

ISSN 2307-2318

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІКА І ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ

EKONOMIKA I ORGANIZATSIIA UPRAVLINNIA

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ



Засновано у 2007 р.

Випуск №3 (23) • 2016

Вінниця • 2016

ЕКОНОМІКА і ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ

ЕКОНОМІКА І ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Засновано у 2007 р.

Випуск № 3 (23) • 2016

Вінниця • 2016

УДК 338.24(045)

З а с н о в н и к : Донецький національний університет, Економічний факультет

В и д а в е ц ь : Донецький національний університет, Економічний факультет

Друкується за рішенням Вченої ради Донецького національного університету
(протокол № 12 від 30 вересня 2016 р.)

В збірнику розміщені статті, в яких розглядаються актуальні питання економіки та організації управління: проблеми управління національною та регіональною економікою, управління людськими ресурсами на різних рівнях, організації маркетингової діяльності та економіки підприємства.

Наведені в збірнику статті будуть корисними для науковців, фахівців-практиків у сфері економіки та управління, викладачів вищих навчальних закладів, докторантів, аспірантів, студентів.

Р е д а к ц і й н а к о л е г і я :

Шаульська Лариса Володимирівна – д.е.н. професор, декан економічного факультету Донецького національного університету (м. Вінниця) – головний редактор;

Болгов Владислав Євгенович – к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства Донецького національного університету (м. Вінниця) - відповідальний секретар;

Амоша Олександр Іванович – д.е.н., професор, академік НАН України, директор Інституту економіки промисловості НАН України;

Білопольський Микола Григорович – д.е.н., професор, віце-президент академії економічних наук України, завідувач кафедри обліку і аудиту Приазовського державного технічного університету;

Брич Василь Ярославович – д.е.н., професор, з науково-педагогічної роботи Тернопільського національного технічного університету;

Дороніна Ольга Анатоліївна – д.е.н., професор кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету (м. Вінниця);

Левченко Олександр Миколайович – д.е.н., професор, проректор з наукової роботи Кіровоградського національного технічного університету;

Лісогор Лариса Сергіївна – д.е.н., професор, завідувач відділу соціальних проблем ринку праці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України;

Орехова Тетяна Вікторівна – д.е.н., професор, проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків Донецького національного університету (м. Вінниця);

Сидорова Антоніна Василівна - д.е.н., професор, академік академії економічних наук України, завідувач кафедри економічної статистики Донецького національного університету (м. Вінниця);

Ушенко Наталя Валентинівна – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту і туризму Бердянського університету менеджменту і бізнесу;

Хаджинов Ілля Васильович – д.е.н., професор, проректор з наукової роботи Донецького національного університету (м. Вінниця);

Білан Юрій – PhD, викладач в університеті м. Щецин, Польща;

S. Nagaanan – PhD, Нью-Йорк університет, Школа Бізнесу Штерн.

M. Soltes – PhD, декан факультету економіки Технічного університету, м. Кошице, Словаччина.

A. Moscardini – PhD, професор університету Northumbria, м. Нью Касл, Велика Британія.

Збірник наукових праць засновано у 2007 р., свідоцтво КВ № 12998-1882Р.

Збірник наукових праць внесено до переліку наукових фахових видань України з економічних наук постановою президії ВАК України № 1-05/6 від 14.07.2007 р. (Бюлетень ВАК України № 7, 2007 р.) і перереєстровано постановою президії ВАК України № 1-05/5 від 18.11.2009 р. (Бюлетень ВАК України № 12, 2009 р.), наказом Міністерства освіти і науки України № 241 від 09.03.2016 р.

Періодичність видання: 4 рази на рік.

Адреса редакції: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21

тел. (095-308-34-80)

e-mail: ecoman-period.div@donnu.edu.ua

Електронна копія журналу в Національній бібліотеці ім. В.І. Вернадського:

http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Eiou/index.html

З М І С Т

Shaburishvili S. SOCIAL CHANGES AND ECONOMIC DEVELOPMENT IN GEORGIA	12
Антонюк В.П. ДИНАМІКА КІЛЬКІСНИХ І ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОСТІ ЯК ЗАГРОЗА ЇЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ.....	19
Антонюк В.П. ДИНАМИКА КОЛИЧЕСТВЕННЫХ И КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК УГРОЗА ЕЁ МОДЕРНИЗАЦИИ Antonyuk V. DYNAMICS QUANTITATIVE AND QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF LABOR POTENTIAL OF THE INDUSTRY AS A THREAT TO ITS MODERNIZATION	
Безгін К.С. ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПАРАДИГМИ СТВОРЕННЯ ЦІННОСТЕЙ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ.....	29
Безгин К.С. ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ СОЗДАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА Bezgin K. TRANSFORMATION MANAGEMENT PARADIGM OF THE VALUE IN CONTEXT OF INNOVATION LABOUR DEVELOPMENT	
Бритченко І.Г., Стьопочкін А.І. ПЕРЕДУМОВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ, ЩО ФОРМУЮТЬ ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ.....	40
Бритченко И.Г., Степочкин А.И. ПРЕДПОСЫЛКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ, ФОРМИРУЮЩИХ ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ Britchenco I., Stopochkin A. THE PRECONDITIONS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF NATIONAL SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS THAT FORM THE EUROPEAN UNION	
Жаворонкова Г.В., Жаворонков В.О., Клименко В.В. ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНО-СОЦІАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	49
Жаворонкова Г.В., Жаворонков В.А., Клименко В.В. ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННО-СОЦИАЛЬНОЙ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА Zhavoronkova G., Zhavoronkov V., Klymenko V. INSTITUTIONALIZATION OF INNOVATIVE AND SOCIAL STRATEGY OF REGIONAL DEVELOPMENT	
Kalinina S. THE BRAIN DRAIN: OPPORTUNITIES OF LEVELING AT THE CORPORATE LEVEL.....	60

Костишина Т.А., Степанова Л.В.	
ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ	
ДЕРЖАВИ	66
Костышина Т.А., Степанова Л.В.	
ОПЛАТА ТРУДА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СОЦИЛЬНОЙ	
ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА	
Kostyshyna T., Stepanova L.	
LABOUR PAYMENT AS A COMPONENT OF THE STATE	
SOCIAL POLICY	
Левченко О.М., Царенко І.О.	
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ	
У ВИМІРІ МІЖНАРОДНИХ СИСТЕМ РАНЖУВАННЯ	73
Левченко А.Н., Царенко И.А.	
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	
УКРАИНЫ В ИЗМЕРЕНИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ СИСТЕМ	
РАНЖИРОВАНИЯ	
Levchenko O., Tsarenko I.	
THE COMPETITIVENESS OF HIGHER EDUCATION OF	
UKRAINE IN DIMENSION OF INTERNATIONAL RANKINGS	
Лисогор Л.С.	
ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ	
МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ	
СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН	82
Лисогор Л.С.	
ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В	
УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	
И ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ	
Lisogor L.	
FORMATION OF THE INNOCATIVE EMPLOYMENT UNDER	
MODERNIZATION ECONOMY AND TRANSFORMATION	
OF PUBLIC RELATIONS	
Макогон Ю.В.	
ПРИЧИНИ ТА ФАКТОРИ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ	
В УМОВАХ ВІЙСЬКОВО-ПОЛІТИЧНОГО ПРОТИСТОЯННЯ	
НА СХОДІ КРАЇНИ	91
Макогон Ю.В.	
ПРИЧИНЫ И ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	
В УКРАИНЕ В УСЛОВИЯХ ВОЕННО-ПОЛИТИЧЕСКОГО	
ПРОТИВОСТОЯНИЯ НА ВОСТОКЕ СТРАНЫ	
Makogon Y.	
CAUSES AND FACTORS OF THE ECONOMIC CRISIS	
IN UKRAINE UNDER MILITARY AND POLITICAL	
CONFRONTATION IN THE EAST	
Синяєва Л.В.	
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ	
ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ	109
Синяева Л.В.	
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ	
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УКРАИНЕ	

Synayayeva L.
SOCALO-PSIHOLOGOM FEATURES LJUDSKIH RESURSU
IN UKRAINE

Бей Г.В.

**РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ
В АСПЕКТІ СУЧАСНИХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ
ПЕРЕТВОРЕНЬ**

117

Бей А.В.
РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ
В АСПЕКТЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ
ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Bei H.
DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL OF UKRAINE
IN ASPECT OF MODERN SOCIOCULTURAL
TRANSFORMATIONS

Боєнко О.Ю.

**ФОРМУВАННЯ БАЧЕННЯ СУЧАСНОГО ГЛОБАЛЬНОГО
БРЕНДИНГУ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АСПЕКТ**

125

Боєнко Е.Ю.
ФОРМИРОВАНИЕ ВИДЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО
ГЛОБАЛЬНОГО БРЕНДИНГА: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Boienko O.
FORMATION OF VISION OF THE MODERN GLOBAL
BRANDING: CONCEPTUAL ASPECT

Болгов В.Є., Галицький І.І.

**ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

134

Болгов В.Е., Галицкий И.И.
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ УКРАИНЫ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Bolgov V., Galytskyi I.
ECONOMIC ASPECT OF INNOVATIVE ACTIVITY IN
THE AGRICULTURAL SECTOR OF UKRAINE:
PROBLEMS AND PERSPECTIVES

Буга Н.Ю.

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТІВ
В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

141

Буга Н.Ю.
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РОЗВИТКУ УНИВЕРСИТЕТОВ
В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Buga N.
CURRENT TRENDS IN UNIVERSITIES UNDER
THE NEW ECONOMY

Воронін А.В.

**СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ
ПІДПРИЄМСТВА**

148

Воронин А.В.
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ СТОИМОСТЬЮ
ПРЕДПРИЯТИЯ

Voronin A.

SYSTEM APPROACH TO VALUE BASED MANAGEMENT

Додонов О.В.

**МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ
В СФЕРЕ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....156

Dodonov O.

METHODS OF INCREASING THE INNOVATION ACTIVITY
IN THE SPHERE OF LABOR IN THE CONTEXT OF THE
IMPLEMENTATION OF THE PROGRAMS OF THE SOCIAL
AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC
OF BELARUS

Дяків О.П., Демчук Н.М.

**СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ОРГАНІЗАЦІЇ.....164**

Дяків О.П., Демчук Н.М.

СИСТЕМА ВНУТРЕННЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ОРГАНИЗАЦИИ

Dyakiv O., Demchuk N.

SYSTEM OF INTERNAL SOCIAL RESPONSIBILITY

Zayukov I.

**BEHAVIORAL ASPECTS OF SELF-PRESERVATION OF HEALTH
OF HUMAN RESOURCES IN UKRAINE.....172**

Збрицька Т.П., Васильєва І.М.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.....181

Збрицька Т.П., Васильєва І.М.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

Zbrytska T., Vasilyeva I.

LABOUR MARKET PROSPECTS OF UKRAINE

Іваненко Л.М.

**СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК СУЧАСНИЙ МАРКЕТИНГОВИЙ
ІНСТРУМЕНТ ПРОСУВАННЯ БРЕНДУ190**

Іваненко Л.М.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ
МАРКЕТИНГОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ
ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДА

Ivanenko L.

SOCIAL NETWORKS AS A MODERN MARKETING
TOOL OF THE BRAND PROMOTION

Кримова М.О.

**ТЕНДЕНЦІЇ СТРУКТУРНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ПРОПОЗИЦІЇ
НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ.....198**

Кримова М.А.

ТЕНДЕНЦИИ СТРУКТУРНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ
ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА НАЦИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Krymova M.

TRENDS OF STRUCTURAL TRANSFORMATION SUPPLY
IN NATIONAL LABOUR MARKET

Лимар В.В.

**КОНЦЕПЦІЯ РОЗУМНОЇ СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ
БІООРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД..... 210**

Лимарь В.В.

КОНЦЕПЦИЯ РАЗУМНОЙ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ ДЛЯ
РАЗВИТИЯ БИООРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ:
ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ

Lymar V.

SMART SPECIALIZATION CONCEPT FOR BIO-ORIENTED
ECONOMY DEVELOPMENT: EUROPEAN EXPERIENCE

Лугова В. М., Мартіянова М. П.

**ОБГРУНТУВАННЯ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ
ПІДПРИЄМСТВА І МЕХАНІЗМУ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
В УМОВАХ РИЗИКОГЕННОСТІ..... 219**

Луговая В. Н., Мартянова М. П.

ОБОСНОВАНИЕ СУЩНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ И МЕХАНИЗМА
ЕЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РИСКОВЕННОСТИ

Luhova V., Martyanova M.

JUSTIFICATION OF THE COMPANY'S SOCIAL SECURITY
AND ITS SECURITY MECHANISM IN CONDITIONS
OF RISK-TAKING

Маркова Н.С., Ярмак О.В.

**ПОТРЕБИ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПІДПРИЄМСТВА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ
СТАЛОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ..... 229**

Маркова Н.С., Ярмак О.В.

ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ И ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
УСТОЙЧИВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ

Markova N., Yarmak O.

THE NEEDS OF WORKERS AND COMPANIES IN ENSURING
SUSTAINABLE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF WORKERS

Мельник Л.Ю.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ..... 236

Мельник Л.Ю.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭКОНОМИКИ
ЗНАНИЙ

Melnyk L.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF THE
KNOWLEDGE ECONOMY

Мороз О.С.

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ВИКОНАВЧИХ
ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ..... 243**

Мороз О.С.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ
В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ

Moroz O.

THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC MANAGEMENT IN
THE EXECUTIVE BODIES OF LOCAL SELF-GOVERNMENT

Наумова М.А.	
ОГЛЯД СУЧАСНИХ МЕТОДИЧНИХ ЗАСАД ВИМІРЮВАННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ	252
Наумова М.А.	
ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ОСНОВ ИЗМЕРЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ	
Naumova M.	
REVIEW OF MODERN METHODOLOGICAL FOUNDATIONS FOR QUALITY OF LIFE MEASURING	
Попова В.Г.	
ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ УНІВЕРСИТЕТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	262
Попова В.Г.	
ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ УНИВЕРСИТЕТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	
Popova V.	
INTERNET MARKETING OF UNIVERSITY EDUCATIONAL SERVICES IN MODERN CONDITIONS	
Попова Ю.М.	
ВИРШЕННЯ ПРОБЛЕМ РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ	272
Попова Ю.Н.	
РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ	
Popov Yu.	
ADDRESSING REGULATION OF TRANSPORT ENTERPRISES IN THE DEVELOPMENT OF ELECTRONIC COMMERCE	
Сибірцев В.В.	
ОСВІТНІЙ КЛАСТЕР ЯК ІНСТИТУЦІОНАЛЬНА ОСНОВА РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ	282
Сибирцев В.В.	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР КАК ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ОСНОВА РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА	
Sybirtsev V.	
THE EDUCATIONAL CLUSTER AS THE INSTITUTIONAL FRAMEWORK FOR THE REGIONAL LABOR MARKET DEVELOPMENT	
Сорока О.В., Красовська К.В.	
HR-БРЕНД: СУТНІСТЬ ТА СТАН В УКРАЇНІ	293
Сорока А.В., Красовская Е.В.	
HR-БРЕНД: СУЩНОСТЬ И СОСТОЯНИЕ В УКРАИНЕ	
Soroka A., Krasouskaya E.	
HR-BRAND: ESSENCE AND STATE IN UKRAINE	
Сочинська-Сибірцева І. М.	
ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ НАДІЙНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ	302
Сочинская-Сибирцева И. Н.	
ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ НАДЕЖНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	

Sochinska-Sybirtseva I.
MANAGEMENT TECHNOLOGY OF PERSONNEL RELIABILITY
IN THE CONTEXT OF STAFF SECURITY

Таранич А. В.

**МАРКЕТИНГ І ЕФЕКТИВНІСТЬ СУСПІЛЬНОГО ВІДТВОРЕННЯ В
РЕТРОСПЕКТИВІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ 309**

Таранич А. В.
МАРКЕТИНГ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБЩЕСТВЕННОГО
ВОСПРОИЗВОДСТВА В РЕТРОСПЕКТИВЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
Taranych A.
MARKETING AND EFFICIENCY SOCIAL REPRODUCTION IN
RETROSPECT ECONOMIC DEVELOPMENT

Таранич О. В.

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ
РОЗВИНЕНИХ КРАЇН НА СВІТОВОМУ РИНКУ 317**

Таранич О. В.
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ
ПРЕИМУЩЕСТВ РАЗВИТЫХ СТРАН НА МИРОВОМ РЫНКЕ
O. Taranych
FEATURES OF FORMATION OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF
DEVELOPED COUNTRIES IN THE WORLD MARKET

Тахтарова К.А.

ПРОГНОЗУВАННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ 327

Тахтарова К.А.
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ
Takhtarova S.
FORECASTING THE LEVEL OF EMPLOYMENT OF
THE POPULATION OF UKRAINE

Трегубов О.С.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТУРИСТИЧНИХ ДЕСТИНАЦІЙ 333

Трегубов А.С.
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ТУРИСТИЧЕСКИХ ДЕСТИНАЦИЙ
Tregubov O.
COMPETITIVENESS OF TOURISTIC DESTINATIONS

Тужилкіна О. В.

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ
ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ 340**

Тужилкіна О. В.
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИОННОМУ
УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Tuzhylkina O.
MODERN APPROACHES TO MOTIVATIONAL MANAGEMENT
OF HUMAN RESOURCES

Якімова Н.С.

**НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНИХ ПЕРСПЕКТИВ
ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ 347**

Якімова Н.С.
НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ ПЕРСПЕКТИВ
ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

Iakymova N.

DIRECTIONS OF IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE PERSPECTIVES
UKRAINIAN LABOR MARKET TRANSFORMATION

Андронік О.Л.

**ОЦІНКА ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....357**

Андроник Е.Л.

ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ

Andronik O.

ASSESSMENT OF KEY INDICATORS OF SOCIAL AND
ECONOMIC DEVELOPMENT OF UKRAINE

Шкурат М.Є.

**ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УМОВАХ ОРГАНІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНОЇ РОБОТИ.....368**

Шкурат М. Е.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОЙ РАБОТЫ

Shkurat M.

INFORMATION SUPPORT PERSONNEL MANAGEMENT IN
CONDITIONS OF TEAMWORK

Бойченко В.С.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО БРЕНДУ МІСТА375

Бойченко В.С.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
БРЕНДА ГОРОДА

Boychenko V.

CHARACTERISTICS OF FORMATION SOCIAL
BRAND CITY

Горпинченко О.В.

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ383**

Горпинченко О.В.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В УСЛОВИЯХ
СТАНОВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ
УКРАИНЫ

Horpynchenko O.

THE FORMATION OF SYSTEM OF CONTINUING PROFESSIONAL
DEVELOPMENT IN CONDITIONS OF BECOMING AN INNOVATIVE
MODEL OF ECONOMY OF UKRAINE

Кабаченко Г.С.

**ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕГУЛЮВАННЯ
РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ390**

Кабаченко А.С.

ИССЛЕДОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ
РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

Kabachenko A.

STUDY OF REGIONAL FEATURES OF THE UKRAINIAN LABOUR MARKET
REGULATION

Костишина А.І.	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУТНОСТІ СИСТЕМИ ДИСТРИБУЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	399
Костышина А.И.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СУЩНОСТИ СИСТЕМЫ ДИСТРИБУЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	
Kostyshyna A.	
THEORETICAL BASIS OF THE DISTRIBUTION SYSTEM IN MODERN CONDITIONS	
Пашинська К. С.	
ВИКОРИСТАННЯ ПРОЕКТІВ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В НІМЕЧЧИНІ	404
Пашинская К.С.	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ГЕРМАНИИ	
Pashynska K. S.	
PROJECTS USING PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN GERMANY	
Семеняк Я.С.	
ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ.....	410
Семеняк Я.С.	
ОСОБЕННОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕКРУТИНГОВЫХ УСЛУГ В УКРАИНЕ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ	
Siemieniak Ya.	
PECULIARITIES OF RECRUITING IN UKRAINE IN THE CURRENT ECONOMIC CONDITIONS	
Солоненко Ю.В.	
УПРАВЛІННЯ СІМЕЙНИМ БІЗНЕСОМ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	417
Солоненко Ю.В.	
УПРАВЛЕНИЕ СЕМЕЙНЫМ БИЗНЕСОМ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ	
Solonenko Y.	
FAMILY BUSINESS MANAGEMENT IN A MARKET ECONOMY FAMILY BUSINESS GOVERNANCE	
Студенець В.О.	
СТАН РИНКУ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	424
Студенець В.А.	
СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Studenez V.	
STATE OF THE LABOUR MARKET AS A FACTOR OF WORK EFFICIENCY	
Ярчук А.В.	
СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ.....	430
Ярчук А.В.	
СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	
Yarchuk A.	
THE ESSENCE OF THE CONCEPT OF QUALITY OF LIFE OF THE POPULATION	

Костишина А.І.	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУТНОСТІ СИСТЕМИ ДИСТРИБУЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	399
Костышина А.И.	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СУЩНОСТИ СИСТЕМЫ ДИСТРИБУЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	
Kostyshyna A.	
THEORETICAL BASIS OF THE DISTRIBUTION SYSTEM IN MODERN CONDITIONS	
Пашинська К. С.	
ВИКОРИСТАННЯ ПРОЕКТІВ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В НІМЕЧЧИНІ	404
Пашинская К.С.	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОЕКТОВ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ГЕРМАНИИ	
Pashynska K. S.	
PROJECTS USING PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP IN GERMANY	
Семеняк Я.С.	
ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ.....	410
Семеняк Я.С.	
ОСОБЕННОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РЕКРУТИНГОВЫХ УСЛУГ В УКРАИНЕ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ	
Siemieniak Ya.	
PECULIARITIES OF RECRUITING IN UKRAINE IN THE CURRENT ECONOMIC CONDITIONS	
Солоненко Ю.В.	
УПРАВЛІННЯ СІМЕЙНИМ БІЗНЕСОМ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	417
Солоненко Ю.В.	
УПРАВЛЕНИЕ СЕМЕЙНЫМ БИЗНЕСОМ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ	
Solonenko Y.	
FAMILY BUSINESS MANAGEMENT IN A MARKET ECONOMY FAMILY BUSINESS GOVERNANCE	
Студенець В.О.	
СТАН РИНКУ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	424
Студенець В.А.	
СОСТОЯНИЕ РЫНКА ТРУДА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Studenez V.	
STATE OF THE LABOUR MARKET AS A FACTOR OF WORK EFFICIENCY	
Ярчук А.В.	
СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ.....	430
Ярчук А.В.	
СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	
Yarchuk A.	
THE ESSENCE OF THE CONCEPT OF QUALITY OF LIFE OF THE POPULATION	

УДК 331.1+314

Г.В. Бей, к.е.н., доцент, Донецький національний університет

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В АСПЕКТІ СУЧАСНИХ СОЦІОКУЛЬТУРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

У статті подано науково-теоретичне обґрунтування проблематики соціокультурного впливу на формування і розвиток трудового потенціалу, розглянуто особливості соціокультурних складових та соціокультурні чинники трудового потенціалу України. Виконано оцінку значущості соціальних і культурних компонентів трудового потенціалу на сучасному етапі формування українського суспільства, обґрунтовано необхідність подолання негативного впливу соціокультурного розколу, проаналізовано зміну індексу соціокультурних складових трудового потенціалу. Представлено трактовку впливу малих референтних груп на розвиток трудового потенціалу, відзначено позитивні і негативні наслідки приналежності населення до тих чи інших субкультур в аспекті формування власного трудового потенціалу і відношення до праці. Запропоновано напрями використання соціокультурних важелів на розвиток трудового потенціалу з урахуванням сучасних тенденцій та визначено можливості подальших теоретичних і практичних досліджень у цьому напрямку.

Ключові слова: трудовий потенціал, соціокультурні складові трудового потенціалу, професійна культура, мотивація до праці, професійний вибір, малі референтні групи.

Рис. 2, Табл. 2, Літ. 7.

А.В. Бей

РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ В АСПЕКТЕ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

В статье представлено научно-теоретическое обоснование проблематики социокультурного влияния на формирование и развитие трудового потенциала, рассмотрены особенности социокультурных составляющих и социокультурных факторов трудового потенциала Украины. Выполнена оценка значимости социальных и культурных компонентов трудового потенциала на современном этапе формирования украинского общества, обоснована необходимость преодоления отрицательного влияния социокультурного раскола, проанализировано изменение индекса социокультурных составляющих трудового потенциала. Представлена трактовка влияния малых референтных групп на развитие трудового потенциала, отмечены положительные и отрицательные последствия принадлежности населения к тем или иным субкультурам в аспекте формирования собственного трудового потенциала и отношение к работе. Предложены направления использования социокультурных рычагов на развитие трудового потенциала с учетом современных тенденций и определены возможности дальнейших теоретических и практических исследований в этом направлении.

Ключевые слова: трудовой потенциал, социокультурные составляющие трудового потенциала, профессиональная культура, мотивация к работе, профессиональный выбор, малые референтные группы.

H. Bei

DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL OF UKRAINE IN ASPECT OF MODERN SOCIOCULTURAL TRANSFORMATIONS

In article scientific-theoretical justification of a perspective of sociocultural influence on formation and development of labor potential is presented, features of sociocultural components and sociocultural factors of labor capacity of Ukraine are considered. Assessment of the importance of social and cultural components of labor potential at the present stage of

formation of the Ukrainian society is executed, needs of overcoming negative influence of sociocultural split is proved, change of an index of sociocultural components of labor potential is analysed. The interpretation of influence of small reference groups on development of labor potential is presented, positive and negative consequences of belonging of the population to these or those subcultures in aspect of formation of own labor potential and the relation to work are noted. The directions of use of sociocultural levers on development of labor potential taking into account current trends are offered and possibilities of further theoretical and practical researches in this direction are defined.

Keywords: labor potential, sociocultural components of labor potential, professional culture, motivation to work, the professional choice, small reference groups.

Постановка проблеми. Розглядаючи поняття трудового потенціалу все частіше сучасні науковці звертають увагу на збільшення ролі соціальної і культурної складової у його формуванні. Значною мірою це стосується періодів розвитку суспільства, які характеризуються переходом від одного культурного середовища до іншого, спричинені економічними та політичними процесами, науково-технічними поштовхами. Зміни, які виникають у суспільстві, відображаються на самовизначенні кожної особистості, що в результаті може значно вплинути на вибір її трудового шляху, кількість продуктивного робочого часу, який вона може надати протягом життя тощо. Це, у свою чергу, знаходить відображення у якості трудового потенціалу країни, а оскільки людський потенціал виступає важливим ресурсом забезпечення життєздатності країни, її могутності і сталості, ця проблема набуває особливого значення. Світовий досвід свідчить про те, що ті країни, які вчасно і виважено реагують на власні соціокультурні зміни, використовують в результаті можливості свого потенціалу більш повно та більш гнучко пристосовуються до складних сучасних умов.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Дослідженню проблематики розвитку трудового потенціалу присвячено багато праць українських і зарубіжних вчених: С.І. Бандура, Д.П. Богині, В.С. Васидьченка, О.А. Грішної, Б.М. Данилишина, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, А.С. Лисецького, О.В. Макарова, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрова, Л.К. Семів, Л.В. Шаульської, Г. Беккера, Л. Туроу, С. Валентея, О. Добриніна, С. Дятлова, В. Марцинкевич, Л. Нестерова та інших. Соціокультурну складову трудового потенціалу, здатність і спроможність швидко реагувати на зміни у суспільному житті, соціоструктурні та соціопсихологічні виклики розглянуто у роботах В. Антонюк, О. Грішної, Г. Задорожного, В. Куценко, А. Колота, О. Колінько, О. Новікової, О. Панькової та ін. Однак, з огляду на нестабільність національного і глобального розвитку України, появу нових соціокультурних відносин, розширення багатоплановості життя людини та її поглядів на працю, виникає необхідність у переосмисленні існуючих підходів до аналізу впливу соціокультурних перетворень на прогнозований розвиток трудового потенціалу, що і обумовило вибір теми дослідження.

Отже, **метою роботи** є дослідження розвитку трудового потенціалу України в аспекті сучасних соціокультурних перетворень.

Роботу виконано за допомогою *методів* теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу, структурного методу, соціологічного аналізу, системного підходу.

Виклад основного матеріалу. У наукових дослідженнях трудовий потенціал як важливий ресурс сталого економічного розвитку постає об'єктом постійного вивчення. Його сутність різні дослідники визначають по-різному - як чисельність трудових ресурсів та їх якісний склад за статтю, віком, освітою та професійною підготовленістю, їх рухомістю, станом здоров'я тощо, як сукупність кількісних і якісних показників робочої сили, сукупність можливостей людини у використанні живої праці, як

потенціал самої праці, її можливостей, які визначаються станом та ступенем відповідності об'єктивних та суб'єктивних факторів в конкретних соціально-економічних умовах [1, 2].

Трудовий потенціал охоплює інтегровані кількісні та якісні характеристики робочої сили, що забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства, та є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [3].

До найбільш значущих якісних характеристик трудового потенціалу належать складові компоненти особистісних можливостей реалізації - фізіологічні, інтелектуальні, професійні, освітні, психологічні, творчі та ті, що визначаються загальним соціально-економічним розвитком та процесами формування суспільства - демографічні, економічні, соціальні, комунікаційні, організаційні, культурні, екологічні [1, 3, 4, 5].

Українські науковці та дослідники відмічають зростання значення соціальної складової трудового потенціалу та відносну стійкість значення культурного аспекту (табл.1) [4].

Таблиця 1

Зміни у значенні складових трудового потенціалу на сучасному етапі розвитку України

Складова	Тенденція зміни значення
Демографічна	Зростання
Медико-біологічна	Зростання
Інтелектуальна	Зростання
Освітня	Зростання
Економічна	Відносна незмінність
Мотиваційна	Зростання
Культурна	Відносна незмінність
Соціальна	Зростання
Психологічна	Зростання
Організаційна	Відносна незмінність

Соціальний аспект трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливості як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів.

Збільшення негативних проявів у соціальній сфері веде до зниження інтелектуального і виробничого потенціалу, скорочення чисельності населення, виснаження основних джерел духовного і економічного розвитку. Руйнування єдиного духовного простору, економічна дезінтеграція, соціальна диференціація провокують посилення напруженості у взаєминах регіонів і центру, ослаблення єдиного економічного простору. В умовах соціального тиску, загострення кризових ситуацій, значної диференціації соціальних меж бідності і багатства відбувається ослаблення довіри населення до держави, появи тіньових ринків праці та тінізації трудових відносин, зниження соціальної захищеності і безпеки праці.

Загальнокультурний рівень та освіченість визначають професійну самоідентифікацію населення, дозволяючи сформувати уявлення про національні та власні цінності, впливають на рівень компетенції і трудовий менталітет, здатність швидко адаптуватись і прилучатися до ефективної роботи, правильно сприймати

явища, що відбуваються на робочому місці, стимулюють прояви індивідуальної і колективної відповідальності.

Синтез соціального і культурного виражається у понятті соціокультури, складного і багатопланового явища. В широкому сенсі - це проникнення культури в економіку, політику, соціальну сферу. У вузькому сенсі - це синтез соціальних відносин і культури, прояв соціальної сутності культури. В соціокультурі відбита міра володіння культурним багатством суспільства і застосування його у соціальній діяльності окремого індивіда, певної соціально-професійної групи і суспільства в цілому [6].

Узагальнюючи підходи до ролі соціокультури в розвитку трудового потенціалу, можна стверджувати, що вона виступає як системна якість, що включає в себе духовні цінності, стійкі традиції, соціальний досвід, правила і норми поведінки, які у професійному плані проявляються у рівні корпоративної і професійної культури, ступені вмотивованості персоналу до продуктивної праці, підвищенню його трудової і творчої активності (рис.1) [3].

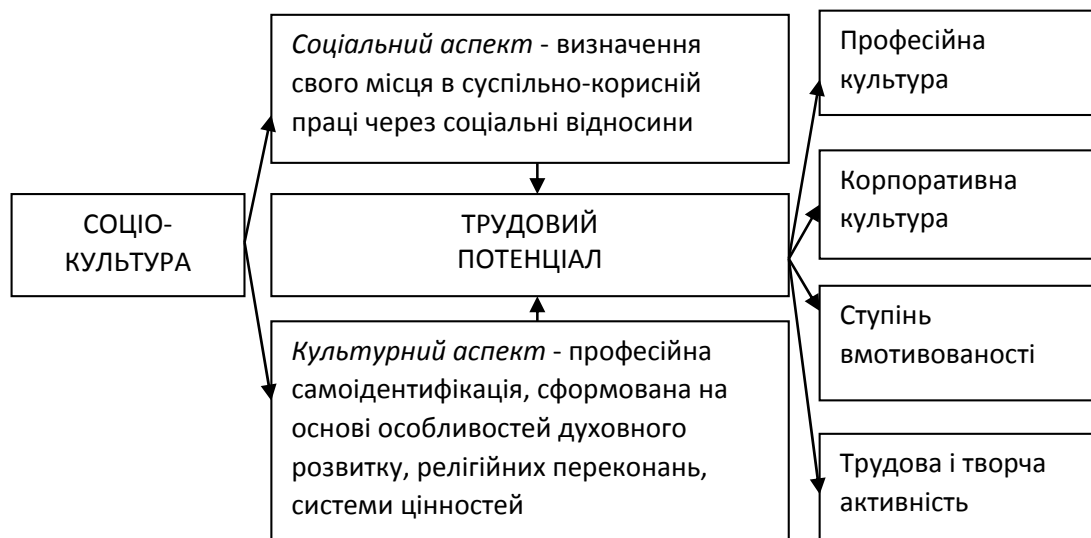


Рис.1. Прояви впливу соціокультури на трудовий потенціал

Соціокультурна складова, як і усі якісні характеристики трудового потенціалу в цілому, не обмежена у своєму формуванні, так само як і освіченість, рівень наявних знань, умінь, навичок, досвіду, психофізіологічних характеристик змінюючись протягом усього професійного життя людей, але значним чином впливає на соціально-економічні установки і уявлення, життєві цінності і поведінку особистостей.

З іншого боку, соціально-економічні установки і уявлення членів суспільства мають дуже важливе, іноді вирішальне значення, оскільки саме ці уявлення в результаті визначають економічну поведінку громадян, яка, в свою чергу, сприяє або перешкоджає розвитку трудового потенціалу.

Власні установки і уявлення формують стратегію розвитку особистості людини, а оскільки вона є носієм трудового потенціалу, то виявлення типових зразків та форм життєвих стратегій постає важливим інструментом прогнозування результативного розвитку трудового потенціалу. Подібні стратегії можуть бути закріплені на інституційному рівні та регулюватись за допомогою відповідних і узгоджених норм, аналізу механізмів становлення і розвитку життєвих стратегій, поясненню системного взаємозв'язку між особистістю та її соціальним оточенням на мікро- та на макрогруповому рівнях [5].

У контексті визначеного підходу життєва стратегія виступає як саморегулююча і динамічна система соціокультурних уявлень особистості про траєкторію власного

життя, що спрямовує поведінку людини протягом тривалого часу. При цьому зовнішнє соціокультурне середовище може суттєво корегувати життєву стратегію людини у тому чи іншому напрямку.

Головна відмінність соціокультурних змін сучасного українського суспільства полягає в тому, що в ньому спостерігаються значні хвилі інтенсифікації інтелектуальних технологій, перетікання працівників зі сфери виробництва речей у сферу виробництва послуг та інформації, поява значних зсувів у політиці протекціонізму, національної самосвідомості тощо. Розвиток українського суспільства спрямовується як в напрямку ренесансу національної культури, так і в напрямку входження до Європейської спільноти. Орієнтація на демократичні моделі суспільного устрою веде водночас і до запозичення надбань (стандартів в правовій сфері, правил гри на ринковому полі тощо), так і проблем (орієнтація на індивідуалізм, з його радикальними формами прояву - відособленості, відчуженості, суттєва диференціація певної культури на несхожі субкультури ускладнює взаєморозуміння представників різних соціальних груп тощо).

Все це призводить до змін у кількості і якості праці, яку готові запропонувати різні верстви населення, коливання у виборі робочого місця, загального відношення до праці та власного професійного спрямування.

Складену ситуацію дослідники називають станом соціокультурної невизначеності, а найбільш природним для українського суспільства вважають змішаний (ідеалістичний) соціокультурний тип. Цей тип потребує виваженого балансу між духовними та матеріальними цінностями, коли за мету мають саме цінності духовні, а матеріальні вважають лише засобом задля здобутку високої загальнонаціональної мети [6].

Досягнення оптимального балансу між матеріальним і духовним у масштабі українського суспільства вимагає подолання негативного впливу соціокультурного розколу, яке базуватиметься на підвищенні матеріального рівня життя українських громадян і модернізації економіки.

Модернізація, що розуміється як системна перебудова структури економіки і радикальне підвищення її ефективності на базі оновлення виробничого апарату і застосування досягнень сучасної науки і технології, є, по суті, неодмінною умовою подальшого соціально-економічного розвитку країни, але вона неможлива без ефективного громадського суспільства, розвиненої демократії, правової системи і т. д., без урахування соціокультурних чинників і відповідних вкладень у людський та соціальний капітал.

Слід підкреслити, що досягти високих результатів соціально-економічного розвитку вдається тим країнам, які починають з розвитку високих технологій, заснованих на підвищенні освітнього рівня працівників та їх ціннісної конкурентоспроможності. Проте практика здійснення соціально-економічних реформ останніх років в Україні демонструє, що нові концепції та програми соціально-економічних реформ ігнорують системну реорганізацію соціального управління на сучасних наукових засадах, мало приділяють уваги створенню умов для підвищення рівня інтелектуальної праці [6].

Традиції, цінності, звичаї безпосередньо впливають на розвиток економіки держави, а інтелектуальне і культурне вдосконалення, ціннісні орієнтації, обумовлюють мотиви досягнення цілей національного розвитку, однією з яких є потреба у наявності доступу до гідної праці і соціальної захищеності [7]. Самоідентифікація людини, передача з покоління в покоління культурних, духовних, моральних цінностей стають головними цілями та завданнями національного відродження.

Таким чином, традиції, цінності і норми культури виступають мотивацією культурної поведінки людини, стимулами для досягнення цілей і захисту деяких ціннісних надбань. За допомогою них у суспільстві формуються стандарти культурних оцінок, визначаються пріоритети життєвих цілей і вибір методів їх досягнення. Узагальнюючи вищевикладене, можна сформулювати систему соціокультурних чинників, які визначають розвиток трудового потенціалу України на сучасному етапі (табл.2).

Таблиця 2

Соціокультурні чинники розвитку трудового потенціалу

Чинники	Рівень формування	Напрямок впливу
Самоідентифікація, власний рівень освіти і професійного розвитку, цінності, моральні якості, особиста ментальність, культурна і субкультурна приналежність, релігія, етика	Особистісний	Професійні вибір та прагнення саморозвитку і самовдосконалення в професійній сфері, власні трудові якості, інтелектуальні задатки, мотиваційні характеристики, корпоративна і професійна культура
Національний розвиток науки, культури, технологій, освіти, національна ідентифікація, духовне життя, ідеологічні цінності, ментальність	Загальнонаціональний	Формування середовища рівних можливостей, вирівнювання коливань попиту і пропозиції на ринку праці, зміни у продуктивності праці
Світовий розвиток науки, культури, технологій, освіти, інтеграційні процеси, мобільність, гендерні особливості	Загальносвітовий	Забезпечення умов ефективної трудової мобільності

Під соціокультурними чинниками розуміється сукупність елементів нематеріального життя суспільства, сфери духовного відтворення: науки (пізнання), культури (естетичного сприйняття світу), етики (сукупності моральних норм, регулюючих поведінку людей і відносини між ними), ідеології (мотиваційних цілей, світогляду, включаючи релігію), освіти (форм і методів передачі накопичених знань, навичок, цінностей наступним поколінням) тощо. Однак, на мікро-, мезо- та макрорівнях за ступенем впливу на трудовий потенціал вони відрізняються та відображаються на професійному виборі, прагненні саморозвитку і самовдосконалення в професійній сфері, власних трудових якостях, інтелектуальних задатках, мотиваційних характеристиках, корпоративній і професійній культурі (особистісний рівень), формуванні середовища рівних можливостей, вирівнюванні коливань попиту і пропозиції на ринку праці, змінах у продуктивності праці (загальнонаціональний рівень), забезпеченні умов ефективної трудової мобільності (загальносвітовий рівень) [7].

Оцінюючи зміни у розвитку трудового потенціалу за останні роки, слід зазначити, що індекс соціокультурної складової трудового потенціалу дещо підвищився у 2015 році з огляду на його спад у 2010-2012 р.р. (рис.2).

У значній мірі на ці позитивні зміни вплинула поява і поширення серед населення ідеї національної самоідентифікації, захисту інтересів власного виробника, загальнокультурна тенденція до особистого вдосконалення і розвитку, реалізована у нових популярних субкультурних течіях.

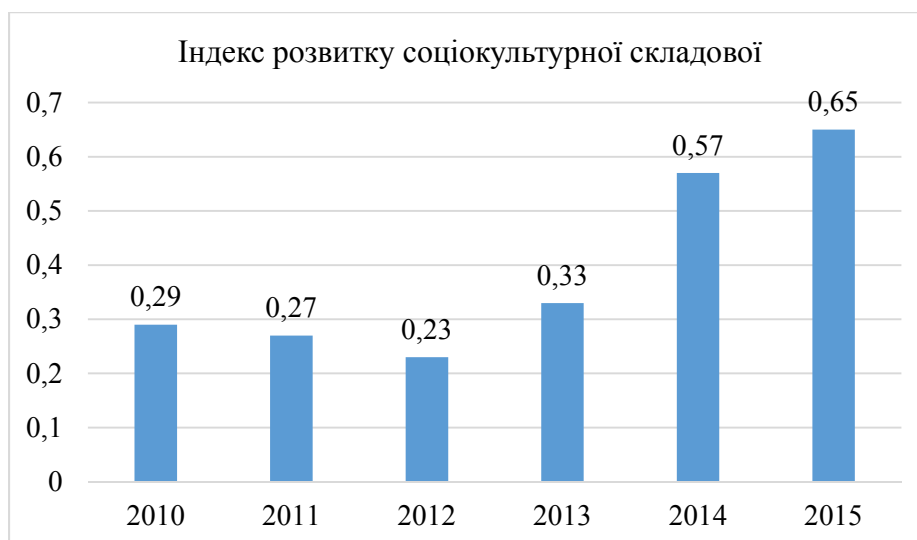


Рис.2. Динаміка зміни індексу розвитку соціокультурної складової трудового потенціалу України

Як відомо - субкультура представляє собою моделі переконань, цінностей, норм, зразків поведінки, характерних для певної соціальної спільноти, які відрізняють цю спільноту від суспільства в цілому [8]. Це соціальне об'єднання, що характеризується тим, що кожен з його представників зараховує себе до нього, тобто ідентифікує себе з ним. Члени такого угруповання можуть формувати групи безпосереднього спілкування (компанії, клуби, тусовки), але їхній зв'язок одне з одним може відбуватися і віртуально, завдяки захопленню одним героєм або спільною ідеєю (толкієністи, поттеромани, вейпери, вегани та ін.).

Молодь у субкультурах приваблює в основному можливість спілкуватися з собі подібними, а також зовнішня атрибутика, яка дає шанс продемонструвати свою позицію в соціумі. Доросле населення також може ідентифікувати себе із різними субкультурами з метою уособлення власної життєвої позиції та захисту власних інтересів. Акцент на аналізі сучасних субкультур необхідний у зв'язку із тим, що будь-яка особистість значною мірою формується під впливом оточуючої навколишньої реальності і взаємодії з іншими людьми через малі референтні групи (субкультури). Для учасника групи є важливим наслідування традицій, норм та правил поведінки, які встановлені в даному середовищі. Такі правила та норм зберігаються і проєктуються особистістю на власну поведінку не тільки у суспільному, а й у трудовому житті.

Оцінюючи поширені серед молоді України, слід відзначити, що поступово негативні характеристики малих референтних груп, з якими себе асоціюють особи у віці 16-25 років та 26-35 років, змінюються на більш позитивні, пов'язані із власним самовдосконаленням і боротьбою із негативними звичками.

Так, представники сучасних субкультур відзначають збільшення у себе впевненості у власних силах, цілеспрямованості, мотивації до роботи над собою і оточуючим світом, відповідальності, наполегливості (53,7%). Знижується рівень деструктивних форм розвитку особистості, вирівнюється загальний культурний рівень, творчий потенціал і ціннісні орієнтації, освітньо-професійні вподобання.

Таким чином, з метою збереження складеної позитивної тенденції у процесах становлення особистості, виникає необхідність перегляду подальшої роботи, спрямованої на вдосконалення професійної психологічної профілактики та допомоги у виробленні максимально адаптивних і конструктивних способів взаємодії, що забезпечать особистісну успішність і можливість накопичення і розвитку власного трудового потенціалу.

Висновки і рекомендації. Трудовий потенціал в сучасних умовах формується під впливом значних соціокультурних перетворень, притаманних не тільки українському суспільству, а й загальносвітовим тенденціям. З огляду на це, збільшується роль соціальної і культурної складових трудового потенціалу у його формуванні і розвитку, які за останні кілька років відмічаються наявністю позитивних тенденцій у динаміці. Соціокультура в аспекті трудового потенціалу визначається як системна якість, що включає в себе духовні цінності, стійкі традиції, соціальний досвід, правила і норми поведінки, які у професійному плані проявляються у рівні корпоративної і професійної культури, ступені мотивованості персоналу до продуктивної праці, підвищенню його трудової і творчої активності.

Аналіз відзначених тенденцій показав, що соціокультурні цінності і вподобання українського суспільства зміщуються в бік значних хвиль інтенсифікації інтелектуальних технологій, поява позитивних зсувів у політиці протекціонізму, національної самосвідомості та приналежності. Це призводить, у свою чергу, до змін у кількості і якості праці, пропонованої різними верствами населення, коливання у виборі майбутнього робочого місця серед молоді, загального відношення до праці та власного професійного спрямування.

Формулюючи систему соціокультурних чинників, які визначають розвиток трудового потенціалу України на сучасному етапі, виокремлено особистісний, загальнонаціональний та загальносвітовий рівні впливу та відзначено підвищення індексу соціокультурної складової трудового потенціалу. Ці позитивні зміни пов'язуються із появою і поширенням серед населення ідей національної самоідентифікації, захисту інтересів власного виробника, тенденції пошуку шляхів особистого вдосконалення і розвитку. Значною мірою це визначається покращенням напрямів субкультурної ідентифікації особистості, в яких поступово негативні характеристики змінюються на більш позитивні, направлені на власне самовдосконалення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ільч Л. М. Людський капітал інноваційної діяльності: проблеми підготовки, залучення й утримання «талантів» / Л. М. Ільч // Регіональна економіка: наук-практ. ж-л. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2014. – № 4 – С.127-135.
2. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: [монографія] / Л. В. Шаульська // НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк; 2005. – 502 с.
3. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом // В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – Навч. посіб. - К.: КНЕУ. – 2005. – 403 с.
4. Гринкевич С. С. Державне регулювання трансформації використання інтелектуальної та освітньої складових трудового потенціалу / С. С. Гринкевич, К. А. Львівська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23 (13). – С. 397-403.
5. Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудових відносин України / Т. А. Заяць // Демографія та соціальна економіка, 2013. – № 2 (20). – С. 179-192.
6. Магун В.С., Руднев М.Г. Жизненные ценности населения Украины: сравнение с 23 другими европейскими странами Статья вторая // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. - 2007. - Т. 90.- No 4. - С. 39-52.
7. Тьоніс Ф. Спільнота та суспільство. Пер. з нім. – К.: Дух і літера, 2005. – 259 с.
8. Артёмов П. М. Типологізації молодіжних субкультур: аналіз основних напрямків та нових засад / П. М. Артёмов // Соціологія майбутнього : науковий журнал з проблем соціології молоді та студентства. – 2011. – № 2. – С. 32–37.