

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут державного управління
Кафедра державного управління і місцевого самоврядування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеня магістра

студента Новікової Анни Сергіївни

академічної групи 281м-21-1 ІДУ

спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

на тему: «Підтримка соціально-економічного потенціалу та людського капіталу на місцевому рівні»

Керівники	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
кваліфікаційної роботи	Кравцова Т.В.			
розділів:				

Рецензент:				
------------	--	--	--	--

Нормоконтролер:	Вишнеvsька О.В.			
-----------------	-----------------	--	--	--

Дніпро
2022

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи ступеня магістра на тему «Підтримка соціально-економічного потенціалу та людського капіталу на місцевому рівні».

76 стор., 2 табл., 9 рис., 59 джерел.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ, СТРАТЕГІЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ, РЕФОРМА, ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА

Об'єкт дослідження – розвиток соціально-економічного потенціалу та людського капіталу.

Предмет дослідження – процеси забезпечення розвитку соціально-економічного потенціалу та людського капіталу на місцевому рівні.

Мета роботи – розробка рекомендацій щодо підтримки процесів забезпечення розвитку людського капіталу та підвищення соціально-економічного потенціалу на місцевому рівні.

У першому розділі досліджується державна політика України у сфері розвитку соціально-економічного потенціалу та людського капіталу. Другий розділ присвячено європейському досвіду та конкурентоспроможності людського потенціалу України. У третьому розділі розглядаються переваги партнерства та співробітництва на прикладі Магдалинівської громади.

Результати дослідження можуть бути застосовані в діяльності органів місцевого самоврядування для покращення людського капіталу на місцевому рівні.

ABSTRACT

Explanatory note of the master's degree qualification work on the topic «Support of socio-economic potential and human capital at the local level».

76 pages, 2 tables, 9 figures, 59 sources.

HUMAN CAPITAL, SOCIO-ECONOMIC POTENTIAL, HUMAN DEVELOPMENT STRATEGY, REFORM, STATE POLICY

The object of the research is the development of socio-economic potential and human capital.

The subject of the study is the processes of ensuring the development of socio-economic potential and human capital at the local level.

The purpose of the work is to develop recommendations for supporting the processes of ensuring the development of human capital and increasing the socio-economic potential at the local level.

The first chapter examines the state policy of Ukraine in the field of development of socio-economic potential and human capital. The second chapter is devoted to the European experience and the competitiveness of the human potential of Ukraine. The third chapter examines the advantages of partnership and cooperation on the example of the Magdalene community.

The results of the study can be applied in the activities of local self-government bodies to improve human capital at the local level.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1	7
ПОЛІТИКА УКРАЇНИ У СФЕРІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	7
1.1. Державна політика України у сфері розвитку людського капіталу	7
1.2. Стратегія людського розвитку України: стратегічні цілі та проблеми їх реалізації в умовах війни	23
РОЗДІЛ 2	42
ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ КРАЇН СВІТУ	42
2.1. Європейський досвід та програми формування людського потенціалу ..	42
2.2 Підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу України на шляху до ЄС	52
РОЗДІЛ 3	56
ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД	56
3.1. Заходи державної політики України щодо відновлення, розбудови та забезпечення економічного розвитку територій, що постраждали внаслідок війни	56
3.2. Підтримка людського капіталу та побудова культури партнерства і співробітництва на прикладі Магдалинівської громади	65
ВИСНОВКИ	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78

ВСТУП

Людський капітал завжди був одним з ключових елементів підвищення економіки країни. Поняття «людський капітал» з'явилося на початку 60-х років ХХ ст. в західній економічній літературі. Виникнення інтересу до цього поняття пояснюється закономірністю розвитку сучасної науки в цілому та розумінням факту, що активізація творчого потенціалу людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання.

Людський капітал є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності. Управління людським капіталом є однією з сучасних тенденцій світового менеджменту. Перехід від управління людськими ресурсами до управління людським капіталом обумовлюється формуванням нової концепції постіндустріального суспільства: зростанням ролі сфери послуг та інформації в економіці, зміною сутності та природи капіталу, автоматизацією та комп'ютеризацією виробництва. Основною конкурентною перевагою компаній стають інформація та накопичений людський капітал, який включає в себе навички та вміння людей, їх професійні знання, мотивацію, досвід, фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності. Сьогодні людський капітал є основним засобом виробництва, драйвером соціально-економічного розвитку компанії і держави загалом. Україна володіє потужним людським капіталом, який характеризується високим рівнем освіти, креативністю та вмотивованістю. Однак війна, яку розв'язала Росія, змінила його характеристики, вплинула на розвиток та призвела до значних втрат, що змушує змінювати підходи до управління людським капіталом [56].

Питання людського капіталу та потенціалу розглядали такі дослідники: Федан Я.І., Звонар. В. П., Залознова Ю. С., Азьмук Н. А., Козарезенко Л.В., Селіванов С.В., Адамович С.В. Гребоножко Є.П., В. П. Антонюк, Беккер Г.,

Богиня Д. П., Дорош О. В., Друкер П., Емерсон Г., Зелінська Г. О., Грішнова О. А., Качан Е. П., Кір'ян Т. М., Данюк В. М..

Об'єкт дослідження – розвиток соціально-економічного потенціалу та людського капіталу.

Предмет дослідження – процеси забезпечення розвитку соціально-економічного потенціалу та людського капіталу на місцевому рівні.

Мета роботи – розробка рекомендацій щодо підтримки процесів забезпечення розвитку людського капіталу та підвищення соціально-економічного потенціалу на місцевому рівні.

Зазначена мета зумовлює постановку та виконання наступних завдань:

- надати загальну характеристику державної політики України у сфері розвитку людського капіталу;
- охарактеризувати Стратегію людського розвитку України: її цілі та проблеми їх реалізації в умовах війни;
- проаналізувати європейський досвід та програми формування людського потенціалу;
- визначити рівень конкурентоспроможності людського потенціалу України на шляху до ЄС;
- дослідити заходи державної політики України щодо забезпечення економічного розвитку територій;
- розробити пропозиції щодо підтримки людського капіталу, підвищення соціально-економічного потенціалу та побудови культури партнерства на прикладі Магдалинівської громади.

В процесі написання роботи були використані методи порівняння та аналогій, систематизації та формалізації інформації, спостереження, узагальнення, класифікації інформації, групування. Інформаційною базою даного дослідження слугували наукові статті, нормативно-правові документи, стратегії та реформи. Результати дослідження можуть бути застосовані в діяльності органів місцевого самоврядування для покращення людського капіталу на місцевому рівні.

РОЗДІЛ 1

ПОЛІТИКА УКРАЇНИ У СФЕРІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Державна політика України у сфері розвитку людського капіталу

Людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє підвищенню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [16].

На сьогодні не існує єдиного визначення поняття «людський капітал», розглянемо найбільш доцільні визначення цього поняття (табл. 1.1). Управління людським капіталом є однією з сучасних тенденцій світового менеджменту [16]. Перехід від управління людськими ресурсами до управління людським капіталом обумовлюється формуванням нової концепції постіндустріального суспільства: зростанням ролі сфери послуг та інформації в економіці, зміною сутності та природи капіталу, автоматизацією та комп'ютеризацією виробництва. Основною конкурентною перевагою компаній стають інформація та накопичений людський капітал, який включає в себе навички та вміння людей, їх професійні знання, мотивацію, досвід, фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні якості та здібності.

Сьогодні людський капітал є основним засобом виробництва, драйвером соціально-економічного розвитку компанії і держави загалом. Україна володіє потужним людським капіталом, який характеризується високим рівнем освіти, креативністю та вмотивованістю. Однак війна, яку розв'язала Росія, змінила його характеристики, вплинула на розвиток та призвела до значних втрат. Такі умови змушують змінювати підходи до

управління людським капіталом як на державному, так і на місцевому рівні [18].

Таблиця 1.1

**Визначення поняття «людський капітал»
(створено автором за матеріалами [14])**

Дослідник	Визначення поняття «людський капітал»
Г. Беккер	людський капітал – це сукупність природжених здібностей та отриманих знань, навиків, мотивацій, доцільне використання якої сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства)
Едвін Дж Долан	капітал у вигляді розумових здібностей, отриманий через формальне навчання чи освіти, або через практичний досвід
С. Фішер	людський капітал – це ступінь утіленої у людині спроможності приносити дохід. Людський капітал включає природжені здібності, талант, освіту набуту кваліфікацію
П. Дьомін	природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичений визначений рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку, як конкретного індивіду, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють економічному росту та впливають на розмір доходів їх володаря
І. А. Кокарєв	це сукупність творчих здібностей, особистісних якостей та мотивації індивідів, які знаходяться в їх власності, накопичуються за рахунок інвестицій та використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва протягом усього періоду трудового життя робітників з метою отримання ними у майбутньому більшого доходу

Створення необхідних базових умов для комфортного та безпечного життя, можливостей для реалізації потенціалу громадян – одна із найважливіших функцій держави. Саме якісний розвиток людського капіталу є основою зростання національної економіки та зміцнення конкурентних позицій України у світі [17]. Це підтверджує глобальний індекс людського капіталу (табл. 1.2).

Людський капітал забезпечує економічне та технологічне зростання, а також розвиток культурних, моральних, демократичних цінностей в суспільстві. Основними показниками ефективності роботи Уряду у цьому

напрямку є підвищення позицій у індексі людського розвитку, зменшення рівнів смертності та бідності населення [16].

Таблиця 1.2

**Глобальний індекс людського капіталу
(створено автором за матеріалами [2])**

Глобальний індекс людського капіталу	Україна	Польща	Словаччина	Іспанія	Туреччина	Сінгапур
Загальний індекс	71,27	69,6	67,1	65,6	60,3	73,28
Потенціал	81,7	76,6	70,3	69,6	63,7	76,45
Реалізація	72,6	65,8	66,4	58,5	56,6	70,05
Розвиток	71,4	72,7	71,6	73	68,5	73,6
ноу-хау	59,2	63,2	60,3	61,1	52,3	72,5

Для досягнення пріоритетної цілі сталого розвитку людського капіталу в Україні було передбачено низку трансформацій у ключових соціальних сферах:

1. Забезпечення рівного доступу громадян до якісних медичних послуг шляхом створення нової організації системи охорони здоров'я, що базується на засадах медичного страхування, реформування та вдосконалення медичної допомоги [22].

Трансформація системи охорони здоров'я стосується кожного. Її мета – забезпечити громадянам України рівний доступ до якісних медичних послуг, в результаті змін орієнтувати систему так, щоб у центрі її був пацієнт.

30 листопада 2016 року Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію реформи охорони здоров'я [22]. МОЗ було доручено розробити план заходів щодо її реалізації. 9 жовтня 2017 року Верховна Рада України прийняла медичну реформу, на голосування її впровадження підтримало 240 депутатів.

Бачення системи охорони здоров'я після проведення реформи: ефективна і доступна система охорони здоров'я, що відповідає потребам

населення України. Підвищення рівня і якості життя населення на основі розширення доступності, підвищення якості та безпеки медичної допомоги, продуктивної зайнятості персоналу, що працює у галузі охорони здоров'я, а також підвищення їх рівня соціального забезпечення, розвитку і оптимізації системи соціальної підтримки [22].

30 січня 2018 року набув чинності Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» [22], який дав старт медичній реформі в Україні. Медична реформа має низку етапів, з впровадженням зможе ефективно змінитися сфера надання медичних послуг.

Медична реформа [22] передбачала:

- здійснення реформи фінансування системи охорони здоров'я, впровадження нових фінансових механізмів на рівні спеціалізованої та високоспеціалізованої медичної допомоги (амбулаторного та стаціонарного рівнів);
- забезпечення фінансового захисту населення від надмірних витрат;
- ефективне функціонування моделі державного гарантування пакета медичної допомоги, який має бути доступним для всього населення, незалежно від статі, місця проживання, рівня статків та інших соціально-демографічних характеристик;
- оновлення матеріально-технічної бази, забезпечення інформаційного та кадрового ресурсу закладів охорони здоров'я на всіх рівнях медичної допомоги відповідно до міжнародних стандартів;
- впровадження інноваційних технологій у щоденній медичній практиці та забезпечення доступу до високотехнологічного лікування.

Сьогодні реформа здійснюється за такими пріоритетними напрямками:

- медична реформа;
- громадське здоров'я;
- спеціалізована медицина;
- доступні та якісні лікарські засоби [32].

За кожним із напрямів реалізуються завдання, спрямовані на забезпечення фінансування системи охорони здоров'я, підвищення заробітної плати медичних працівників, створення ефективної системи контролю якості надання медичної допомоги, розробку та оновлення національних галузевих стандартів та протоколів лікування, впровадження державної оцінки медичних технологій, створення конкурентного середовища для медичних закладів, розвиток добровільного медичного страхування, розвиток державно-приватного партнерства у сфері охорони здоров'я, залучення приватного капіталу, пільгове оподаткування за рахунок податку на прибуток, розвиток спроможної мережі закладів охорони здоров'я, розвиток телемедицини, eHealth, розвиток високотехнологічної медицини і системи трансплантації, системи екстреної медичної допомоги, забезпечення медичною допомогою пацієнтів з туберкульозом, психічними захворюваннями, орфанними захворюваннями, впровадження та реалізація Національної стратегії боротьби з онкологічними захворюваннями, визначення основних засад та механізмів функціонування системи громадського здоров'я в Україні, враховуючи виклики та загрози, пов'язані із поширенням у світі та на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», удосконалення законодавства в сфері обігу лікарських засобів з метою забезпечення прозорості фармацевтичного ринку, забезпечення розвитку медичної освіти і науки [32].

2. Перетворення української освіти на інноваційне середовище, в якому учні й студенти набуватимуть ключових компетентностей, необхідних для успішного життя у сучасному світі, а науковці матимуть усі необхідні можливості та ресурси для своєї роботи [12].

Реформа освіти фактично стартувала 2012 року, з відомого документу «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року». У вересні 2017 року було ухвалено новий Закон «Про освіту», який регулює основні засади нової освітньої системи, а у лютому 2018 року

Кабінет Міністрів затвердив новий Державний стандарт початкової освіти. Цей Стандарт з 2017/2018 навчального року успішно пройшов апробацію у 100 школах по всій Україні, з 2018/2019 навчального року за цим Стандартом розпочали навчання першокласники по всій Україні. Також у 2019 році стартував пілот з добровільної сертифікації вчителів, мета якого – виявити та стимулювати вчителів з високим рівнем професійної майстерності, які володіють методиками компетентнісного навчання і новими освітніми технологіями та сприяють їх поширенню [12].

У 2019 році на зміну процедури атестації шкіл, що мала виключно наглядово-контрольні функції, прийшов Порядок проведення інституційного аудиту, який має стати інструментом підтримки закладів. На допомогу директорам шкіл Державною службою якості освіти було розроблено Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у ЗЗСО [12].

У 2019 році стартувала Програма ЄС «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України». Проект сприяє реформі професійно-технічної освіти в Україні з метою зробити відповідне вимогам ринку праці навчання та допомогти здобувачам реалізувати власний потенціал. Програма триватиме до 2023 року [12].

У 2020 році Колегія МОН схвалила Стратегію розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року. Закладені в Стратегії ідеї деталізують завдання Концепції реформи «Сучасна професійно-технічна освіта» на період до 2027 року. 30 березня 2021 року Президент України Володимир Зеленський підписав Указ «Про пріоритетні заходи щодо розвитку професійної (професійно-технічної) освіти», на виконання створено Раду з питань розвитку професійно-технічної освіти як консультативно-дорадчого органу при Президентові. 9 грудня 2021 року Уряд затвердив концепцію Державної цільової соціальної програми розвитку на 2022–2027 роки, яка передбачає реалізацію реформи децентралізації, осучаснення змісту

та якості освіти, розвиток партнерства, а також популяризацію професійної освіти [34].

18 березня 2021 р. відбулась діалогова платформа «Освіта України 2021: стратегічні цілі в дії» за участю Міністра освіти і науки України Сергія Шкарлета, директорів обласних департаментів (управлінь) освіти і науки, ректорів ЗВО, представників Національної академії педагогічних наук, і міжнародних партнерів: Британської Ради в Україні, Cambridge University Press та інших. Виступаючи на заході, Міністр освіти і науки С. Шкарлет назвав цілі у сфері діджиталізації на 2021-й та наступні роки:

- затвердити Концепцію цифрової трансформації освіти і науки України;
- продовжити розвиток платформи «Всеукраїнська школа онлайн»;
- реалізувати вступ до закладів вищої освіти на порталі «Дія» та онлайн-механізм із відстеження та моніторингу працевлаштування випускників українських ЗВО.

Державна політика у сфері освіти і науки відіграє вирішальну роль у забезпеченні розвитку людського капіталу та отриманні економічної вигоди у вигляді сталого зростання й конкурентної економіки, а відповідно, – суспільного та індивідуального добробуту, майбутнього процвітання та якості життя. Досягнення цих цілей потребує узгоджених політичних ініціатив, ефективних управлінських рішень та довгострокових інвестицій [34]. Очевидно, що сьогодні українська освіта не відповідає ані сучасним запитам з боку особистості та суспільства, ані потребам економіки, ані світовим тенденціям [10]. Саме тому здійснюється системна трансформація сфери для забезпечення нової якості освіти на всіх рівнях: від дошкільної освіти – до вищої освіти та освіти дорослих.

У науковій сфері реформа освіти [10] покликана зупинити ізоляцію і стагнацію у сфері досліджень, сформувавати запит на якісну підготовку дослідників та якісні розробки в галузі фундаментальних і прикладних наук, скоротити розрив між дослідженнями та впровадженням їх результатів,

інтегрувати вищу освіту й науку України в освітній та дослідницький простір Європейського Союзу.

Сьогодні реформа здійснюється за такими пріоритетними напрямками:

- доступна та якісна дошкільна освіта;
- нова українська школа;
- сучасна професійна освіта;
- якісна вища освіта та розвиток освіти дорослих;
- розвиток науки та інновацій [10].

За кожним із них реалізуються завдання, спрямовані на досягнення спільної мети: перетворити українську освіту на інноваційне середовище, в якому учні й студенти набувають ключових компетентностей, необхідних кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності, а науковці мають можливості та ресурси для проведення досліджень, що безпосередньо впливатимуть на соціально-економічний та інноваційний розвиток держави.

Потужну державу і конкурентну економіку може забезпечити згуртована спільнота творчих людей, відповідальних громадян, активних і підприємливих. Саме таких громадян мають готувати заклади освіти. Зміст професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти має постійно оновлюватися з урахуванням потреб ринку праці. Особливої актуальності набуває питання мобільності, конкурентоспроможності та рівня кваліфікації працівників. Освітня та наукова галузі мають перетворитися на важіль соціальної рівності та згуртованості, економічного розвитку і конкурентоспроможності України [12].

Для подолання зазначених проблем державою та місцевими органами вже здійснюються послідовні кроки, серед яких:

- розвиток мережі закладів дошкільної освіти різних типів та форм власності, що забезпечують здобуття дошкільної освіти та поступове зменшення черги в дошкільні заклади (створення додаткових місць);
- підняття престижності праці та статусу працівників дошкільної освіти шляхом: збільшення відпустки педагогічних працівників закладів

дошкільної освіти до 56 календарних днів та зменшення педагогічного навантаження вихователів закладів дошкільної освіти загального типу з 30 до 25 годин, створення умов для професійного розвитку педагогічних працівників закладів дошкільної освіти;

- оновлення змісту дошкільної освіти для забезпечення наступності між дошкільною та початковою освітою;
- упровадження сучасних освітніх методик та технологій в освітній процес ЗДО;
- створення сучасного, безпечного та комфортного освітнього середовища;
- створення умов для навчання дітей з особливими освітніми потребами в закладах дошкільної освіти, починаючи з 2 років;
- створення системи забезпечення якості дошкільної освіти.

3. Запровадження чесних та справедливих пенсійних виплат, де значний розрив між спеціальними та звичайними пенсіями усунуто, а громадяни, які протягом свого трудового життя сплачували внески, не приховуючи доходів, отримують гідні компенсації [11].

Третій етап реформи пенсійної системи в Україні стартував 8 липня 2011 року – Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» був прийнятий Верховною Радою України за ініціативи Кабінету Міністрів України. За прийняття зазначеного Закону проголосували 248 народних депутатів України [7].

Вищезазначеним законом запроваджено такі заходи:

- встановлено максимальний розмір пенсії, який не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, установлених для осіб, котрі втратили працездатність;
- підвищено страховий стаж для одержання пенсії за віком з 5 до 15 років;

- підвищено нормативну тривалість страхового стажу для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі для жінок з 20 до 30 років і для чоловіків з 25 до 35 років;

- переглянуто пенсійний вік для жінок, які отримують пенсію відповідно до загального закону, з 55 до 60 років починаючи з 1 вересня 2011 р., поступово збільшуючи його на 6 місяців кожного року протягом 10 років;

- запроваджено обмеження для спеціальних пенсій (підвищення пенсійного віку для чоловіків – державних службовців до 62 років, зменшено з 90% до 80% заробітну плату, а згодом і до 70%, яка є базою для нарахування цих пенсій [7]).

Мета пенсійної реформи [11] – відновлення справедливості при визначенні пенсійних виплат – і сьогодні, і на майбутнє. Якщо людина чесно працювала все життя, вона має гарантовано отримувати гідну пенсію. Окрім цього, невід’ємною частиною пенсійної реформи є впровадження європейських стандартів функціонування органів Пенсійного фонду України. Використання сучасних інформаційних і управлінських технологій, єдиних стандартів якості обслуговування громадян мають зробити надання послуг українцям зручним і ефективним.

Реформа передбачає [11]:

- обов’язкову щорічну індексацію пенсій, у тому числі державних службовців, працівників органів місцевого самоврядування, журналістів, та запровадження справедливого механізму нарахування виплат пенсіонерам;

- забезпечення дотримання прав внутрішньо переміщених осіб, у тому числі осіб, які проживають на тимчасово окупованих територіях, на належне пенсійне забезпечення;

- отримання пенсії на підконтрольній українській владі території внутрішньо переміщеними особами, у тому числі особами, які проживають на тимчасово окупованих територіях;

- запровадження другого рівня пенсійної системи – накопичувальної системи пенсійного страхування.

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення пенсій» передбачена щорічна (опосередкована) індексація пенсій від 2021 року, яка відбуватиметься шляхом збільшення на коефіцієнт, що відповідає показнику 50% зростання споживчих цін за попередній рік та 50% показника зростання середньої заробітної плати (доходу), з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують попередньому року до того, в якому проводять збільшення [11].

Наступним етапом реформування пенсійної системи є поетапні зміни в системі накопичувального пенсійного забезпечення [7]. Це дасть змогу диверсифікувати джерела пенсійного забезпечення людей і збільшить розмір пенсійних виплат. Першочерговим завданням буде представлення Урядом законопроекту щодо запровадження накопичувальної професійної системи пенсійного забезпечення:

- розширення функціоналу порталу електронних послуг Пенсійного фонду України та автоматизація процесів у системі пенсійного страхування;
- посилення відповідальності за ухилення та несплату єдиного соціального внеску, інших обов'язкових платежів до Пенсійного фонду України;
- перегляд стимулів до сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- забезпечення ефективного державного нагляду за використанням коштів Фонду соціального страхування та Пенсійного фонду України;
- уніфікація та адаптація законодавства щодо діяльності недержавних пенсійних фондів до законодавства ЄС з метою підвищення рівня захисту майнових прав та інтересів учасників накопичувальної системи пенсійного забезпечення.

Очікувані результати та показники [11]:

- досягнення витрат на пенсійне забезпечення на рівні 12 відсотків валового внутрішнього продукту та забезпечення мінімального рівня пенсійного забезпечення на рівні 40 відсотків від отриманого заробітку;

- щорічний перерахунок пенсій 11 млн. пенсіонерів;
- залучення 132 тис. працівників до накопичувальної системи обов'язкового професійного пенсійного забезпечення.

Завдання на поточний рік [11]:

- розроблення та подання Кабінетові Міністрів законопроекту щодо запровадження накопичувальної професійної пенсійної системи;
- здійснення аналізу реалізації державної політики у сфері адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- підготовка пропозицій щодо підвищення якості адміністрування єдиного внеску з урахуванням необхідності подолання негативних економічних наслідків, спричинених пандемією коронавірусу COVID-19;
- удосконалення механізму індексації пенсій;
- поліпшення ефективності соціальної підтримки населення, що дасть можливість надавати допомогу тим, хто потребує її найбільше, захистити малозабезпечені верстви населення та підтримати їх у процесі соціальної інтеграції.

Людський капітал і економічне зростання тісно взаємопов'язані. Людський капітал впливає на економічне зростання і може сприяти розвитку економіки за рахунок розширення знань і навичок її людей. Навички мають економічну цінність, оскільки кваліфікована робоча сила може підвищити продуктивність. Концепція людського капіталу – це усвідомлення того, що не у всіх однаковий набір навичок або знань, але їх якість можна поліпшити завдяки інвестиціям в освіту та продуктивність людей [42].

Людський капітал вже став провідним фактором виробництва і займає зараз близько 70% в структурі національного багатства розвинутих країн, хоча ще в середині ХХ століття на нього припадало лише 48% національного багатства.

Такий суттєвий ріст частки людського капіталу у національному багатстві пояснюється насамперед формуванням економіки знань, яка є

частиною постіндустріального розвитку, точніше, «вищою стадією розвитку постіндустріального суспільства». Найважливіша властивість економіки знань в тому, що вона надає значний мультиплікативний ефект на розвиток всіх інших галузей. Це багато в чому пояснює збільшення відриву розвинених країн від всіх інших.

Зазвичай технологічні зміни відбуваються завдяки накопиченню знань та впровадженню технологій за рахунок фінансових ресурсів з різних джерел. Існують підстави вважати, що в основі власне економічного прогресу лежать значною мірою економічні рішення. Підприємці шукають нові способи отримання прибутку і існує один шлях досягнення цього – виробництво нових ідей. Як прагнення отримати більший прибуток призводить до виробництва нових знань та інновацій, так і застосування нових знань та реалізація інновацій сприяють виробництву чергових нових знань, включених у процес економічного зростання. Простіше кажучи, мова йде про самовідновлювану систему, коли економічний ріст, викликаний ростом економіки знань, стимулює ріст інвестицій та подальший розвиток і підтримку економіки.

Саме тому сучасні економісти відзначають, що в постіндустріальному суспільстві значимість фінансового капіталу витісняється значимістю людського капіталу [42].

У зв'язку з вторгненням російських військ на територію України перед роботодавцями постали нові виклики щодо управління людським капіталом під час війни. Вони не можуть використовувати його повною мірою, що пов'язано як зі значними втратами людського капіталу, так і з несприятливими умовами для його формування, розвитку та збереження.

За даними Агентства ООН у справах біженців [47], в середині липня кордон з Україною перетнуло понад 9 мільйонів людей. Найбільше українських біженців перебуває в Польщі. Станом на 11 липня 2022 року в країні зареєстровано понад 1,2 млн українців, які рятуються від війни. Велика кількість людей виїхала в Німеччину, Чехію, Туреччину, Італію, Молдову,

Румунію та Словаччину. Згідно з даними, отриманими в результаті опитування Агентством ООН у справах біженців, більшість з них після закінчення війни бажають повернутися до України. Однак можна припустити, що велика кількість українців, які виїхали за кордон, не повернуться. Все залежатиме від тривалості війни, масштабів руйнувань та можливості працевлаштування в іншій країні.

З України продовжують виїжджати не тільки працездатні громадяни, а й студентська та учнівська молодь, яка є трудовим потенціалом країни. Чіткої статистики не існує, однак згідно з даними ООН, через війну переміщено дві третини дітей та молоді, зокрема, дітей молодшого та шкільного віку – 5,7 млн. та студентів – 1,5 млн. [47]. Ситуацію з виїздом учнів та студентів можна розглядати з двох боків. З одного боку, це відкриває доступ до безкоштовного навчання в закладах освіти Європейських країн, який сприятиме формуванню високоосвіченої мультикультурної молоді. З другого боку, значна частина дітей та молоді не повернеться в Україну. Таким чином, наша держава втратила значну частину людського капіталу. До втрати людського капіталу призводить примусова евакуація українських громадян до Росії. За оцінками різних джерел, російська влада допитала, затримала і примусово депортувала від 900 тис. до 1,6 млн громадян України, включаючи 260 тис. дітей, з їхніх домівок до Російської Федерації [48]. Втрату людського капіталу в Україні спричинило вбивство великої кількості цивільного населення та військових. Серед інших несприятливих умов для формування, розвитку та збереження людського капіталу необхідно відзначити такі:

- стресовий стан багатьох українців. Згідно з результатами останнього опитування соціологічної групи Рейтинг в рамках проекту «Україна в умовах війни», 24% українців мають дуже напружений емоційний стан і лише 9% вважають його дуже спокійним [48];

- відсутність інвестицій в людський капітал. Мається на увазі формування гнучкої та добре оснащеної системи освіти, яка відповідає

потребам бізнесу. За повідомленням Укрінформу [49], станом на 30 липня, внаслідок повномасштабного вторгнення російський військ було пошкоджено 2199 закладів освіти, із них 225 – зруйновані повністю. Негативний вплив на систему освіти та, відповідно, на формування людського капіталу, має припинення освітнього процесу на окупованих територіях або його продовження відповідно до стандартів окупантів. Необхідно відзначити низьку якість освіти у відносно спокійних регіонах, зумовлену постійними перервами на повітряні тривоги, поганим інтернет-зв'язком, відсутністю достатньої кількості технічного обладнання тощо;

– зниження заробітних плат. Через падіння доходів велика кількість українських компаній змушена звільняти працівників або скорочувати заробітні плати. Нерідко працівники переводяться на половину ставки, скорочуються години або оформляються відпустки за власний кошт. Якщо ж компанія наймає нових працівників, то їм пропонується заробітна плата нижча, ніж до війни. Варто зазначити, що найбільше падіння заробітної плати спостерігається в сфері видобутку сировини (на 58%), інсталяції та сервісу (на 56%) та безпеки (на 49%) [48]. Істотне зниження зарплат спостерігається в сфері консультування, будівництва, нерухомості, туризму, готельного та ресторанного бізнесу, транспорту, логістики, а також в банківській сфері, сфері продажу, мистецтва, розваг та масмедіа;

– обмежена діяльність українських компаній або повна зупинка їх роботи. Згідно з опитуванням компанії Делойт в Україні та Американської торговельної палати в Україні, яке проходило з 6 квітня по 13 травня, 65% опитаних компаній різних індустрій ведуть обмежену операційну діяльність, 8% призупинили свою роботу, 2% знаходяться в процесі ліквідації і тільки в 25% компаній операційна діяльність ведеться в повному обсязі [49].

Україна має значні резерви щодо відновлення людського капіталу [54]. Заходи цього відновлення мають охоплювати дві площини, що тісно пов'язані між собою та спрямовані на формування сприятливого середовища, перша – повернення громадян України на батьківщину, а друга –

вибудовування ефективної системи формування, розвитку людського капіталу всередині країни.

Основними стратегічними напрямками державної політики мають стати [50]:

1. Відновлення житлового фонду та цивільної інфраструктури, яке має базуватися на принципово нових підходах. Таке відновлення має передбачати не стільки скління вибитих вікон, а розбудову «розумних» міст. Такі міста характеризуються інтелектуальною системою забезпечення життєдіяльності, людино орієнтованою забудовою, залученням містян до управління. Житлові комплекси передбачають задоволення потреб людини, а не забудовника.

2. Програми стимулювання розвитку бізнесу та самозайнятості є головною умовою формування середовища в країні, до якої варто повертатися. Вони повинні мати комплексний характер та передбачати систему механізмів підтримки: фінансових (податкові пільги, кредитні програми, інвестиційні проєкти), регуляторних (спрощені правила регулювання та адміністрування бізнесу), освітніх (навчання кращим практикам ведення бізнесу), цифрових (формування цілісної цифрової інфраструктури). Відновлення бізнессередовища має бути на засадах створення робочих місць з гідними умовами праці. Саме такий підхід створить умови для повернення людського капіталу на батьківщину, попри те, що певна частина знайшла гідну роботу за кордоном.

3. Розробка та впровадження програм психологічної підтримки, спрямованих на возз'єднання родин є важливим доповненням до вищеназваних заходів. Ознакою війни стали роз'єднані родини: жінки з дітьми – за кордоном, чоловіки залишилися в Україні. Кожен з членів родини отримав свій досвід, самотійно протистояв викликам, навчився жити окремо. Члени родин, які виїхали за кордон, частково пройшли асиміляцію в інше культурне та соціальне середовище. Ці обставини зумовлюють потенційний розлом в родинах, який на тлі економічної кризи може

загострюватися. Саме тому необхідно на рівні держави розробляти та реалізовувати програми психологічної реабілітації возз'єднання родин.

Таким чином, для ефективного управління людським капіталом необхідно мати на увазі його особливі характеристики, процеси та категорії, на які він впливає, особливості інвестування та віддачі від нього. Ефективність процесу відтворення людського капіталу залежить від узгодженості між усіма його етапами, забезпечуючими системами, важелями, ланками [50].

1.2. Стратегія людського розвитку України: стратегічні цілі та проблеми їх реалізації в умовах війни

У сучасних умовах питання людського розвитку є надзвичайно актуальним, оскільки прогрес людського розвитку демонструє нарощування можливостей людини через підвищення її потенціалу для реалізації в усіх сферах життєдіяльності.

Людський розвиток потребує пріоритетної уваги з боку держави. За показником індексу людського розвитку, який відображає узагальнені характеристики людського потенціалу з урахуванням здоров'я, доступу до знань, тривалості і рівня життя населення, Україна посіла 74-ту позицію серед 189 держав і територій, які представлено в Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік, що опублікована на офіційному вебсайті Програми розвитку ООН. З одного боку, це означає належність України до держав із високим рівнем людського розвитку (індекс людського розвитку – 0,779), з іншого боку – Україна з 1991 року демонструє незначний прогрес у зазначеній сфері порівняно з іншими державами цієї групи [34].

Суттєвий вплив на соціально-економічну ситуацію в державі в цілому та її регіонах протягом останніх років чинять такі виклики, як збройна агресія Російської Федерації проти України і тимчасова окупація частини її території, демографічна криза, епідемічна ситуація, пов'язана з поширенням

гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 (далі – коронавірусна хвороба COVID-19), проблеми у сфері медицини, освіти, науки, культури, фізичної культури і спорту, соціальної підтримки громадян, національно-патріотичного виховання. Тому було прийнято рішення створити Стратегію людського розвитку [12]. Вона була затверджена Указом Президента України 14 травня 2021 року.

Метою реалізації Стратегії є створення умов для всебічного розвитку людини протягом життя, розширення можливостей реалізації потенціалу і свободи особистості, її громадянської активності заради формування згуртованої спільноти громадян, здатних до активної творчої співучасті у гармонійному, збалансованому та сталому розвитку держави.

Досягнення цієї мети передбачає покращення низки таких показників, як тривалість життя, доступ до якісної освіти впродовж життя, доступ до високоякісних фізкультурно-спортивних послуг, гідний рівень життя, а також оптимізація зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком, шляхом збільшення інвестицій у якісне оновлення інфраструктури основних сфер людського розвитку, розбудови соціальної сфери та справедливого розподілу економічних ресурсів [34].

У Стратегії розглядаються:

1. Демографічна ситуація в країні.

На жаль, зараз демографічний розвиток України характеризується формуванням і посиленням негативних тенденцій, зокрема зменшення чисельності населення (у 2020 році – 46 млн., на початку 2021 – 41,6 млн, без урахування населення тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим) та старіння населення (за даними, частка осіб віком 65 років і більше у 2020 році становила лише 17 відсотків від загального населення) (рис. 1.4).

Також скорочується чисельність молоді. Станом на 1 січня 2021 року, чисельність осіб віком від 14 до 35 років включно зменшилась на 1,6 млн осіб, порівняно з початком 2015 року (рис. 1.1) [34].

Зараз демографічна ситуація країни характеризується відносно низькою народжуваністю та високою смертністю (рис. 1.2), погіршенням медико-демографічних характеристик населення через зростання захворюваності, поширення хронічних, інфекційних хвороб, збереження високого рівня професійної захворюваності, виробничого та побутового травматизму.

Гострою проблемою в Україні залишається висока передчасна смертність у працездатному віці, насамперед серед чоловіків, які живуть у середньому на 10 років менше, ніж жінки, що помітно перевищує такий розрив у розвинутих європейських державах, де він становить лише три з половиною – п'ять років. Так само трапились зміни вікових груп населення (рис.1.3, рис. 1.4).



Рис. 1.1. Чисельність наявного населення України [52]

Також Україна вирізняється значними втратами населення через депопуляцію та на сьогодні належить до числа держав із найвищою

інтенсивністю природного скорочення чисельності населення. В останні два роки рівень народжуваності в Україні був найнижчим у Європі.

2. Охорона здоров'я.

В Україні продовжується реформування системи охорони здоров'я. Із 2018 року запроваджено реалізацію державних гарантій медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій для первинної медичної допомоги, а починаючи з квітня 2020 року— для всіх видів медичної допомоги [12].

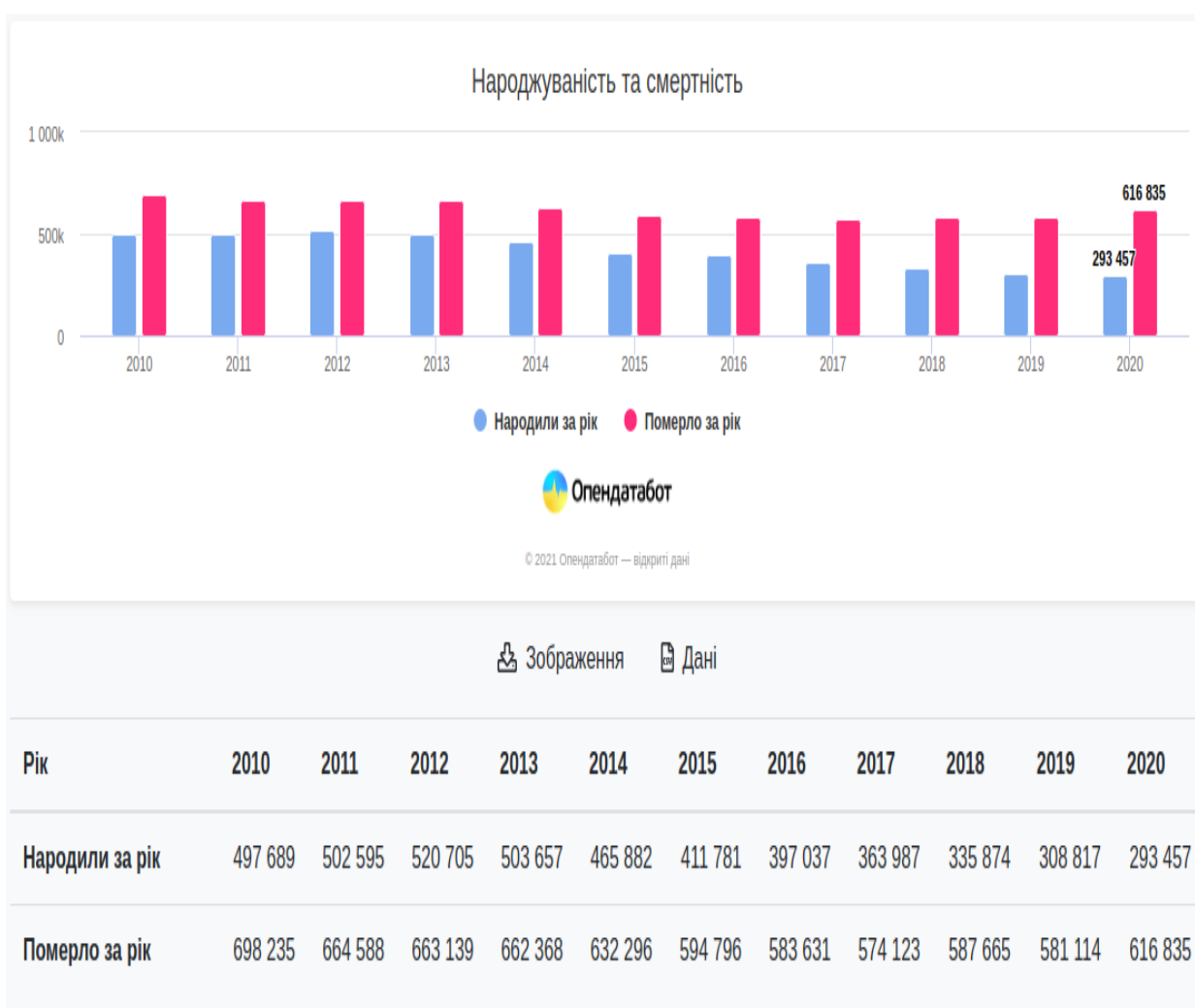


Рис. 1.2. Народжуваність та смертність [52]

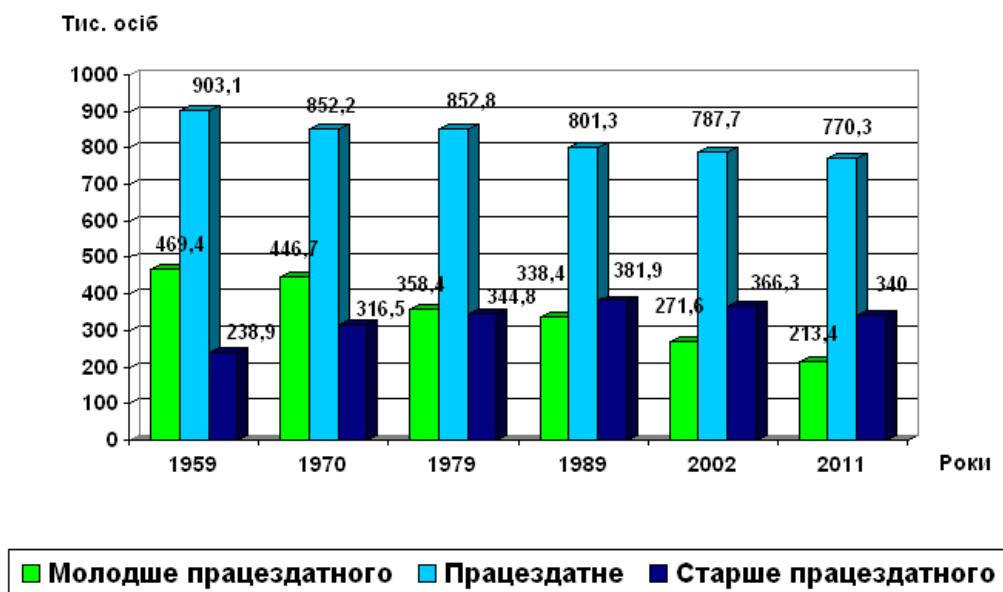


Рис. 1.3. Демографічні зміни у структурі основних вікових груп [8]

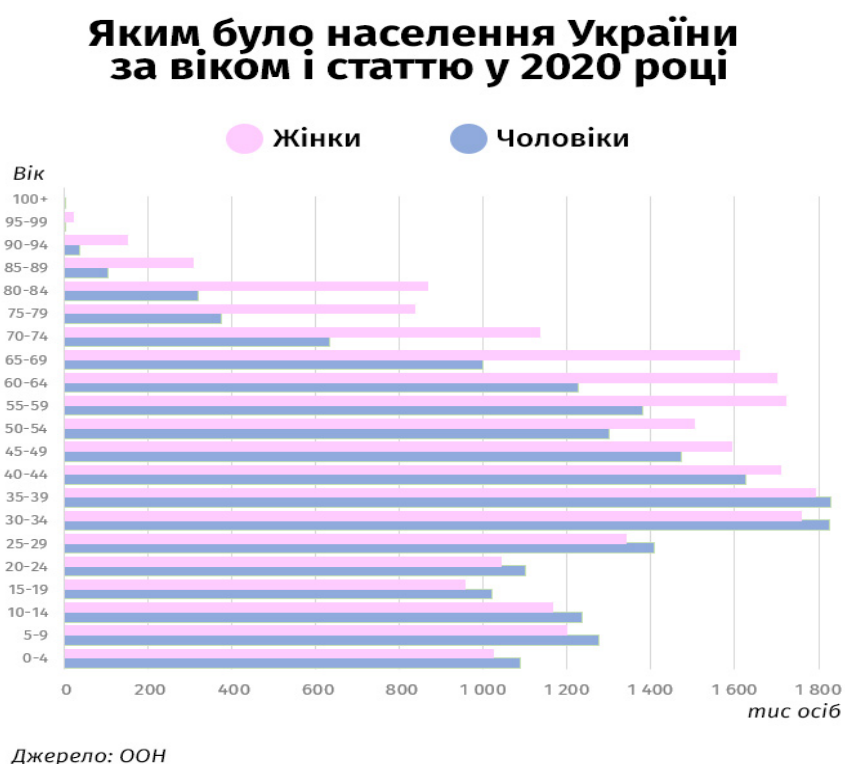


Рис. 1.4. Яким було населення України за віком у 2020 році [8]

Створено Національну службу здоров'я України – центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення. Відбулися

масштабні зміни з реорганізації закладів охорони здоров'я у комунальні некомерційні підприємства, впроваджено електронну систему охорони здоров'я (E-health), завершено кампанію з вибору пацієнтом лікаря та підписання декларації [34].

Складність і водночас масштабність реформи охорони здоров'я полягає в тому, що вона здійснювалася паралельно з процесами децентралізації, а у 2020 році Україна, як і весь світ, увійшла в пандемію COVID-19.

Результати проведення аналізу причин смертності (рис. 1.5) свідчать про незадовільний стан системи охорони здоров'я та реального доступу населення до медичних послуг [12]. Недосконалість системи охорони здоров'я, низький рівень усвідомлення цінності здоров'я як власного капіталу, відсутність просвітницької складової для населення з питань здорового способу життя, перебування переважної більшості населення в умовах соціально-економічної нестабільності призводять до створення несприятливих умов для підтримки здорового способу життя.

Класи причин смерті	2018	2019	2020 прогноз	2020	Надлишкові смерті
Хвороби системи кровообігу	387 027	38 1669	37 5950	403 096	27 147
Новоутворення	77 551	76 768	76 078	76 948	871
Зовнішні причини смертності	30 711	29 733	28 525	28 436	-89
Хвороби органів травлення	24 245	23 756	23 991	23 885	-106
Коди для особливих цілей (COVID-19)				21236	21 236
Симптоми, ознаки та відхилення від норми, що виявлені при...	18 815	19 267	20 556	18 052	-2 504
Хвороби органів дихання	12 905	12 320	11 912	16 288	4 376
Деякі інфекційні та паразитарні хвороби	8 923	8 062	7 603	6 940	-663
Хвороби нервової системи	4 639	4 490	4 397	4 182	-215
Хвороби сечостатевої системи	2 498	2 439	2 407	2 639	233
Ендокринні хвороби, розлади харчування та порушення обміну речовин	2 215	2 199	2 207	2 314	108
Окремі стани, що виникають в перинатальному періоді	1 269	1 181	1 044	1 167	123
Розлади психіки та поведінки	1 240	1 100	1 049	965	-84
Природжені вади розвитку, деформації та хромосомні аномалії	1 207	1 096	1 009	945	-64

Рис. 1.5. Результати проведення аналізу причин смертності [1]

3. Освіта і наука.

За оцінками Світового банку, Україна має конкурентну перевагу у вигляді потужної системи освіти, що є рушієм економічного та соціального розвитку держави, але частка людського капіталу в національному багатстві залишається невеликою [32]. За час незалежності Україні вдалося зберегти значну частину своїх переваг у сфері освіти, що сприяє досягненню учнями та студентами високих результатів у навчанні та розвитку людського капіталу. Однак навички, яких потребує сучасний ринок праці, відрізняються від тих, що формує система освіти, а необхідні трансформації в освітньому секторі відбуваються повільно.

Незважаючи на наявність високоосвіченої робочої сили в Україні, на людський капітал припадає лише 34 відсотки національного багатства (середній показник у державах Європи та Центральної Азії – 62 відсотки), а продуктивність праці становить лише 22 відсотки продуктивності праці у державах Європейського Союзу [44].

Основними проблемами зараз є те, що педагогічна професія на сьогодні не є престижною, оскільки у великій кількості закладів освіти не створено гідних умов праці. Певна частка педагогічних працівників, які працюють у школах, з різних причин не володіє інноваційними методиками і технологіями навчання. А освітнє середовище закладів не завжди є інклюзивним, безпечним і комфортним, недостатньо мотивує та не зацікавлює учнів до навчання, не сприяє використанню сучасних технологій навчання педагогічними працівниками.

Сучасний розвиток суспільства зумовлює потребу в постійному оновленні змісту освіти і методик навчання, зміні підходів до організації освітньої діяльності, в забезпеченні якості освіти, а також системи оцінювання результатів навчання учнів, модернізації освітнього середовища з використанням новітніх технологій.

У 2018 році розпочато реформу загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року, якою на сьогодні охоплено 1–3

класи всіх закладів загальної середньої освіти, а також 144 заклади загальної середньої освіти, що є учасниками експерименту з упровадження нового державного стандарту початкової освіти у четвертих класах.

Незважаючи на певні позитивні зрушення, професійна (професійно-технічна) освіта в Україні залишається недостатньо ефективною також з огляду на недосконалу систему управління, недостатній обсяг фінансування, застарілу матеріально-технічну базу закладів професійної (професійно-технічної) освіти, недостатньо ефективну співпрацю закладів освіти з роботодавцями та бізнес-партнерами, що в цілому призвело до зниження соціально-економічної мотивації осіб до здобуття професійно-технічної освіти і в результаті – до зростання дефіциту робітничих кадрів на внутрішньому ринку праці [3].

Система державного фінансування стимулює заклади вищої освіти працювати насамперед у напрямі нарощування кількості студентів, а не підвищення якості освіти. Заклади вищої освіти позбавлені належної фінансової автономії, тому не можуть оперативного реагувати на виклики, які перед ними постають. Характерними також є недостатній рівень фінансування вищої освіти, зношеність і застарілість матеріально-технічної бази закладів вищої освіти [41].

У поточних умовах випускники закладів вищої освіти не мають можливостей повною мірою реалізувати себе на українському ринку праці.

4. Культура.

Забезпечення рівного доступу до високоякісних культурних послуг є важливою передумовою для формування цілей, завдань та пріоритетів людського розвитку. Проте сьогодні в Україні доступ до культурних послуг є обмеженим і нерівномірним.

Серед ключових проблем у наданні високоякісних культурних послуг є неефективна базова мережа закладів культури, низький рівень матеріально-технічного забезпечення, що створює перешкоди в доступі населення до культурних послуг.

Мережа закладів культури постійно скорочується. Органи місцевого самоврядування основними причинами закриття закладів культури називають недостатність бюджетних асигнувань, непридатність та аварійність будівель і споруд, відсутність умов для утримання книжкових фондів та обслуговування, вилучення приміщень для іншого призначення, скорочення кількості жителів у сільських населених пунктах в результаті дії демографічних чинників, в тому числі урбанізації [12].

Суттєвою проблемою залишається значний відсоток закладів культури місцевого рівня, які не мають комп'ютерної техніки та не підключені до Інтернету.

У контексті реформи децентралізації продовжується пошук ефективних та орієнтованих на потреби територіальних громад моделей функціонування закладів культури, адже рівень розвитку цих закладів є одним з основних чинників, що впливають на культурний та освітній рівень населення [12].

Актуальним залишається питання формування у населення України української громадянської ідентичності через систему національно-патріотичного виховання, що має стратегічне значення для подальшого розвитку держави, національної безпеки та успішного майбутнього її громадян.

5. Фізична культура і спорт.

Значна частина населення України не веде здорового та фізично активного способу життя.

Регулярні заняття фізичною культурою сприяють зниженню рівня захворюваності на хвороби серцево-судинної системи, зменшенню негативного впливу на організм людини шкідливих звичок, підвищенню рівня стресостійкості та уникненню проявів асоціальної поведінки, розвитку всіх сфер суспільства, а також створенню підґрунтя для залучення до занять спортом, які так само допомагають людині сформувати характер, соціалізуватися та зайняти гідне місце в сучасному суспільстві.

Основними проблемами в такій ситуації є наявність бар'єрів для популяризації фізичної культури і спорту серед населення, відсутність належних умов для розвитку вищих досягнень спорту, недостатня доступність інфраструктури для регулярних занять спортом, фізичної активності, зокрема для осіб з інвалідністю, недостатнє використання інформаційних технологій, поточний стан яких не відповідає сучасним вимогам і тенденціям розвитку спорту у світі, відсутність умов підготовки та професійного зростання фахівців сфери фізичної культури і спорту [12].

б. Рівень життя, зайнятість та соціальна підтримка населення.

У 2020 році на ринку праці України, як і багатьох держав світу, виникли серйозні соціально-економічні виклики, спричинені поширенням коронавірусної хвороби COVID-19, які змусили значно скоригувати пріоритети державної політики з метою недопущення поширення захворювання.

В умовах карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України цієї хвороби, роботодавці вдавалися до повного або часткового зупинення виробництва, скорочення штату працівників, переведення їх на неповний робочий день (тиждень) або відправляли працівників у відпустки без збереження заробітної плати. Це призвело до скорочення у 2020 році попиту на робочу силу, зменшення кількості робочої сили та зайнятого населення [42].

Недостатня кількість робочих місць, значна асиметрія попиту і пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційними ознаками (розмір оплати праці, види економічної діяльності, захищеність зайнятості на робочих місцях, безпека умов праці) спонукає населення до трудової та незворотної міграції [47].

Події 2020 року, пов'язані з поширенням коронавірусної хвороби COVID-19 та реалізацією спрямованих на її запобігання карантинних заходів, внесли суттєві корективи у показники соціально-економічного розвитку держави. Відтак цілком передбачуваними є негативні зміни у показниках

доходів та бідності населення. Згодом це може вплинути на інші сфери життя, зокрема ті, які ототожнюються з немонетарними аспектами, та викликати зростання масштабу соціального відчуження.

Система соціального захисту населення перебуває у стані трансформації через завершення процесів децентралізації та укрупнення районів. Виникла потреба у розподіленні сфер відповідальності та зон управління між органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади, забезпеченні для громадян найбільш зручних механізмів для отримання соціальних послуг і виплат [37].

Водночас виникають різні виклики для ефективності системи соціального захисту в Україні. До основних із них належать застарілі підходи до формування соціальних стандартів, зокрема прожиткового мінімуму, який не відображає реальних потреб людей. Соціальні стандарти та гарантії формуються без урахування купівельної спроможності громадян, яка давала б їм змогу не відчувати себе приниженими та жити, як більшість людей у державі. Чинний на сьогодні метод встановлення прожиткового мінімуму характеризується певним нав'язуванням системи цінностей стосовно вибору між окремими продуктами, товарами та послугами.

Також є характерною неупорядкованість надання соціальних виплат, пільг і різних видів допомоги. Соціальна допомога надається широкому колу представників різних соціальних груп, що дає змогу претендувати на неї майже половині громадян України. У зв'язку з цим виникають зловживання, підприємці та працівники не довіряють системі соціального захисту, уникають участі в ній, що негативно позначається на формуванні та наповненні соціальних фондів, внаслідок чого відбувається недофінансування системи соціального страхування.

Нерозв'язаною залишається проблема забезпечення доступності жителів територіальних громад до адміністративних сервісів для отримання соціальної підтримки. Система адміністрування державних соціальних програм потребує модернізації у зв'язку з такими її недоліками, як

відсутність чіткого розмежування (у деяких випадках – наявність дублювання) повноважень між органами державної влади та органами місцевого самоврядування, невідповідність адміністративних аспектів процесу реформування місцевого самоврядування та територіальної організації державної влади в Україні умовам розвитку територіальних громад [35]. Це може стати причиною міграції населення (рис. 1.6).

Проблемними у проведенні реформи органів місцевого самоврядування залишаються питання організації надання соціальних послуг населенню територіальних громад та виконання соціальної роботи. Так, із кінця 2020 року розпочато процес ліквідації низки таких надавачів соціальних послуг районного рівня, як центри соціальних служб, територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг), непоодинокими є випадки ліквідації стаціонарних відділень територіальних центрів соціального обслуговування. Водночас утворені сільські, селищні, міські ради не створюють надавачів соціальних послуг комунального сектору та не залучають надавачів соціальних послуг недержавного сектору. Тому виникає ризик неотримання належних соціальних послуг населенням цих територіальних громад [51].

На сьогодні в Україні значна частина з більш ніж 400 тис. учасників антитерористичної операції та заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях потребує періодичного психологічного обстеження, психосоціальної підтримки та супроводу. Крім фізичних травм, ветерани війни зазнають психологічного травмування, що може призводити до погіршення їх психоемоційного стану, виникнення психосоматичних захворювань і соціальної дезадаптації. Отже, гострою є потреба в послугах психологічної та медико-психологічної реабілітації, без отримання яких неможливе повернення ветеранів війни до повноцінного цивільного життя.

Вплив їх травматизації поширюється на їхні сім'ї та оточення [37].

В умовах триваючого здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях забезпечення реінтеграції ветеранів війни до мирного життя є важливим завданням держави.

7. Забезпечення рівності чоловіків і жінок.

Жінки в Україні мають рівні з чоловіками права та можливості у здобутті освіти, доступі до медичних послуг і правосуддя. Згідно з тенденціями багатьох держав пострадянського та східноєвропейського простору жінки майже нарівні з чоловіками представлені на ринку праці та в державному секторі зайнятості. Водночас вони найменше представлені у сферах і на посадах із максимальною концентрацією фінансових або владних ресурсів.

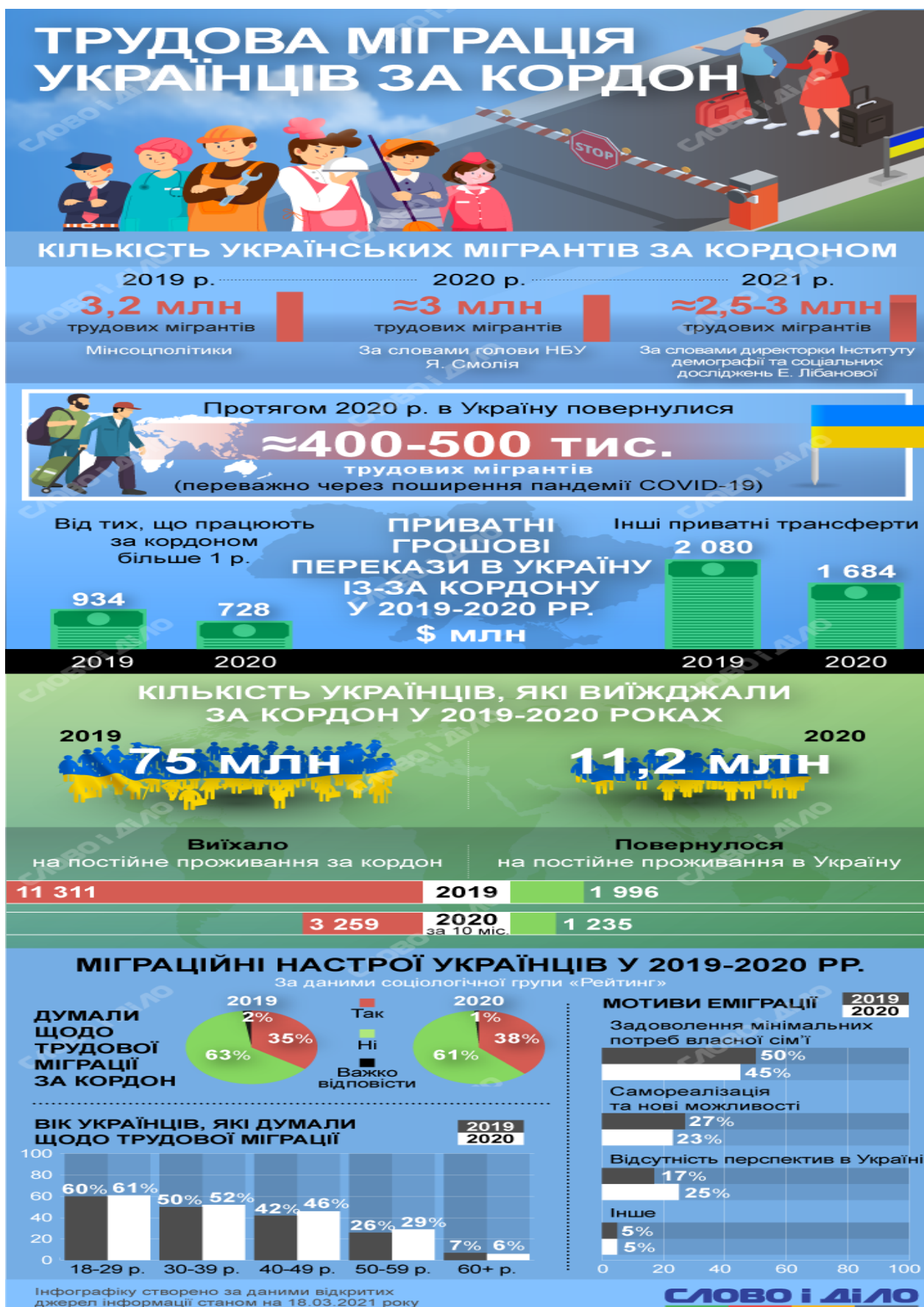


Рис. 1.6. Трудова міграція Українців за кордон [51]

Однак в Україні зберігається найнижчий серед європейських держав рівень гендерного балансу в політичному представництві та керуванні державними та економічними процесами [37]. Найбільше проблеми гендерної нерівності в Україні проявляються в оплаті праці. Гендерні відмінності у середньомісячній заробітній платі чоловіків і жінок в останньому десятиріччі коливаються в межах 20–26 відсотків, що відповідно позначається на пенсійних виплатах. Такий розрив найбільшою мірою спричинений не прямою дискримінацією під час встановлення заробітної плати, а особливостями ринку праці: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки і на нижчих посадах.

Структурна гендерна нерівність в Україні значною мірою зумовлена нерівним розподілом репродуктивної праці, що спричиняє, зокрема, розриви у розмірах пенсій. На ринку праці, у питаннях кар'єри та зайнятості гендерна нерівність є системною загрозою добробуту українських жінок (рис. 1.7). Наслідки цих несприятливих явищ найбільше позначаються на жінках передпенсійного віку, жінках з дітьми, жінках з особливими потребами та жінках, які живуть у сільській місцевості. Усі ці негативні впливи загострюються під час економічних криз, критично збільшуючи ризики бідності відповідних категорій населення [5].

В питаннях гендерної рівності стосовно людського розвитку є не лише соціально-економічні, але і світоглядно-психологічні складові. Так, неусуненими на сьогодні залишаються стереотипи щодо соціальних і професійних ролей жінок і чоловіків, які мають вплив на психоемоційне благополуччя та фізичне здоров'я представників обох статей. З огляду на вище зазначене, були сформовані цілі та основні завдання Стратегії людського розвитку [34]:



Рис. 1.7. Як змінювався розмір середньомісячної заробітної плати чоловіків та жінок [5]

Стратегічна ціль 1. Покращення медико-демографічної ситуації в Україні.

Оперативна ціль 1.1. Створення збалансованої системи охорони здоров'я.

Оперативна ціль 1.2. Упровадження новітніх технологій у сфері охорони здоров'я.

Оперативна ціль 1.3. Розбудова ефективної державної системи громадського здоров'я з метою забезпечення санітарно-епідемічного благополуччя населення, біологічної безпеки та біологічного захисту, запобігання інфекційним та неінфекційним захворюванням.

Оперативна ціль 1.4. Ужиття заходів для стимулювання народжуваності.

Стратегічна ціль 2. Розбудова освіченого, добросовісного, інклюзивного та інноваційного суспільства, в якому кожен громадянин має рівні

можливості для навчання та розвитку, а наука є складовою економічного зростання.

Оперативна ціль 2.1. Створення умов рівного доступу до якісної дошкільної освіти.

Оперативна ціль 2.2. Продовження реформи загальної середньої освіти «Нова українська школа».

Оперативна ціль 2.3. Забезпечення якісної професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти.

Оперативна ціль 2.4. Забезпечення якості вищої освіти та розвиток освіти дорослих.

Оперативна ціль 2.5. Забезпечення організації дистанційного навчання закладами освіти, використання цифрових технологій в освіті.

Оперативна ціль 2.6. Створення умов для професійної реалізації українських науковців, їх розвитку та інтеграції у світовий науковий простір.

Стратегічна ціль 3. Формування всебічно розвиненої людини, патріота України, сприяння духовному розвитку та створення можливостей для творчого самовираження і самореалізації у культурному та спортивному напрямі.

Оперативна ціль 3.1. Забезпечення населення високоякісними і доступними культурними послугами для підвищення його культурного та духовного рівня.

Операційна ціль 3.2. Розвиток бібліотечної справи та популяризація читання.

Оперативна ціль 3.3. Створення та розвиток національної мережі музеїв України.

Оперативна ціль 3.4. Розвиток кіноіндустрії.

Оперативна ціль 3.5. Розвиток культурної спадщини та збереження національної пам'яті.

Оперативна ціль 3.6. Розвиток професійного мистецтва.

Оперативна ціль 3.7. Створення умов для регулярних занять населення фізичною культурою і спортом.

Оперативна ціль 3.8. Упровадження нових умов і можливостей для ефективної підготовки та реалізації спортсменів світового рівня.

Оперативна ціль 3.9. Розроблення та впровадження цифрових інформаційних рішень у сфері фізичної культури і спорту.

Стратегічна ціль 4. Підвищення рівня життя, активізація зайнятості та забезпечення соціальної підтримки населення.

Оперативна ціль 4.1. Сприяння становленню середнього класу.

Оперативна ціль 4.2. Стимулювання населення до економічної активності та сприяння його продуктивній зайнятості.

Оперативна ціль 4.3. Удосконалення системи державних соціальних стандартів та гарантій.

Оперативна ціль 4.4. Підвищення рівня пенсійного забезпечення.

Оперативна ціль 4.5. Посилення адресності надання соціальної підтримки.

Оперативна ціль 4.6. Розвиток системи надання адміністративних та

Оперативна ціль 4.7. Забезпечення інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство.

Оперативна ціль 4.8. Формування якісно нової системи забезпечення та захисту прав дітей.

Оперативна ціль 4.9. Формування та підтримка сімейних цінностей.

Оперативна ціль 4.10. Забезпечення дотримання прав внутрішньо переміщених осіб.

Оперативна ціль 4.11. Забезпечення послугами із професійної адаптації та психологічної реабілітації ветеранів війни та членів їх сімей.

Стратегічна ціль 5. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства та впровадження кращих європейських стандартів гендерної рівності.

Оперативна ціль 5.1. Запровадження гендерного підходу до формування законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Оперативна ціль 5.2. Виконання міжнародних зобов'язань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Оперативна ціль 5.3. Подолання гендерних стереотипів та інших форм дискримінації [34].

Для досягнення даних цілей було створено низку завдань, які допоможуть у їх досягненні. Реалізація Стратегії забезпечуватиметься шляхом розроблення кожні два роки плану заходів з реалізації визначених у ній цілей і завдань, проведення моніторингу виконання індикаторів результативності, суспільного діалогу та широкого залучення громадськості, розвитку міжнародної співпраці за напрямками, визначеними у Стратегії. Моніторинг та оцінювання ефективності реалізації Стратегії ґрунтуватиметься на результатах виконання плану заходів щодо реалізації цілей і завдань, визначених Стратегією, та досягнення індикаторів результативності процесу реалізації її цілей і завдань.

Реалізація Стратегії фінансуватиметься за кошти державного та місцевих бюджетів, кошти Пенсійного фонду України та фондів державного соціального страхування, міжнародної технічної допомоги, позики міжнародних фінансових організацій та з інших джерел, не заборонених законодавством [37].

РОЗДІЛ 2

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ КРАЇН СВІТУ

2.1. Європейський досвід та програми формування людського потенціалу

Людський потенціал – сукупність можливостей суспільства, держави та окремих осіб у сфері використання людських ресурсів і продуктивних людських рис (ділових, соціальних, моральних, духовних) для будь-якої суспільно корисної діяльності [3].

Людський потенціал у сучасному світі є одним з основних видів економічного потенціалу, що служить для оцінки й аналізу людського процесу розвитку. Крім того, людський потенціал має особливі якісні характеристики. Необхідна для підрахунку індексу розвитку людського потенціалу чисельність населення відрізняється деякими якісними показниками, наприклад, професійною та кваліфікаційною структурою, і до того ж необхідна як ресурс, при відсутності якого неможливим є як розвиток національної економіки, так і стійке функціонування її регіонів.

Визначення «людського потенціалу» розглядається як сукупність умов життя людини в її соціальному, політичному, культурному, духовному, матеріальному та інших аспектах [19]. Як соціально-економічна категорія, яка розвивається у взаємодії з економічними процесами і явищами, визначаючи пріоритети держави, спільноти і людини. Як індикатор ефективності соціальної рівня, що відображає забезпеченість потреб раціональних або мінімальних населення певного соціально-територіального утворення.

В основі ряду глобальних проблем лежать процеси постіндустріалізації з її підвищеною увагою до людини (людського капіталу, людського потенціалу). Розвиток економіки будь-якої країни й світової економіки в

цілому, особливо в сучасних умовах, визначається її людським потенціалом, тобто трудовими ресурсами й головне – їхньою якістю, що проявляється, насамперед, у вигляді кваліфікації та трудової моралі. На формування людського потенціалу все більший вплив має зростання інтернаціоналізації життя людства. Знання, смаки й естетичні уявлення завдяки сучасним засобам зв'язку й транспорту поширюються зі значною швидкістю. Вони утворюють нову складну, часто суперечливу суміш із традиціями й цінностями, що існують в національному суспільстві, породжують матеріальні й культурні основи явища, яке називають «сучасним способом життя», «сучасною цивілізацією» [3].

Саме людський потенціал та його розвиток стає основою добробуту суспільства. Відомі дослідження Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй щодо людського розвитку (Human Development Index) у своїй основі містять концепцію розвитку людського потенціалу та можливості його реалізації на різних рівнях. Згідно з Доповіддю ПРООН «розвиток людини є процесом розширення спектра вибору. Найбільш важливі елементи вибору – жити довгим та здоровим життям, отримати освіту та мати достойний рівень життя. Додаткові елементи вибору включають у себе політичну свободу, гарантовані права людини та самоповагу» [3]. Історично людина розглядалася лише як рушійна сила економічного розвитку та нагромадження ВВП. Проте з часом розуміння ролі людини змінилося і саме благополуччя стає головною метою суспільного розвитку та прогресу [28]. З часом навіть у межах дослідження ООН поняття розвитку людини було уточнено і визначено як «процес розширення свободи людей жити довгим, здоровим та творчим життям, на здійснення інших цілей, які, на їх думку, володіють цінністю, приймати активну участь в забезпеченні справедливості та стійкості розвитку на планеті». Оцінка людського потенціалу проводиться на основі кількох складових, серед яких і оцінка стану здоров'я та рівня освіти. Індекс людського розвитку певною мірою є матеріальною ознакою

рівня життя у країні, оскільки оцінює потенційну тривалість життя, освіченість та економічні параметри функціонування нації [3].

Більшість країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу розташовані в Європі, але всі вони належать до країн з високим ступенем розвитку економіки [28]. При цьому варто зазначити, що потенціал для зростання даного показника досить низький і темпи приросту щороку знижуються. Так, наприклад, у Норвегії та Швеції темп приросту розвитку людського потенціалу за останні 20 років зменшився в 10 разів, а у Великобританії цей показник дорівнює майже 14. Негативні тенденції, в першу чергу, пов'язані із досить високим рівнем розвитку людського потенціалу в 1990 році, маючи не значний потенціал для розвитку, ці країни все ж підвищують рівень життя, медицини та освіченості. Близький за базою обчислення показник рівня соціального прогресу (The Social Progress Imperative), який обраховується на основі груп показників [3]:

1. Забезпечення базових потреб людини (забезпечення базових фізіологічних потреб на певному рівні, медицина, рівень індивідуальної безпеки).

2. Формування людського потенціалу (доступ до освіти та рівень грамотності населення, рівень інформатизації суспільства, рівень охорони здоров'я та екологічні умови).

3. Можливості до розвитку (рівень свобод, прав та можливостей людини).

Внутрішньофірмова підготовка і розвиток виробничого персоналу – це феномен, характерний, передусім, для високорозвинених країн. Дослідження теоретичних напрацювань у сфері професійної освіти і навчання в країнах ЄС засвідчує існування європейських підходів до внутрішньофірмової підготовки і розвитку виробничого персоналу. Вони формувались під впливом філософських, культурологічних і педагогічних концепцій щодо розвитку внутрішньофірмової підготовки персоналу в умовах інтеграції та глобалізації. Це положення обґрунтовується в роботах багатьох вчених.

Показовим є дослідження європейських вчених: А. Сорджа, Н. Ноордерхевера, К. Коен – авторів фундаментального дослідження «Порівняльний міжнародний менеджмент» [28], які доводять, що в сучасних умовах конструктивними підходами до дослідження проблем європейського менеджменту людських ресурсів є два – культуролістичний та інституційний.

Дослідники підкреслюють, що сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах ЄС, мають глибоке історичне коріння і відбивають пріоритети, проблеми, інтереси та розподіл сил в суспільстві, оскільки професійна освіта і навчання завжди нерозривно пов'язані з культурними традиціями, соціально-економічною і політичною ситуаціями в суспільстві. Ці положення знайшли обґрунтування в низці загальноєвропейських наукових досліджень Європейського Центру розвитку професійної освіти і навчання, які показують наявність складних взаємозв'язків між структурою професійного навчання, організацією праці на підприємствах і трудовими відносинами.

Чільне місце в розвитку концептуальних засад професійного навчання і розвитку виробничого персоналу в країнах ЄС відіграє концепція навчання впродовж життя, яка з самого початку формувалася як відображення зростаючого усвідомлення важливості знань і поступового підвищення їх ролі та освіченості населення для успішного розвитку суспільства і його громадян. Особливістю й інноваційною сутністю цієї концепції є зрощення в її рамках двох логік – логіки освіти (розвиток здібностей громадян) і логіки промисловості (оптимальне використання людських ресурсів) [10]. Згідно з концепцією, кожен громадянин отримує можливість реалізувати свої освітні потреби в різних навчальних структурах, насамперед, на підприємствах, які стають «організаціями, що навчаються» і функціонують паралельно до існуючих систем формальної освіти і навчання. Головні її принципи і характеристики викладено в багатьох документах міжнародних організацій, Єврокомісії (ЄК), за якими чітко відслідковується динаміка і віхи розвитку концепції. До сучасних документів належать: Меморандум щодо освіти

впродовж життя (2000), Копенгагенська Декларація (2002), Брюггське Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти та навчання на період 2012-2020 рр. (2010 р.) та ін. [28].

Як зазначають дослідники процесів європейської інтеграції в професійній освіті, результатом послідовної політики впродовж десятиліть було створення загального фундаменту для розвитку професійної освіти і навчання, що базується на таких принципових інваріантних характеристиках:

- відповідальність держави за професійну освіту, і особливо за доступ до професійного навчання;
- поєднання в рамках професійної підготовки виробничого навчання із заняттями в навчальних закладах;
- централізований контроль якості за допомогою стандартів професійної освіти;
- взаємопроникнення професійного навчання і загальної освіти тощо. Ці принципи є теоретичною основою формування і апробації різних моделей, поступове накопичення яких привело до формування концепції навчання впродовж життя.

Також є поняття «освіта дорослих» (adult education) [10], то цей же глосарій визначає даний феномен як «загальну або професійну освіту, яка йде після базової професійної освіти і навчання, і надається дорослому населенню з метою реалізації професійних або особистісних цілей». Зазвичай, вона спрямована на [10]:

- надання дорослому населенню загальної освіти за тематикою, яка є цікавою для даної категорії громадян (наприклад, у відкритих університетах);
- надання компенсуючого навчання в сфері базових умінь, які не були сформовані у громадян в рамках початкової освіти (наприклад, лічба, грамота тощо);
- надання населенню доступу до отримання кваліфікацій, які не були отримані з різних причин на етапі початкової освіти і навчання;

– надання можливості отримання, вдосконалення або оновлення умінь і/або компетенцій в конкретній галузі – безперервній професійній освіті.

На сучасному етапі розвитку суспільства актуалізується питання розвитку людського потенціалу і його реалізація в інтелектуальній площині. В межах людського потенціалу важливою складовою є людський інтелектуальний потенціал, ефективна реалізація якого – одна з основних передумов формування успішного суспільства в межах знаннєвої економіки.

«Інтелектуальний потенціал» – це складова гуманітарного потенціалу, і визначається через наступні складові: систему освіти, комп'ютерне забезпечення, системи зв'язку, бази даних на друкованих (бібліотеки) та електронних носіях, систему науки, об'єкти інтелектуальної власності [10].

- інтелектуальний потенціал нації має кілька складових, а саме:
- систему освіти (включає державні та недержавні навчальні заклади);
- комп'ютерне забезпечення (абсолютна та відносна кількість комп'ютерів, їх якість, ступінь охоплення сітьовим зв'язком);
- системи зв'язку, де визначальними є швидкість зв'язку, його надійність, перешкодостійкість, захищеність від несанкціонованого доступу;
- бази даних на друкованих (бібліотеки) та електронних носіях;
- систему науки, яка включає державні та недержавні наукові заклади;
- інтелектуальну власність у вигляді патентів, ліцензій, ноу-хау.

Сьогодні постає питання, що держава й суспільство мають робити, аби поліпшити життя людей. Згідно з твердженнями ООН [28], оптимальний рівень людського розвитку є гідний рівень життя, отримання якісної освіти та здорове життя, а також його довга тривалість. Крім того, необхідна політична воля, гарантія прав людини, її активна участь в житті суспільства. Розвиток людського потенціалу може сприяти розвитку інноваційної економіки держави.

Інноваційна економіка – це економіка, яка створює, поширює і використовує інновації (нові знання) для забезпечення свого зростання і конкурентоспроможності. Це така економіка, в якій знання збагачують усі галузі, всі сектори і всіх учасників економічних процесів. Це одночасно економіка, яка не тільки використовує інновації в різноманітній формі, але також створює їх у вигляді різноманітної високотехнологічної продукції, висококваліфікованих послуг, наукової продукції та освіти. Головними проблемами, що перешкоджають розвитку людського потенціалу в Україні, є [7]:

- низька тривалість життя і висока смертність населення;
- низький рівень фізико-психічного здоров'я населення під впливом соціальних і екологічних чинників;
- важке економічне становище дітей, молодих сім'ї та молоді як основних елементів людського потенціалу;
- негативні тенденції, пов'язані з практичним застосуванням науково-технічних досягнень;
- нове культурна середовище, що оточує молоді покоління.

З точки зору можливості маніпулювання як індивідуальними, так і колективними свідомістю і поведінкою, засоби інформації не завжди мають позитивний вплив на людський потенціал. Навпаки, в умовах постійної конкурентної боротьби і відсутності діючих інструментів правового контролю, а також морального самоконтролю, засоби масової інформації часто апелюють до найнижчих інстинктів і потреб людей, до ірраціональних сторін їх психіки. Так само можна відзначити негативні тенденції, пов'язані з практичним застосуванням науково-технічних досягнень [46]. Найбільш гостро ці тенденції відбуваються у зв'язку з постійним розвитком комп'ютерних технологій. Дедалі все активніше збільшується як кількість людей, які активно використовують комп'ютери в робочих цілях, так і надмірно захоплюються комп'ютерними іграми і використанням мережі Інтернет. Крім того, активно збільшується кількість так званих комп'ютерних

адиктів (залежних користувачів). Ця тенденція, як і все новаторське, в найбільшій мірі стосується молодого покоління (до 30 років). Головним чином залежність від сучасних комп'ютерних технологій виражається в двох основних формах:

- Інтернет-залежність;
- надмірна захопленість комп'ютерними іграми.

З метою недопущення критичних негативних соціально-економічних наслідків, зазначених вище, видається доцільним запровадити певні інституційні та програмні заходи щодо розвитку людського потенціалу [28]:

1. У щорічних Посланнях Президента України до Верховної Ради України, державних та регіональних програмах соціально-економічного розвитку та інших стратегічних державних документах визнавати розвиток людського капіталу як чинник зміцнення конкурентоспроможності держави й пріоритет соціально-економічного розвитку країни.

2. При розробці заходів на виконання Стратегії національної безпеки України урахувати серед загроз національній безпеці України найгостріші соціально-економічні наслідки втрати людського потенціалу як трудоворесурсної небезпеки та передбачити їх подолання в контексті національної безпеки (в соціальній та економічній сферах).

3. Передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу.

4. Розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, з метою скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон.

5. Унормувати питання благодійної діяльності у сфері фінансування соціальних програм з метою стимулювання інвестицій у людський капітал. При цьому доцільно враховувати досвід європейських країн, де близько третини соціальних програм фінансується приватними добродійними

фондами, що акумулюють значні кошти меценатів. Благодійні фонди виділяють кошти на фінансування соціальних програм і проектів, тобто частково беруть на себе виконання функцій державних органів: надання допомоги інвалідам, малозабезпеченим, роботу з дітьми і молоддю, освіти громадян.

6. У загальнонаціональній і регіональній програмах охорони здоров'я передбачити питання покращення репродуктивного здоров'я населення, підвищення рухової активності населення та боротьби з палінням, розвитку системи підготовки кваліфікованих фахівців із таких питань, як здоровий раціон харчування та фізична активність.

7. Запровадити проведення атестації робочих місць з метою виявлення та усунення дії негативних чинників на здоров'я працівників, створення безпечних і здорових умов праці, запровадити принципи економічної зацікавленості роботодавців у наданні безпечних умов праці найманих працівників, переглянути часові норми праці (на кшталт ряду країн Північної Європи) тощо.

Показовим для нас може виступати досвід держав Європейського Союзу, насамперед державної служби Польщі [28]. Корпус державної служби Польщі функціонує на засадах компетентності, професіоналізму, справедливості, неупередженості та сумлінного виконання обов'язків. Набору та функціонуванню кадрів цієї служби приділено багато уваги в політичній системі країни. Проте проведення адміністративно-територіальної реформи в Польщі все ж позначилось на роботі державної служби, яка зіткнулася з нестачею кадрів, що поставило під удар реалізацію стратегію регіонального розвитку країни. Зміни адміністративно-територіального устрою призвели до поглиблення розриву в рівні соціально-економічного розвитку регіонів країни. Ситуація була подібною до тієї, яку ми маємо сьогодні в Україні. З досвіду Польщі ми можемо сформулювати декілька аспектів, які сприяють розв'язанню зазначених вище проблем. Необхідно:

- віднайти правильний баланс національних та регіональних стратегій розвитку (польський уряд сформував стратегію інноваційного розвитку для 5-ти найбільш депресивних регіонів);
- сформувати відповідну законодавчу базу, яка сприятиме розвитку людського потенціалу;
- провести серію громадських обговорень та налагодити ефективність освітньої політики.

Також польський уряд доволі активно сприяв розвитку місцевого самоврядування, яке для регіонів дуже часто є справжньою «кузнею кадрів». Саме ефективна система місцевого самоврядування дозволяє формувати в населених пунктах резерв компетентних та вмотивованих людей, яких надалі можна залучати до державної служби. Надання місцевому самоврядуванню реальних повноважень здійснювалось згідно з «Конституційним законом про відносини між законодавчою та виконавчою владами республіки Польщі та про місцеве самоврядування» від 17 жовтня 1992 р., де місцеве самоврядування визначено основною формою організації громадського життя на місцях [47].

Децентралізованою є і система державної служби Великобританії [28]. Вона також орієнтована на підвищення кваліфікації та професійного розвитку кадрів. Державна стратегія орієнтована на підвищення якості послуг та розвиток навичок і лідерських якостей службовців, що допомагає їм більш ефективно функціонувати в неординарних та кризових ситуаціях. Сьогоднішня пандемія, конфлікт на Сході України та активний вплив децентралізації показують, що подібний підхід є вкрай ефективним та необхідним і для України.

Також, у Великобританії вироблено власну «систему оцінки компетентності», яка визначає вимоги до державних службовців і їх відповідність цим вимогам [28].

Всі згадані вище заходи націлені на забезпечення розвитку людського потенціалу та створення компетентного кадрового резерву по всій території

країні. Для України з її величезною кількістю новостворених ОТГ це є позитивним досвідом, який варто використати в процесі вдосконалення системи державної служби.

2.2 Підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу України на шляху до ЄС

Конкурентоспроможність людського потенціалу національної економічної системи є комплексною категорією, що містить базис певних конкурентних переваг, які формуються на всіх етапах людського розвитку, у тому числі значною мірою за рахунок засобів, інструментів і важелів державної регуляторної політики у сферах освіти, охорони здоров'я, соціального забезпечення, розвитку ринку праці та громадянського суспільства. У цьому напрямі актуальності набуває розгляд шляхів підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу України за умов євроінтеграції [28].

У змістовному плані людський капітал, включає запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, які капіталізуються при наступних умовах [28]:

- потоковий, накопичувальний запас здібностей людини за фазами життєдіяльності;
- доцільність використання запасу здібностей, що веде до зростання продуктивності праці;
- приріст продуктивності праці закономірно призводить до зростання заробітків працівника;
- збільшення доходів мотивує працівника робити додаткові вкладення у свій людський капітал, кумулятивно його накопичувати.

Побудова комплексної системи підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу має здійснюватись поетапно, починаючи з аналізу провідних чинників формування його конкурентних переваг, продовжуючи порівняльним аналізом рівня конкурентоспроможності людського потенціалу України та країн ЄС і закінчуючи розробкою комплексної системи

підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу України. Розроблена схема відображає послідовність проведення дослідження, виходячи із сучасної парадигми підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу України за умов євроінтеграції. Дана схема включає як вертикальні, так і горизонтальні зв'язки. Вертикальні зв'язки будуються на послідовності етапів дослідження [28]:

- перший етап – визначення теоретичних, концептуальних та методологічних основ формування і підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу;
- другий етап – аналіз рівня конкурентоспроможності людського потенціалу України у порівнянні з країнами ЄС;
- третій етап – аналіз чинників формування конкурентних переваг людського потенціалу України;
- четвертий етап – формування комплексної системи підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу України.

Перший етап визначення теоретичних та методологічних основ підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу є базовим для здійснення наступних стадій дослідження, перш за все, аналізу рівня конкурентоспроможності людського потенціалу України у порівнянні з країнами ЄС. На другому етапі дослідження процесів підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу.

За сучасних умов розвитку суспільства найбільш адекватною є соціально орієнтована економічна система, яка враховує провідну роль соціальної компоненти, в центрі якої знаходиться людина і її розвиток. Збільшення вимог до якості людського потенціалу і знецінення традиційного індустріального типу кваліфікації призводять до різкого посилення диференціації умов і оплати праці різних категорій робочої сили, витіснення значної частини працівників на периферію ринку праці з відповідним зниженням соціального статусу або до переходу їх у категорію тривало безробітних. У зв'язку з цим соціальний захист і соціальне забезпечення

носіїв людського потенціалу набуває ролі вагомого чинника його збереження та реалізації. Відбувається переосмислення соціальних функцій держави. Ключова її функція як суб'єкта соціальної політики полягає у формуванні соціально-економічного середовища, сприятливого для активної реалізації людського потенціалу кожного члена суспільства у економічній сфері, що гарантує достатній рівень стабільності і можливість розвитку [28]. У соціально орієнтованій економіці всі елементи економічної політики працюють на вирішення цього завдання. Виражений соціальний аспект мають антимонопольна політика, підтримка дрібного і середнього бізнесу, програми збалансованого розвитку територій, створення сприятливого інвестиційного клімату. Максимальне навантаження лежить на політиці зайнятості і регулюванні заробітної плати. Таким чином, у функції держави входять як безпосередня реалізація заходів щодо розвитку людського потенціалу, так і загальне регулювання соціальних параметрів економічного процесу. Основні напрямки такого регулювання [10]:

- законодавчий захист працівника як більш слабкого партнера трудових відносин;
- активна політика зайнятості, яка стимулює створення і поліпшення якості робочих місць;
- встановлення державного мінімуму оплати праці.

На сучасному етапі стабільність, зростання, високий рівень зайнятості, підвищення добробуту спостерігається насамперед у тих країнах ЄС, де соціальна орієнтація економіки є найбільш вираженою.

Специфікою інституційного забезпечення соціально-економічної політики в Україні є те, що інституційні зміни не впливають з попереднього досвіду, відсутні або значною мірою втрачені традиції, звичаї функціонування соціальних інститутів в умовах ринку, несформовані суб'єкти, відсутня належна інфраструктура соціальних інститутів ринку тощо. А тому цілком очевидно, що процеси трансформації інститутів соціально-економічної політики в Україні мають здійснюватися шляхом

запозичення та імплементації ефективних систем і механізмів інституційного забезпечення такої політики в країнах ЄС, що стимулюють формування належних конкурентних переваг людського потенціалу.

Унаслідок значного падіння реальних трудових доходів населення через соціально-економічні негаразди та зростання вартості життя, зниження купівельної спроможності населення та знецінення заощаджень істотно загострюються проблеми бідності та нерівності. Порушення нормального перебігу процесу формування сукупних доходів населення України містить реальну загрозу його збідніння, посилення нерівності та стрімкої інтенсифікації зниження людського потенціалу через міграційний вплив високоосвіченої частини українського суспільства.

Реалізаційні механізми підвищення рівня конкурентоспроможності людського потенціалу України мають бути розроблені на основі систематизації інструментів, заходів та важелів адаптованої до вимог ЄС соціально-економічної політики із врахуванням критеріїв та інструментів Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. При цьому створена система механізмів має функціонувати на всіх етапах розвитку людського потенціалу та забезпечувати створення конкурентних переваг для активізації євроінтеграційного процесу.

Гіпотетичними напрямками регуляторної політики держави для носіїв людського потенціалу можуть бути підвищення ефективності функціонування ринку праці, підвищення соціальної та територіальної мобільності, забезпечення нормативно-правової бази формування людського потенціалу, реалізації останнього у вигляді людського капіталу та подальшого підвищення його конкурентоспроможності.

РОЗДІЛ 3

ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД

3.1. Заходи державної політики України щодо відновлення, розбудови та забезпечення економічного розвитку територій, що постраждали внаслідок війни

Відкрита агресія РФ проти України, що переросла у тотальну війну, призвела до страшних руйнувань українських міст та сіл, знищення критичної інфраструктури у багатьох громадах та регіонах, мільйонів вимушених переселенців, суттєвих зсувів у демографічній ситуації в різних регіонах (рис. 3.1). Діяльність органів місцевого самоврядування територіальних громад в складних умовах війни, безкорислива допомога громад і регіонів найбільш постраждалим територіям показали правильність попередньої політики у сферах децентралізації та регіонального розвитку [44].

Розвиток держави залежить від різних чинників, але ключовими є суверенітет на своїй території, кількість та структура населення, наявність та спроможність національної економіки, інфраструктура, що з'єднує державу.

Відтак, розробка нової політики щодо регіонального розвитку потребує такого всебічного аналізу та оцінки нинішньої ситуації, яка пов'язана з війною та її впливу на ситуацію в Україні в цілому та у регіонах і територіальних громадах.

Це зокрема [44]:

- окупація українських територій;
- вимушена міграція;
- руйнування інфраструктури;
- втрата транзитного потенціалу (рис. 3.1);
- деіндустріалізація промислових міст та регіонів.



Рис. 3.1. Міграція з окупованих територій України [24]

Землекористування та екологічні проблеми, які напряду впливають на продовольчу безпеку України і світу, інші екологічні та соціальні проблеми, теж потребують нагальної реакції, особливо в період їх загострення внаслідок вторгнення Російської Федерації. Так, воєнні дії призвели до змін у законодавстві та спрощення порядку отримання прав на землю, закриття земельного кадастру. Виникли проблеми замінування значних територій України, вирішення подальшої долі земель, які не можуть бути швидко перевірені та розміновані, а також необхідності перевірки якості ґрунтів сільськогосподарських угідь на територіях, де велися активні бойові дії, адже влучання ракет та снарядів в поля очевидно погіршує їх якість, забруднює їх та може негативно впливати на якість, безпеку та обсяги урожаю, що буде

вироснути на цих забруднених землях. Також повоєнне освоєння території повинно враховувати категорії земель, щоб не допускати забудову водного фонду, розорювання заплав тощо. Збалансована модель землекористування повинна впроваджуватися і після війни з урахуванням цілей Європейського зеленого курсу, зобов'язань України за міжнародними угодами по збереженню біорізноманіття.

Також нинішня ситуація в країні впливає на економіку:

- унаслідок руйнування виробничих потужностей – енергетика, житлово-комунальна сфера, транспорт, металургія, нафтопереробна промисловість, підприємства ОПК;

- унаслідок фактичного зупинення інвестиційних проектів через надвисокі інвестиційні ризики – будівництво, машинобудування;

- унаслідок скорочення попиту населення, яке опиняється в окупації, в зоні активних воєнних дій або вимушено покидає Україну (лише через міграцію понад 7,5 млн громадян за межі країни недосформовано приблизно 20% попиту), скорочується економічна активність у сфері послуг та окремих видах промислової діяльності (готельно-ресторанний бізнес, а також сфери економіки, які належать до креативних індустрій, зокрема: виробництво та розповсюдження кіно- та відеофільмів, література й видавнича діяльність, мистецтво, архітектура та дизайн, рекламні агентства, функціонування театральних і концертних залів, музеїв, легка промисловість);

- через зруйновану транспортну інфраструктуру, заблоковані порти, запроваджені обмеження на транскордонні валютні платежі (крім платежів за критичним імпортом) протягом трьох місяців війни втрачено понад 50% експорту, що, враховуючи значну частку продукції агропромислового комплексу в експорті України, також загрожує значною мірою світовій продовольчій безпеці;

- через звуження спектру вітчизняних товарів, дефіцит імпорту енергоресурсів посилюється тиск на інфляцію та валютний курс.

Найбільший шок від повномасштабного вторгнення РФ на територію України припав на березень 2022 року. Мінекономіки з використанням непрямих методів розрахунку та інструментів моделювання оцінило падіння ВВП у березні 2022 року на рівні 47–50% (до березня 2021 року), що спричинило падіння за I квартал, за даними Держстату, на 15,1% [37].

Окремі сфери економіки, такі як державне управління та оборона, банківська сфера, інформаційно-комунікаційні технології, харчова промисловість, роздрібна торгівля, а також сфера охорони здоров'я та освіти, продовжили діяльність. Завдяки глибокому проникненню процесів діджиталізації тимчасова пауза в діяльності цих секторів була нетривалою або загалом відсутня [37].

Уже у квітні на тлі зміни географії активності воєнних дій, поступового повернення людей у свої домівки, формування нових логістичних маршрутів перелік сфер, підприємства яких почали відновлювати свою активність, почав розширюватись: додалися щонайменше сільське господарство, транспорт, будівництво [37].

Відновленню активності бізнесу також сприяла запроваджена нова економічна політика воєнного часу, основними елементами якої стали [44]:

- програма релокації підприємств на безпечну територію;
- формування державного замовлення на продукцію;
- впровадження низки важливих рішень з дерегуляції;
- нова податкова політика, спрямована на зменшення фіскального навантаження на підприємства;
- програми безвідсоткового кредитування для всіх сфер бізнесу;
- програма грошових виплат для внутрішньо переміщених осіб (ВПО)
- «ЄПідтримка».

Основним завданням програми релокації підприємств є відновлення економіки держави за рахунок переміщення підприємств з територій, що наближені або знаходяться у зоні бойових дій, в безпечні регіони Західної

України [36]. Програму Уряд реалізує із середини березня 2022 р. з метою зберегти стійкість економіки України шляхом переміщення підприємств із територій, що наближені або перебувають у зоні бойових дій, до безпечніших регіонів Заходу України. До програми може долучитися будь-яке підприємство, здійснивши повну або часткову релокацію своїх потужностей. Програма поширюється на регіони, що постраждали від бойових дій.

Наразі підприємства можуть переїхати до дев'яти областей: Закарпатської, Львівської, Івано-Франківської, Тернопільської, Хмельницької, Чернівецької, Вінницької, до південних територій Волинської й Рівненської. Головним перевізником є АТ «Укрзалізниця». АТ «Укрпошта» відповідає за доправлення обладнання до залізничних станцій, а також може бути оператором, забезпечуючи проходження блокпостів, оформлюючи транспортні накладні та інші документи, що дають можливість компенсувати підприємству витрати на транспортування [36].

Реалізацію Програми регламентують:

– Постанова КМУ № 305 від 17.03.2022 р. «Про особливості роботи акціонерного товариства «Укрпошта» в умовах воєнного стану», яка передбачає безоплатне перевезення майна підприємств, установ та організацій згідно з переліком, що його формує Міністерство економіки й передає до Міністерства інфраструктури [39];

– Розпорядження КМУ № 246-р від 25.03.2022 р. «Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення в разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де тривають бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію», яким затверджено план таких заходів [38].

Програма передбачає державну допомогу в підборі площ для розміщення виробництва, перевезенні й розселенні персоналу, доборі працівників у місцях дислокації після переїзду. Для того, аби всі учасники процесу релокації могли вільно контактувати одне з одним, створено

платформу цифрової взаємодії на базі системи «Прозорро.Продажі» та одного з акредитованих у системі майданчиків E-Tender [36].

В межах Програми на 12.05.2022 р. свої потужності перемістили 510 підприємств, 303 з яких уже відновили діяльність на безпечних територіях, ще 50 монтували обладнання та підключали комунікації. Також 192 підприємства готуються до переїзду найближчим часом і перебувають на різних стадіях транспортування [36]. Жодних підстав у відмові щодо переміщення немає. Є першочерговість розгляду заявки, можливість демонтажу, наявність локації з необхідними умовами для роботи в регіонах, що приймають та черговість перевезення.

З метою організації робіт, пов'язаних з формуванням державного замовлення, розміщенням поставок продукції для державних потреб і контролем за їх виконанням, Кабінет Міністрів України визначає центральні органи виконавчої влади, які координують роботу державних замовників щодо розміщення поставок продукції для державних потреб, доводять до державних замовників збалансовані з фінансовими ресурсами обсяги поставок продукції для укладення державних контрактів з виконавцями державного замовлення, якщо інше не встановлене законом [33]. Державні замовники:

- здійснюють, виходячи з інтересів держави, вибір виконавців державного замовлення для укладення з ними державних контрактів шляхом проведення конкурсного відбору;
- укладають з виконавцями державного замовлення державні контракти;
- гарантують виконавцям державного замовлення від імені держави оплату продукції, яка поставляється для державних потреб за умовами, що визначаються державним контрактом.

Державні замовники забезпечуються Кабінетом Міністрів України фінансовими ресурсами в обсягах, необхідних для повної оплати державного

замовлення, якщо інше не передбачено законом, і є відповідальними за задоволення державних потреб у відповідній продукції.

Податки є складною й надзвичайно впливовою на всі економічні явища та процеси фінансовою категорією [33]. З одного боку, податки – фінансове підґрунтя існування держави, мірило її можливостей у світовому економічному просторі щодо розвитку науки, освіти, культури, гарантування економічної безпеки, зростання суспільного добробуту громадян. З іншого боку, податки – знаряддя перерозподілу доходів юридичних і фізичних осіб у державі, їх мобілізація й використання зачіпає інтереси не тільки кожного підприємця чи громадянина, а й цілих верств населення і соціальних груп.

На сьогодні роль податків як регулятора економіки зростає. Держава шляхом встановлення ставок податків та їх видів стимулює чи обмежує розвиток окремих галузей або сфер економіки.

18 березня 2022 року Уряд ухвалив рішення щодо запуску безвідсоткового кредитування бізнесу на час війни. На час воєнного стану і ще місяць після його завершення ставка за кредитами буде 0%. Відсотки за тих, хто хоче вести бізнес, платитиме держава. Після воєнного стану процентна ставка за цією програмою буде не більше 5% [41].

Національний банк України ввів додаткові обмеження щодо використання коштів з гривневих рахунків за кордоном [41]. З 21 липня НБУ встановив щомісячний ліміт для розрахунків за кордоном з усіх гривневих карток клієнта, відкритих в одному банку, у розмірі 100 тис. гривень (в еквіваленті).

Рекорд з реєстрації нових фізичних осіб-підприємців за час повномасштабної війни станом на середину липня склав 5223 бізнесу.

Виходячи з цього, основними завданнями податкової реформи в Україні мають бути [41]:

- формування нового інституційного середовища оподаткування, сприятливого для реалізації принципу рівності всіх платників перед законом, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації, формування

відповідального ставлення платників до виконання своїх податкових зобов'язань;

- підвищення фіскальної ефективності податків за рахунок розширення податкової бази, покращання адміністрування, зменшення масштабів ухилення від сплати податків;

- підвищення регулюючого потенціалу податкової системи на основі запровадження інноваційно-інвестиційних преференцій з податку на прибуток підприємств;

- забезпечення більш рівномірного розподілу податкового тягара між платниками податків;

- демократизація податкової служби України, а саме зміна ідеології її функціонування на основі реформування податкової служби.

Для підтримки населення було запроваджено програми надання компенсації роботодавцям витрат на зарплату працевлаштованих ВПО та допомоги вимушеним переселенцям; запроваджено компенсації сім'ям, які прихистили в себе переселенців; забезпечено виплату всіх призначених субсидій, пільг та грошових соціальних допомог; спрощено процедуру надання допомоги з безробіття та реєстрацію безробітних в Державній службі зайнятості (ДСЗ) в умовах воєнного часу [41].

Також актуальним зараз є питання екології. Тому при відбудові зруйнованих населених пунктів планування інфраструктури міста необхідно здійснювати, орієнтуючись на місцеві джерела енергії (скидне тепло, ВЕС, СЕС, біомаса тощо), намагатися максимально диверсифікувати джерела генерації та скоротити відстані від місця генерації енергії до споживача. Збільшення частки відновлюваних джерела енергії в енергобалансі міста, а також заходи з енергозбереження дозволять підвищити енергонезалежність громад та пришвидшити досягнення національних кліматичних цілей [41].

21 квітня 2022 року Указом Президента України № 266/2022 було утворено «Національну раду з відновлення України від наслідків війни» [53]. Відповідно до затвердженого Положення про цю раду, її основне завдання:

- розроблення плану заходів з післявоєнного відновлення та розвитку України, який, зокрема, передбачатиме відновлення і розбудову транспортної, медичної, соціальної, комунальної, виробничої інфраструктури та житла, інфраструктури енергетики, зв'язку, військової інфраструктури і військово-промислового комплексу, структурну модернізацію та перезапуск економіки, заходи з подолання безробіття, підтримки сімей з дітьми, вразливих верств населення, осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах внаслідок війни, відновлення та збереження об'єктів культурної спадщини;

- визначення та напрацювання пропозицій щодо пріоритетних реформ, прийняття та реалізація яких є необхідними у воєнний і післявоєнний періоди;

- підготовка стратегічних ініціатив, проектів нормативно-правових актів, прийняття і реалізація яких є необхідними для ефективної роботи та відновлення України у воєнний і післявоєнний періоди.

Рада відповідно до покладених на неї завдань [53]:

- забезпечує розроблення та внесення Президентові України узгоджених пропозицій з питань відновлення України в післявоєнний період у ключових сферах;

- здійснює напрацювання пропозицій щодо плану заходів з післявоєнного відновлення та розвитку України;

- розглядає пропозиції державних органів, органів місцевого самоврядування, представників інститутів громадянського суспільства, а також міжнародних організацій щодо відновлення України від наслідків війни;

- бере участь у розробленні проектів нормативно-правових актів щодо відновлення України від наслідків війни;

- подає Президентові України розроблені за результатами своєї роботи відповідні рекомендації та пропозиції.

Основною формою роботи Ради є засідання, які проводяться не рідше двох разів на місяць. Співголова Ради за власною ініціативою або за пропозицією не менш як половини членів Ради може призначити позачергове засідання Ради.

Таким чином, можна стверджувати, що перед Україною стоять масштабні та важливі задачі: відновлення критичної інфраструктури, забезпечення енергетичної безпеки країни, вже прискорена подальша імплементація законодавства ЄС, боротьба зі зміною клімату та адаптація до неї тощо. Для того, щоб це забезпечити, уся нова інфраструктура має сприяти відмові від викопного палива, а відновлення міст, сільських територій та їхніх громад має відбуватися з врахуванням соціальних, економічних та екологічних факторів [31].

3.2. Підтримка людського капіталу та побудова культури партнерства і співробітництва на прикладі Магдалинівської громади

Магдалинівська селищна територіальна громада – територіальна громада в Україні, в Новомосковському районі Дніпропетровської області, з адміністративним центром у селищі міського типу Магдалинівка.

Вона була створена у 2019 році шляхом об'єднання Магдалинівської селищної та Жданівської, Казначейської, Котовської, Мар'ївської, Новопетрівської, Олександрівської, Оленівської, Очеретуватської, Першотравенської, Поливанівської, Почино-Софіївської і Шевченківської сільських рад Магдалинівського району Дніпропетровської області [27].

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України № 709-р від 12 червня 2020 року «Про визначення адміністративних центрів та затвердження територій територіальних громад Дніпропетровської області», до складу громади було включено територію та населені пункти Топчинської сільської ради Магдалинівського району Дніпропетровської області.

Відповідно до постанови Верховної Ради України № 807-IX від 17 липня 2020 року «Про утворення та ліквідацію районів», громада увійшла до складу новоствореного Новомосковського району Дніпропетровської області.

Площа території громади – 836,31 км², чисельність населення – 20 962 особи, них: сільське – 14 762.

До складу громади увійшли смт Магдалинівка та села Веселий Гай, Виноградівка, Водяне, Грабки, Деконка, Дубравка, Дудківка, Євдокіївка, Жданівка, Запоріжжя, Казначеївка, Калинівка, Кільчень, Котовка, Крамарка, Малоандріївка, Мар'ївка, Новоіванівка, Новопетрівка, Олександрівка, Оленівка, Олянівка, Очеретувате, Першотравенка, Поливанівка, Почино-Софіївка, Січкарівка, Степанівка, Тарасівка, Тарасівка, Тарасівка, Топчине, Трудолюбівка, Шевське і Шевченківка [27].

Організаційна структура Магдалинівської селищної ради складається з загального відділу, відділу з питань організаційної та кадрової роботи, фінансово-господарського відділу та відділ з питань використання майна спільної власності територіальних громад району (рис. 3.2).

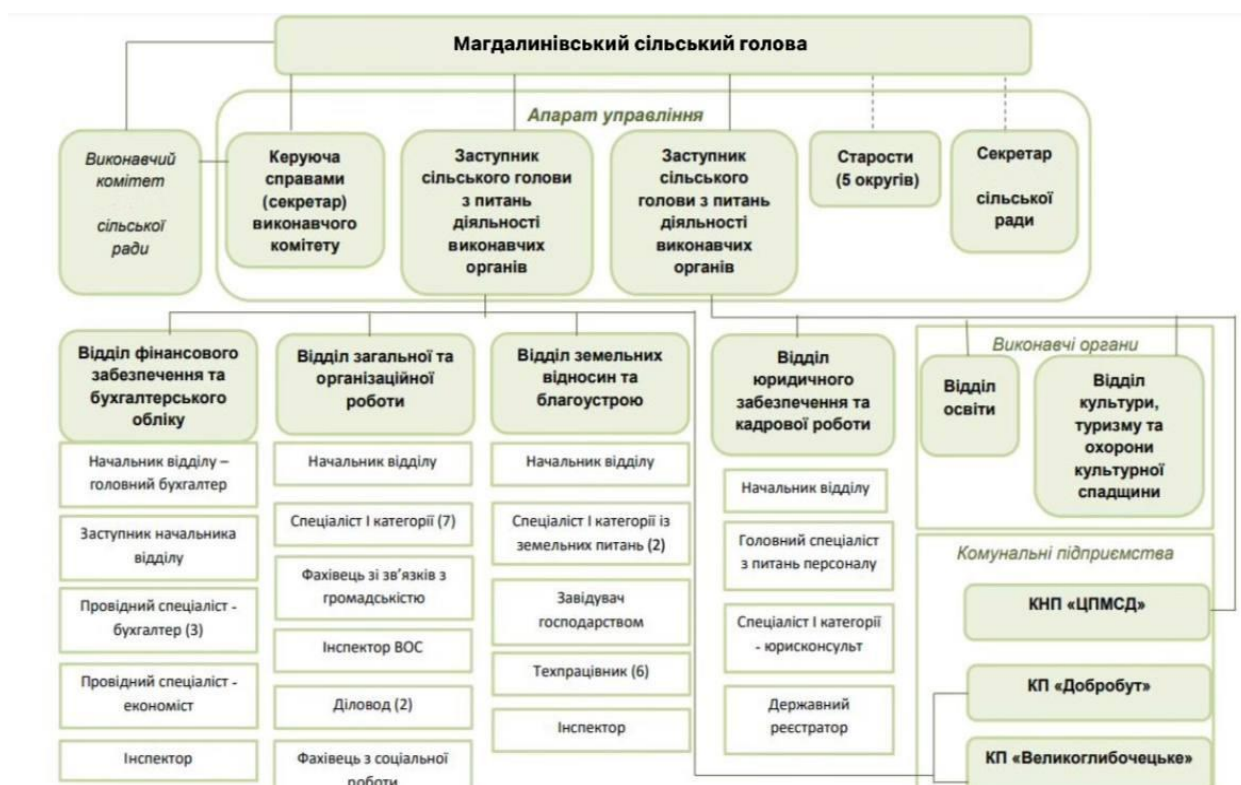


Рис. 3.2. Структура Магдалинівської селищної територіальної громади [27]

Загальний відділ: здійснення організаційно-технічного, діловодного забезпечення діяльності районної ради та її постійних комісій.

Відділ з питань організаційної та кадрової роботи: організаційне забезпечення діяльності ради та її постійних комісій, взаємодія з місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, підприємствами, установами, депутатським корпусом [27].

Фінансово-господарський відділ: організація бухгалтерського обліку господарсько фінансової діяльності районної ради та контроль за дотриманням правил його ведення

Відділ з питань використання майна спільної власності територіальних громад району: здійснення в межах повноважень функцій по використанню обліку об'єктів та майна спільної власності територіальних громад ради.

Відділ культури, туризму, національностей та релігій Магдалинівської районної державної адміністрації є структурним підрозділом Магдалинівської районної державної адміністрації, що утворюється головою районної державної адміністрації, підзвітний та підконтрольний голові районної державної адміністрації, управлінню культури і туризму Дніпропетровської обласної державної адміністрації, Міністерству культури України в межах, передбачених чинним законодавством.

Відділ у своїй діяльності керується Конституцією (254к/96-ВР) та законами України, указами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції (254к/96-ВР) та законів України, актами Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства культури і туризму України, розпорядженнями голови обласної та голови районної державних адміністрацій, наказами начальника обласного управління культури і туризму, актами відповідного органу місцевого самоврядування, а також Положенням [27].

Основними завданнями відділу є:

– реалізація державної політики у сфері культури, туризму, охорони культурної спадщини, а також державної мовної політики;

- забезпечення:
 - 1) вільного розвитку культурно-мистецьких процесів;
 - 2) доступності всіх видів культурних послуг і культурної діяльності для кожного громадянина;
 - 3) функціонування української мови в усіх сферах суспільного життя;
- сприяння:
 - 1) відродженню та розвитку традицій і культури української нації, етнічної, культурної і мовної самобутності корінних народів і національних меншин;
 - 2) захисту прав професійних творчих працівників та їх спілок, соціальному захисту працівників підприємств, установ та організацій у сфері культури, туризму та охорони культурної спадщини, а також споживачів культурного і туристичного продукту, встановленню контролю за його якістю;
 - 3) загальнонаціональній культурній консолідації суспільства, формуванню цілісного культурно-інформаційного простору, захисту та просуванню високоякісного і різноманітного культурного продукту;
 - 4) участь у розробленні та виконанні державних і регіональних програм розвитку культури, туризму і курортів та охорони культурної спадщини, а також державної мовної політики [27].

Відповідно до положення про відділ культури, національностей, релігій та туризму є забезпеченість в межах визначених законодавством прав членів територіальної громади в сфері культури, національностей, релігій та туризму шляхом виконання державних, обласних та місцевих програм, збереження та популяризації національного і культурного надбання, створення конкурентоспроможного мистецького середовища задля розвитку культурного та туристичного простору територіальної громади та надання якісних послуг через мережу закладів та комунальних підприємств різних форм власності.

Діяльність у сфері культури: творча, господарська, бібліотечна, інформаційна, музейна, освітня, культурно-дозвільна та розважальна діяльність, спрямована на створення, тиражування, розповсюдження, демонстрування, популяризацію, збереження і використання культурних благ та культурних цінностей для задоволення культурних потреб громадян.

Відділ культури, національностей, релігій, туризму, молоді та спорту Магдалинівської селищної ради використовує змішаний документообіг [27].

Відділ у своїй діяльності керується Конституцією України та законами України, Указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції України та законів України, актами Кабінету Міністрів України, Законами України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, розпорядженнями селищного голови, рішеннями сесій селищної ради та виконавчого комітету, даним Положенням та іншими нормативними актами [27].

Розвиток людського капіталу передбачає інвестування в людину, її освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток, що сприяє підвищенню продуктивності праці та доходу, є основною передумовою сталого розвитку як людини, так і суспільства в цілому. Значний вплив на рівень розвитку людського капіталу є зацікавленість держави у його збільшенні.

Тому з метою зміцнення людського капіталу на рівні територіальної громади пропонується:

1. Ефективно впроваджувати положення Переглянутої Європейської хартії участі молоді в громадському житті на місцевому і регіональному рівнях.
2. Сформувані стратегії розвитку молодіжної сфери на рівні громад.
3. Утворити у складі виконавчих органів об'єднаних територіальних громад окремі структурні підрозділи з питань молоді.

4. Регулярно проводити навчання працівників органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад питанням організації надання адміністративних та соціальних послуг сім'ям, дітям та молоді.

5. Сприяти створенню та розвитку молодіжної інфраструктури, зокрема регіональних і місцевих молодіжних центрів для навчання, самореалізації та змістовного дозвілля молоді.

6. Утворити молодіжні консультативно-дорадчі органи регіонального та місцевого рівнів.

7. Створити ефективну систему інформування дітей та молоді, громадських активістів, які з ними працюють, про всеукраїнські й міжнародні заходи у сфері молодіжної політики та національно-патріотичного виховання.

8. Під час формування місцевих бюджетів передбачати видатки на заходи щодо реалізації пріоритетних напрямів молодіжної політики, розвиток та функціонування молодіжної інфраструктури, підтримку ініціатив молоді та інститутів громадянського суспільства, що працюють з молоддю.

9. Забезпечити розроблення рекомендацій та впровадження інформаційних кампаній (в тому числі навчальних курсів з академічного підприємництва та інноваційного бізнесу, корпоративного та торговельного права, права інтелектуальної власності) у регіональних закладах освіти усіх рівнів.

10. Забезпечення участі територіальної громади в міжнародних програмах для підвищення якості життя та зміцнення людського капіталу, сприяння розвитку міжнародного співробітництва в цій сфері [42].

При вирішенні соціальних проблем на локальному рівні ініціативні групи, органи місцевого самоврядування та різноманітні соціальні інституції територіальної громади в переважній більшості не можуть діяти ізольовано один від одного. Вони не завжди мають достатній ресурсний потенціал для того, щоб задовільнити потреби чи вирішити проблеми різних з соціальних груп місцевої спільноти. Тому налагодження партнерства у територіальній

громаді між різними суб'єктами соціальної роботи є одним з необхідних компонентів організації такої роботи на місцевому рівні [2].

Партнерство – це особливий вид відносин, при котрому люди чи організації об'єднують свої ресурси для виконання певної діяльності. Можна говорити про те, що партнерство налагоджується тоді, коли нам необхідно зробити певну справу, яку ми не можемо виконати самостійно.

На даний час у сфері СТГ діє чітко визначене законодавство, яке надає правове визначення співробітництва, передбачає 5 форм його реалізації, встановлює етапність його запровадження та чітку процедуру проходження кожного з етапів для започаткування реалізації спільних ідей для кількох громад [2].

Співробітництво територіальних громад дозволяє його учасникам на договірних засадах об'єднувати свої зусилля та ресурси для спільного вирішення питань місцевого значення. Переваги, які закладені в основі співробітництва територіальних громад, сприяють посиленню інституційної спроможності громад, допомагають розвивати інфраструктуру, покращувати благоустрій та підвищувати якість послуг, що надаються населенню. Тобто налагоджене співробітництво дозволяє робити очевидні та вимірні речі у тих чи інших сферах життєдіяльності територіальних громад на користь їх жителів [2].

Актуальність для територіальних громад налагодження співробітництва:

- завершився процес об'єднання громад шляхом їх укрупнення, новообрані у 2020 р. органи місцевого самоврядування яких отримали більше повноважень і відповідних ресурсів для їх виконання, що надало значно ширші можливості для налагодження тривалого і різностороннього співробітництва з іншими територіальними громадами;

- недонадходження до місцевих бюджетів територіальних громад, обумовлене військовою агресією РФ та боротьбою з COVID-19, вимагає від органів місцевого самоврядування ефективного і раціонального

використання наявних коштів і ресурсів та є важливим аргументом для ширшого впровадження інструментів співробітництва;

- збільшення кількості отримувачів адміністративних, освітніх, соціальних, медичних та інших послуг у громадах за рахунок внутрішньо переміщених осіб може потребувати об'єднання зусиль кількох громад для їх оптимального вирішення;

- необхідність максимально ефективного використання потенційної міжнародної фінансової допомоги, неможливість одночасного вирішення всіх проблем з відновлення інфраструктури в громадах, на територіях яких велися активні бойові дії (пошкодження та знищення шкіл чи медичних закладів на територіях суміжних громад);

- важливість урахування європейської практики використання міжмуніципального співробітництва у діяльності громад;

- можливі перспективи для вирішення проблемних питань за рахунок коштів європейського співтовариства потребуватимуть об'єднання зусиль територіальних громад з урахуванням форматів їх співробітництва.

Налагодження партнерства сприяє формуванню ознак стабільної, комплексної соціальної роботи в територіальній громаді, характеризується прагненням до втручання у її найбільш гострі соціальні проблеми.

Особливостями взаємодії з партнерськими організаціями є напрацювання моделей соціальної роботи для вирішення адресних соціальних проблем. Важлива роль міжсекторної взаємодії в організації соціальної роботи на рівні громади обумовлена тим, що:

- взаємодія є інструментом розвитку територіальної громади, відображає динаміку участі організованих груп населення, які через ідеї громадськості або благодійної діяльності опікуються інтересами, потребами представників своєї громади;

- за умови ресурсних обмежень для вирішення великого кола соціальних проблем, взаємодія між різними державними та неурядовими

організаціями дозволяє розвивати адресні технології допомоги різним категоріям клієнтів;

– наявність у громаді реальної практики співпраці між владою, бізнесом та громадськими організаціями мінімізує протистояння інтересів громадян та влади особливо з питань соціального самопочуття дітей, молоді, різних категорій сімей, які перебувають у кризовому стані і потребують особливої уваги [2].

Залежно від того, на якому рівні соціальної активності знаходяться представники цих секторів, вони можуть реалізувати свою взаємодію в таких формах:

- інформаційний обмін;
- спільні благодійні акції;
- реалізація програм соціально-культурної інтервенції;
- підтримка соціальних ініціатив;
- фінансування соціальної сфери.

Наявна нормативна база та значна кількість аналітично-методичних матеріалів стосовно СТГ дозволяють органам місцевого самоврядування широко запроваджувати інструменти СТГ у своїй діяльності. Проте для організації такого співробітництва і його ефективного впровадження в кожній територіальній громаді, безумовно, мають бути створені належні умови. Це завдання сьогодні є актуальним для керівництва кожної громади, незалежно від того, чи впроваджувалися нею чи ні інструменти СТГ.

Такими умовами [2] для організації та реалізації співробітництва можна вважати наступні:

– кадрове забезпечення – підготовка в громаді групи фахівців (а не одного спеціаліста по роботі з проектами з належним рівнем фаховості за напрямом «співробітництво територіальних громад» та «проектний менеджмент»);

- ресурсне забезпечення – наявність мінімально достатніх фінансових, матеріальних та інфраструктурних ресурсів для започаткування співробітництва;

- наявність соціально-політичної консолідації між керівництвом громад та депутатським корпусом відповідних місцевих рад – потенційних партнерів СТГ та їх громадськості;

- забезпечення принципу правонаступності щодо виконання умов договорів про співробітництво, що були укладені між громадами за участі голів та рад громад попередньої каденції.

- партнерство у соціальній роботі на рівні громади можна розглядати як форму соціальної взаємодії, в якій громадяни, соціальні групи, державні та недержавні організації включені в систему самоорганізації, що має такі характеристики:

- наявність спільних цілей, досягнення яких не обмежує групових чи корпоративних інтересів сторін;

- вибір форми співробітництва, яка відповідає інтересам всіх партнерів;

- еволюція інституціональних механізмів та правових процедур, які забезпечують процес взаємодії партнерів у громаді;

- ротація партнерів при вирішенні різних соціальних питань.

ВИСНОВКИ

В результаті виконання магістерської роботи отримані наступні здобутки:

1. Складена загальна характеристика державної політики України у сфері розвитку людського капіталу. Основними показниками ефективності роботи Уряду у цьому напрямку є підвищення позицій у індексі людського розвитку, зменшення рівнів смертності та бідності населення. Збереження життя та здоров'я громадян, підвищення рівня освіти та ефективна фінансова підтримка науковців, чесні пенсії та соціальний захист – ось ті завдання, які Уряд ставить на меті вирішити задля створення основ для українського суспільства. Для досягнення цих завдань здійснюється медична реформа, запроваджено справедливі пенсійні виплати, поліпшення ефективності соціальної підтримки населення, а також перетворення української освіти.

2. Охарактеризована Стратегія людського розвитку України: її цілі та проблеми їх реалізації в умовах війни. Стратегія була прийнята 14 травня 2021 року, у ній розглянуто: демографічну ситуацію в країні, освіту і науку, культуру, фізичну культуру і спорт, рівень життя, зайнятість та соціальну підтримку населення, забезпечення рівності чоловіків і жінок. Аналіз згаданих показників дозволив скласти 5 стратегічних цілей та низку завдань для їх реалізації. Реалізація Стратегії забезпечуватиметься шляхом розроблення кожні два роки плану заходів з реалізації визначених у ній цілей і завдань, проведення моніторингу виконання індикаторів результативності, суспільного діалогу та широкого залучення громадськості, розвитку міжнародної співпраці за напрямками, визначеними у Стратегії.

3. Здійснений аналіз європейського досвіду та програми формування людського капіталу. Досвід іноземних країн свідчить, що розвиток людського капіталу в достатній мірі впливає на стан певних макроекономічних показників, особливо в країнах з економікою, що формується. Крім того, розвиток людського капіталу може сприяти розвитку

інноваційної економіки держави, що є вкрай актуальним для України. Тому слід приділити увагу основним напрямам розвитку людського потенціалу, таких як:

- демографічна політика та політика народозбереження,
- розвиток охорони здоров'я;
- розвиток фізичної культури й спорту, розвиток освіти, розвиток культури та засобів масової інформації;
- розвиток ринку праці; підвищення доступності житла;
- розвиток соціальних інститутів і соціальна політика;
- молодіжна політика;
- розвиток пенсійної системи;
- екологічна безпека.

4. Визначений рівень конкурентоспроможності людського потенціалу України на шляху до ЄС. Формування конкурентоспроможності людського капіталу значною мірою залежить від стимулювального державного впливу на накопичення ресурсів носіїв людського потенціалу. За сучасних умов в Україні це ускладнюється поточною суспільно-політичною ситуацією та зростанням її нестабільності, загрозою дефолту і поглибленням кризових явищ. Поява нових обмежень і ризиків щодо забезпечення процесу стабільного формування сукупних доходів населення України та її регіонів, зайнятого в різних секторах економіки, створює низку загроз розвитку людського потенціалу.

5. Досліджені заходи державної політики України щодо забезпечення економічного розвитку територій. Створена політика воєнного часу, основними елементами якої стали є:

- програма релокації підприємств на безпечну територію;
- формування державного замовлення на продукцію;
- впровадження низки важливих рішень з дерегуляції;
- нова податкова політика, спрямована на зменшення фіскального навантаження на підприємства;

- програми безвідсоткового кредитування для всіх сфер бізнесу;
- програма грошових виплат для внутрішньо переміщених осіб (ВПО)
- «Підтримка».

б. Розроблені пропозиції щодо підтримки людського капіталу, підвищення соціально-економічного потенціалу та побудови культури партнерства на прикладі Магдалинівської громади.

Якісне партнерство будується на зацікавленості вирішення спільних проблем кожної зі сторін у результаті спільної діяльності.

Найважливішими факторами для налагодження громадською організацією партнерських відносин є: її незалежність, прозорість і відкритість діяльності, звітування перед громадськістю та партнерами, уміння прислухатися до порад і знаходити спільне рішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз статистичних даних щодо випадків та причин смерті. – Режим доступу: <https://socialdata.org.ua/analiz-statistichnikh-danikh-shhodo-vipad/>.
2. Безпалько О. В. Організація партнерства як складова соціальної роботи в громаді. – Режим доступу: [https://childfund.org.ua/Uploads/Files/books_pdf/Organizatsia_Partnerstva](https://childfund.org.ua/Uploads/Files/books_pdf/Organizatsia_Partnerstva;);
3. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. Якою має бути стратегія України. – Режим доступу: <https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yako-yu-maye-buty-strategiya-ukrayiny/>.
4. Взаємодія інститутів влади та громадянського суспільства в Україні у контексті євро інтеграційних процесів. – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/8_2018/20.pdf.
5. Гендерний розрив в оплаті праці: як відрізняється середня зарплата жінок і чоловіків в Україні. – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/10/infografika/suspilstvo/hendernyj-rozryv-oplati-praczi-yak-vidriznyayetsya-serednya-zarplata-zhinok-cholovikiv-ukrayini>.
6. Генезис та тенденції розвитку державного управління інклюзивною освітою осіб з особливими потребами у зарубіжних країнах і в Україні. – Режим доступу: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2021/24-2021/10>.
7. Генезис теорії людського капіталу. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1131>.
8. Гідне пенсійне забезпечення. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/pensijna-reforma>.
9. Демографічна ситуація – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/statinf/prensa/prensa.htm>.

10. Європейська програма роботи на 2020-2025 рр. – Режим доступу: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/345924/WHO-EURO-2021-1919-41670-59496-ukr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
11. Етапи розвитку пенсійної системи в Україні: євроінтеграційний вектор. – Режим доступу: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2019/24.pdf.
12. Закон України Про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/ЖН6YF00A?an=354>.
13. Інструкція з діловодства. Київ: Видавництво: РВЦ Київський університет, 2018. 163 с.
14. Інтелектуальний потенціал: його суть та складові. – Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/6_2009/16.pdf.
15. Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки. – Режим доступу: <https://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1312/1266>.
16. Людський капітал як невід’ємний чинник соціально-економічного розвитку. – Режим доступу: <http://econom.chnu.edu.ua/journal/index.php/ecovis/article/view/131/93>.
17. Людський потенціал. – Режим доступу: <https://esu.com.ua/article-59917>.
18. Людський потенціал як необхідна умова подальшого становлення об’єднаних територіальних громад в Україні. – Режим доступу: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2021/24-2021/10.pdf>.
19. Людський потенціал як основа підвищення конкурентоспроможності України на шляху до ЄС. – Режим доступу: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/4085/lyudskyufaktor.pdf>.
20. Людський потенціал як основа розвитку економіки знань. – Режим доступу: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/97535/92845>.
21. Людський капітал як фактор сталого розвитку. – Режим доступу: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/20048>.

22. Медична реформа. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-sistemi-ohoroni-zdorovya>.
23. Між війною та «планом Маршалла»: як підтримувати економіку, поки триває війна? – Режим доступу: <https://www.pravda.com.ua/columns/2022/05/18/7347045/>.
24. Огляд реалізації програми релокації підприємств в Україні. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ohlyad-realizatsiyi-prohramy-relokatsiyi-pidpryyemstv-v-ukrayini>.
25. Організація управління розвитком територій під час військових дій в Україні. – Режим доступу: <https://www.prostir.ua/?library=orhanizatsiya-upravlinnya-rozvytkom-terytorij-pid-chas-vijskovyih-dij-v-ukrajini>.
26. Оцінка планів післявоєнного відновлення соціальної сфери: «соціальний захист та соціальні послуги». – Режим доступу: <https://razumkov.org.ua/images/2022/12/15/2022-MATRA-IV-KVARTAL-5-1.pdf>.
27. Паспорт громади. – Режим доступу: <https://magd.otg.dp.gov.ua>. Архів оригіналу за 24 жовтня 2020.
28. Підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу у наближенні соціально-економічного розвитку України до ЄС. – Режим доступу: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/2506/1/10.pdf>.
29. Переселенці в Україні: скільки їх і в яких областях зареєстровані. – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2021/07/29/infografika/suspilstvo/pereselenczi-ukrayini-skilky-yix-yakux-oblastyax-zareyestrovani>.
30. Планування відновлення довкілля. – Режим доступу: http://epl.org.ua/wp-content/uploads/2022/06/FIN_Planuvannya-vidnovlennya-dovkillya.pdf.
31. Про відновлення та регіональний розвиток після війни. – Режим доступу: <https://www.csi.org.ua/news/pro-vidnovlennya-ta-regionalnyj-rozvytok-pislya-vijny/>.

32. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>.

33. Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/493/95-%D0%B2%D1%80/ed20030611/sp:java-:max100#Text>.

34. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку». – Режим доступу: https://kneu.edu.ua/userfiles/our_partners/gudrun/3-UA.pdf.

35. Про утворення та ліквідацію районів. Офіційний портал Верховної Ради України. Архів оригіналу за 13 січня 2021. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/807-20#Text>.

36. Програма релокації підприємств. – Режим доступу: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3e766cf9-f3ca-4121-8679-e4853640a99a&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv>.

37. Проект Плану відновлення України. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/economic-recovery-and-development.pdf>.

38. Проект Плану відновлення України Матеріали робочої групи «Екологічна безпека». – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/recoveryrada/ua/environmental-safety-assembly.pdf>.

39. Принципи зеленої післявоєнної відбудови України. – Режим доступу: <https://ecoaction.org.ua/zelena-vidbudova-ua.html>.

40. Психологічна основа самореалізації особистості: структура і функція. – Режим доступу: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v9/i9/3.pdf>.

41. Реформування податкової системи України. – Режим доступу: https://minjust.gov.ua/m/str_11350.

42. Рибка А. О. Пропозиції щодо зміцнення людського капіталу на рівні територіальної громади, 16 лип. 2021 р. Київ, 2021.

43. Розвиток людського капіталу. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu>.
44. Розпорядження голови районної державної адміністрації від 14.01.2013. – Режим доступу: http://www.magd-mn.dp.gov.ua/OBLADM/magd_rda.nsf/docs/B96CB1CACD779673C22580760044F0F;
45. Розвиток людського капіталу. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu>.
46. Самореалізація. – Режим доступу: <https://vue.gov.ua/> самореалізація.
47. Соціальна самореалізація особистості у контексті системи правових норм держави. – Режим доступу: http://eprints.zu.edu.ua/19790/1/10_Havrylovska_Sotsialna_samorealizatsia_osobistosti_u_konteksti_sistemi%20pravovih_norm_derzaviv.pdf.
48. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості. – Режим доступу: http://nbuviar.gov.ua/images/nauk-mon/Staluy_ludskuy_rozvitok.pdf.
49. Становлення та розвиток громадянського суспільства. – Режим доступу: <https://pryutivka-community.gov.ua/news/1576495264/>.
50. Стратегічні програми соціально-економічного розвитку як головний елемент ефективного формування людського потенціалу. – Режим доступу: http://journals.uran.ua/vsed_oneu/article/view/236187/234657.
51. Сучасні виклики України в умовах кризи світового порядку. – Режим доступу: <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Diyalnist/2269.html?PRINT>.
52. Територіальні громади в умовах воєнного стану: як забезпечити ефективне управління в контексті пріоритетів повоєнного розвитку. – Режим доступу: <https://www.prostir.ua/?news=terytorialni-hromady-v-umovah-vojennoho-stanu-yak-zabezpechyty-efektyvne-upravlinnya-v-konteksti-priorityativ-povojennoho-rozvytku>.

53. Трудова міграція: скільки українців працювали за кордоном в 2019-2021 роках. – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2021/03/18/infografika/suspilstvo/trudova-mihracziya-skilky-ukrayincziv-pracyuvaly-kordonom-2019-2021-rokax>.

54. Указ Президента України № 266/2022. – Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/documents/2662022-42225>.

55. Україна 2022. Як не втратити свій шанс стати сильною державою. – Режим доступу: <https://uifuture.org/publications/ukrayina-2022-yak-ne-vtratyty-svij-shans-staty-sylnoyu-derzhavoyu/>.

56. Україна наближається до нового антирекорду по народжуваності: свіжі дані. – Режим доступу: https://www.google.com/search?q=%D0%B0%D0%BB%D1%84%D0%B0%D0%B2%D1%96%D1%82&rlz=1C1GCEB_enUA1019UA1019&oq=%D0%B0%D0%BB%D1%84%D0%B0%D0%B2%D1%96%D1%82&aqs=chrome..69i57j0i433i512l2j0i512l7.2880j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

57. Формування людського капіталу в сучасних умовах розвитку держав. – Режим доступу: <https://periodicals.karazin.ua/irtb/article/view/15566>;

58. Якість життя населення: грані проблем у фокусі перетворень. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/20.pdf>.

59. Якість життя українців – крізь терни до зірок. – Режим доступу: <https://blogs.pravda.com.ua/authors/badikov/5a8ad026aa54b/>.