http://omr.gov.ua/ru/acts/council/103979>.

65. Сервіс моніторингу реєстраційних даних українських компаній та судового реєстру [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://opendatabot.com>.

66. Мартинова Л.Б. Людський потенціал та його значення у соціально-економічному розвитку країни / Л.Б. Мартинова / International Scientific and Practical Conference “WORLD SCIENCE” - №2(6) – 2016 – с. 29-32.

67. Огієнко М.М. Теоретичні підходи до класифікації факторів розвитку людського потенціалу / М.М. Огієнко, О.В. Гуріна / Інвестиції: практика та досвід № 3/2018 – с.74-78.

68. Гуріна О.В. АНАЛІЗ СТАНУ ТА СТРУКТУРНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В РЕГІОНІ / О.В. Гуріна, М.М, Огієнко / Глобальні та національні проблеми економіки - Випуск 22 – 2018 – с. 1066-1073.

69. Eurostat [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://ec.europa.eu/eurostat>

70. Добрынин, А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999.

71. Бортнік С.М., Активізація людського потенціалу в умовах глобалізації економіки / С. Бортнік // Економічний форум. 3/2012. – С. 453-458.

72. Калинина Т. В. Формирование человеческого потенциала /Т.В. Калинина // Философия XXI века междунар сб науч тр / под общ ред О И Кирикова - Воронеж, 2007 - С 208-218.

73. Куркина М. П. Человеческий потенциал как категория социального управления регионом / М. П. Куркина, В. В. Зотов // Бизнес Информ. - 2012. - № 7. - С. 53-56.

74. Управління людським та соціальним розвитком у регіонах України: моногр. / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Л.В., Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 488 с.

75. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: учебник для вузов по специальности «Менеджмент» / В.И.Кнорриг. – изд. 2-е. – М.: Издательство НОРМА, 2002. – с. 31-32

76. Никифороенко В.Г. Прогнозування розвитку людського потенціалу в контексті світових тенденцій Стаття у фаховому виданні «Україна: аспекти праці». – 2012. – № 1. – С.14-19

77. Формування і розвиток людського потенціалу регіону: сутність, сучасні тенденції та методи оцінювання / За ред. Никифороенка В.Г – Монографія / МОН України. Одеський нац. економічний унів-тет – Одеса: VOI COIU «Атлант», 2018. – 103 с.

78. Новиков Д.А. Модели и механизмы управления развитием региональных образовательных систем (концептуальные положения). М.: ИПУ РАН, 2001. - 83 с.

79. Розпутенко І. В. Пріоритетні напрями розвитку гуманітарної сфери в Україні в контексті політичного процесу / Державне управління: теорія та практика. 2012. № 2. URL. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_8.

80. Сазонова А.С., Филиппов Р.А., Филиппова Л.Б. Теория информационных процессов и систем: учеб. пособие для вузов, Брянск: БГТУ, 2016. 131 с.

81. Тищенко А.А., Казаков Ю.М. Модель взаимодействия специалистов структурных подразделений при разработке нового изделия // Михайло-Архангельские чтения: материалы 17 международной научно-практической конференции. 2013. С. 435–438.

82. Филиппов Р.А., Сазонова А.С., Филиппова Л.Б. Интернет вещей: основные понятия и определения: учеб. пособие для вузов, Брянск: БГТУ, 2016. 116 с.

83. Shaytura S. V. и др. Application of information-analytical systems in management // Journal of Theoretical and Applied Information Technology. 2016. Т. 90. №. 2. С. 10.

84. Eroshenko S. A., Romanov A. M. Decision support system for scientific solutions efficiency assessment based on hybrid neural networks // Soft Computing and Measurements (SCM), 2016 XIX IEEE International Conference on. IEEE, 2016. С. 462-465.

85. Dimitrova R. Internal audit within the system of financial control // Socio-economic research bulletin. 2014. №. 4. С. 37-44.

86. Knyagin V. N., Meshkov N. A., Utolin K. V. Advanced Education in the Information Society // International Review of Management and Marketing. 2016. Т. 6. №. 3S.

87. Working together for Europe's young people / A call to action on youth unemployment. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions/ - Brussels. 19.06.2013.

88. Державна Стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року від 6.08.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-п#n11>

89. Берсуцкий А.Я. Управление ресурсным потенциалом предприятия: модели и методы: монография / А.Я. Берсуцкий. – Донецк: Юго-Восток, 2010. – 185 с.

90. Богиня Д.П. Ментальный фактор в сфере труда: проблемы теории и практики [Текст] / Д.П. Богиня, М.В. Семькина; НАН Украины, Институт экономики. – К. : Шторм, 2003. – 382 с.

91. Логвин В.М. Стратегическое планирование социально-экономических процессов машиностроительного предприятия на основе когнитивного подхода: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.04 [электронный ресурс] / В.М. Логвин ; Харк. нац. экон. ун-т. – Х., 2008. – 20 с.

92. Вахович І. Організаційно-економічне забезпечення формування стратегії розвитку регіону / І. Вахович // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. - 2014. - Вип. 1. - С. 14-24.

93. Лях О. Вдосконалення стратегічного управління місцевим розвитком / О. Лях // Регіональна економіка. - 2015. - № 4. - С. 119-126.

Наукове видання

Авторський колектив: к.е.н., доц. Збрицька Т.П.; к.е.н., ст.викл. Йолкіна О.В.; ст. викл. Карпенко Н.В.; к.е.н., доц. Кривцова М.С.; кер. авт. колективу д.е.н., проф. Никифоренко В.Г.; к.е.н., ст.викл. Новицький М.В.; к.політ.н., доцент Петровська О.М.; ст.викл. Перепельчук Т.В.; к.е.н., викл. Табанова А.І.; викл. Сало Я.В.

**ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СИСТЕМІ
СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ**

Монографія

Під ред. В.Г.Никифоренка

Підписано до друку 25.03.2020 р.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Друк цифровий.
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 12,09.
Наклад 100 прим.

ТОВ «ПромАрт»
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 5748 від 06.11.2017.
тел. (057) 717–28–80
www.promart.in.ua
e-mail: promart.izdat@gmail.com