

УДК 314.18:332.012.2

М. М. Огієнко,
к. техн. н., доцент, кафедра готельно-ресторанного та туристичного бізнесу,
Миколаївська філія Київського національного університету культури і мистецтв

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНАЛЬНИХ СОЦІО- ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

M. Ogienko,
candidate of technical sciences, associate professor, department of hotel and restaurant
and tourism business, Mykolaiv branch of Kyiv National University of Culture and Arts

METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF ASSESSMENT OF HUMAN POTENTIAL IN REGIONAL SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS

Узагальнено методологічні підходи оцінювання людського потенціалу, що об'єднані в єдину модель його комплексного дослідження. Розробка та реалізація запропонованої моделі слугує поглибленню регіонального аналізу компонентних дисбалансів, а реалізація методичних кроків — розширенню методології порівняльного та цільового аналізу регіонів України.

Methodological approaches to human potential assessment have summarized and combined into a single model of its integrated research. The development and implementation of the proposed model serve to deepen the regional analysis of component imbalances, and the implementation of methodical steps — to expand the methodology of comparative and targeted analysis of regions of Ukraine.

Ключові слова: людський потенціал, людський капітал, обліково-звітний підхід, структурний підхід, цільовий підхід, інтегральний показник, нормування.

Key words: human potential, human capital, accounting and reporting approach, structural approach, target approach, integral index, normalization.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Однією з проблем на сучасному етапі розвитку України є забезпечення сталого розвитку людського потенціалу, створення умов для попередження втрат людського капіталу

та організації його достойного використання. Не зважаючи на певні здобутки у цій сфері, стан розвитку людського потенціалу в Україні дедалі погіршується. Зростає бідність, знижується освітній рівень населен-

ня, недосконале медичне забезпечення, безробіття, геополітичні конфлікти, антитерористична операція на сході країни та наявність окупованих територій призвели до значних втрат людських ресурсів та еміграції економічно активного населення за кордон. У цих умовах розроблення механізмів оцінювання, моніторингу й ефективних заходів щодо збалансованого розвитку і використання людського потенціалу є нагальними на край терміновими.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Дослідженням цієї важливої наукової проблематики в умовах соціальної та економічної трансформації суспільства займаються провідні науковці України, серед яких Грішнова О.А., Сахненко О.І., Замараєва А.В., грінченко С.І., Мартинова Л.Б., Гузенко Г.М., Ахромкін Є.М. та багато інших. Позитивно оцінюючи наявні здобутки, вважаємо, що недостатньо обгрунтованим є методичний інструментарій комплексного оцінювання людського потенціалу на рівні регіональних соціо-економічних систем.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є дослідження теоретичних підходів та обгрунтування методичного інструментарію для формалізованої оцінки людського потенціалу України та її регіонів, вироблення на цій основі стратегічних та тактичних заходів щодо його збереження, розвитку та створення умов для ефективного використання.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У сучасній науковій думці домінують дослідження, що розглядають "людський потенціал" у контексті його здатності приносити дохід. Йдеться про ототожнення понять "людський потенціал" та "людський капітал". При цьому людський капітал розглядають переважно з позицій інвестування та отримання відповідного економічного ефекту, а людський потенціал — як об'єкт для такого інвестування.

Згідно з дослідженнями Грішнкової О.А. "Людський капітал — це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених за допомогою інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які знаходяться в їх власності, використовуються в економічній діяльності, спри-

яють зростанню продуктивності праці і внаслідок цього впливають на збільшення доходу (заробітків) свого власника і національного доходу" [3, с. 186]. Подібних позицій дотримується і Кирлик Н.В., що характеризує людський капітал як "сукупність сформованих і розвинутих завдяки інвестиціям, притаманних кожній окремій людині індивідуальних природних та соціальних здібностей, необхідних для ефектвної діяльності в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, що сприяють підвищенню продуктивності праці та зростанню доходів їх власника, підприємства та національного доходу" [7, с. 98].

На думку Сахненко О.І. [12, с. 26], людський капітал має складну внутрішню структуру і включає такі (активи) або фонди: фонд підготовки на виробництві, інтелектуальний капітал, фонд економічно значимої інформації, фонд здоров'я, фонд мотивації економічної діяльності, фонд міграції, фонд підприємництва.

Такий підхід, на нашу думку, характеризує людський потенціал лише частково, оскільки не враховує такі важливі його властивості, як здатність до саморозвитку, соціальної активності, духовності та вплив на формування ринкового попиту.

Інші дослідники наголошують саме на соціальній детермінанті людського потенціалу. Згідно із дослідженнями А.В. Замараєва "Людський потенціал — це універсальна соціологічна категорія, яка може застосовуватися для порівняльного аналізу, визначення рівня суспільних трансформацій (характеристика соціальної могутності країни з урахуванням чисельності її населення), оцінки динаміки розвитку соціальних систем (окремих товариств, спільнот, регіонального та муніципального соціуму, соціальних організацій та організаційних соціальних груп)" [5]. Таке визначення розкриває одну з важливих умов прояву людського потенціалу, а саме підвищення його ефективності за рахунок приналежності до певного соціуму.

У сучасних умовах активного розвитку інформаційних технологій, що активізують і мобілізують соціальні й між особисті контакти, зростає роль соціального чинника у формуванні людського потенціалу. В цьому контексті актуальною є теза дослідників [17, с. 78] про те, що важливим елементом людського потенціалу є соціальний капітал, під яким вони вбачають "сукупність взаємовідносин, норм, інститутів та мереж через які люди отримують до-

ступ до влади та ресурсів і впливають на прийняття рішень, у т.ч. політичних".

У свою чергу, Грінченко С.І. зауважує, що "потенціал національного суспільства — це інтегральна форма різноманітних реальних і латентних якостей членів національного суспільства, що відбиває рівень та можливості реалізації проектів модернізації в національному суспільстві за наявності певних природно-екологічних і соціально-економічних умов" [2, с. 90]. Це визначення підтверджує, що важливою характеристикою людського потенціалу є його здатність проявлятися і розвиватися, або в протилежному випадку знижуватися відповідно до сформованих умов.

Розширене, відповідно до вимог сучасного інформаційного суспільства, поняття людського потенціалу дає Мартинова Л.Б.: "Людський потенціал — це сукупні можливості населення до економічної, соціальної, інноваційної діяльності, підтримки необхідного рівня здоров'я, постійного розвитку навиків і здібностей, засвоєння і продукування нових знань і технологій, стійких ціннісних орієнтацій, соціальної взаємодії і взаєморозуміння" [8, с. 26].

Підсумовуючи результати дослідження, нам видається слушною думка Гузенко Г.М., що "у економічній теорії людський потенціал підлягає розгляду не у всьому різноманітті його характеристик, а лише в той мірі, в якій його розвиток і реалізація визначають соціальну та економічну ефективність відтворювальних процесів. Таким чином у фокус уваги потрапляють сфера трудової діяльності і сфера споживання. Інші аспекти розвитку людського потенціалу є предметом дослідження таких наук, як психологія, медицина, ергономіка, соціальна та історична антропологія, біоетика, соціальна генетика, етнографія, демографія" [4, с. 36].

Отже, різноманітність підходів до тлумачення сутності та структури поняття "людський потенціал" зумовлено насамперед широтою та множинністю прояву людських якостей, знань, функцій та талантів, що формуються у залежності або всупереч обставинам і мають різноманітний прояв. Широке трактування досліджуваного поняття дозволяє застосовувати його у різних інтерпретаціях та різних пізнавальних напрямках, що залежать від специфіки галузі наукового знання. Разом з цим, спільним для всіх наукових думок залишається розуміння "людського потенціалу" як визначального цивілізаційного фактору

розвитку, а його дослідження як складний теоретико-прикладний та аналітичний процес, що вимагає поєднання окремих методичних інструментів.

У контексті загальної концепції найбільш адаптивними до дослідження людського потенціалу, на нашу думку, є підходи, що запропоновані Шершньовою З.Є. для оцінювання економічного потенціалу підприємств, а саме: обліково-звітний (ресурсний), структурний (функціональний) та цільовий (проблемно-орієнтований). Розглянемо особливості наведених підходів більш детально.

1. "Обліково-звітний (ресурсний) зорієнтований на визначення потенціалу як сукупності людських ресурсів і визначає його розмір як суму фізичних і вартісних оцінок окремих його складових. Для оцінювання виробничого потенціалу згідно з ресурсним підходом використовуються звичні обліково-звітні та статистичні документи, на основі яких розраховуються відповідні показники. Цим забезпечується доступність інформації та відкриваються можливості широкого застосування відомих методик і методів дослідження зазначеного потенціалу, зокрема щодо внутрішніх показників.

Згідно з обліково-звітним підходом, результативними показниками оцінювання людського потенціалу виступатиме сума статистичних характеристик населення або трудових ресурсів, що включатиме такі складові: абсолютні кількісні показники чисельності, структури населення та витрат на охорону здоров'я, освіти та соціальний розвиток людського чинника, корисного фонду робочого часу тощо. До прикладу, Шипанова Н.О. [16], пропонує оцінювати трудовий потенціал як суму таких компонентів:

$$ТП = Дк + Ек + Мк + Ок + Пк \quad (1),$$

де $Дк$ — демографічна компонента (природний приріст, коефіцієнт народжуваності, коефіцієнт смертності, коефіцієнт дитячої смертності, коефіцієнт прибуття, коефіцієнт вибуття, коефіцієнт тривалості життя, кількість вперше зареєстрованих захворювань, забезпеченість населення АПП);

$Ек$ — економічна компонента: рівень зайнятості, рівень безробіття, номінальний та фактичний рівень попиту на робочу силу, рівень пропозиції робочої сили, рівень працевлаштування;

$Мк$ — морально-етична компонента: коефіцієнт шлюбності, коефіцієнт розлучуваності, рівень злочинності, забезпеченість населення закладами культури;

Ок — освітня компонента: рівень охоплення середньою освітою, рівень охоплення професійно-технічною освітою, питома вага працівників, що мають повну вищу освіту;

Пк- підприємницька компонента: частка малих підприємств, частка працівників, зайнятих на малих підприємствах, частка продукції, реалізованої малими підприємствами.

Вважаємо даний підхід є корисним, проте лише на початкових стадіях дослідження людського потенціалу.

2. Структурний підхід, зорієнтований на визначення раціональної структури виробничого потенціалу підприємства, визначає його розмір згідно з прогресивними нормами і нормативними співвідношеннями, заданими найбільш досконалими технологіями, організацією виробництва загалом і окремих підсистем підприємства, що використовуються в галузі.

У відповідності до структурного підходу, основою для оцінювання людського потенціалу виступає система відносних показників структури населення за різними ознаками: рівнем освіти та професійної підготовки (у тому числі за професіями та напрямками підготовки), рівень здоров'я, рівень доходів, демографічна структура, показники зайнятості населення, продуктивності праці тощо. Важливим інструментом структурного підходу до оцінки людського потенціалу є визначення нормативних показників або вибір об'єкта для порівняння.

У науковій літературі структурний метод оцінювання людського потенціалу (трудових ресурсів, людського капіталу) представлений різними методичними підходами, серед яких найбільш поширеним є рейтинговий підхід, що передбачає порівняльну оцінку (стандартизацію) компонент потенціалу з подальшим їх зведенням у єдиний таксономічний (або інтегральний) показник, що характеризує людський потенціал на певному рівні агрегування (підприємство, галузь, регіон, країна). Окремі елементи структурного підходу до оцінювання різних проявів людського потенціалу використовуються у працях [1; 10; 13].

Об'єктом для порівняння можуть слугувати аналогічні компоненти потенціалу на тому ж самому рівні агрегування, або оптимальні (еталонні чи нормативні значення), що характеризують найбільш бажаний з точки зору мети дослідження стан вибраних компонент.

Нормування (або стандартизація) показників у більшості дослідженнях здійснюється

за індексним методом, представленим у формулі 2, методом відстаней (ф-ли 2—3) або експертними оцінками. Головною задачею нормування є зведення різних за виміром, розміром та сферою оцінювання показників до діапазону [0,1].

$$N_{ij} = \frac{I_f}{I_e} \quad (2),$$

де, N_{ij} — нормований і-й показник j-ї компоненти людського потенціалу;

I_f — фактичне значення показника;

I_e — еталонне значення показника.

Застереженням для використання цієї формули є те, що при великих розмахах варіації досліджуваних показників, обчислене нормоване значення може перевищувати 1, що не вкладається у діапазон [0,1] і тим самим порушує правила нормування.

$$N_{ij} = \frac{I_f - I_{\min}}{I_{\max} - I_{\min}} \quad (3).$$

Для показників, що характеризують позитивні аспекти потенціалу

$$N_{ij} = \frac{I_{\max} - I_{\min}}{I_f - I_{\min}} \quad (4).$$

Для показників, що характеризують негативні аспекти потенціалу

де $I_{\max}(I_{\min})$ — максимальне та мінімальне значення показника у межах порівнюваної сукупності.

Недоліком використання даної формули є те, отримане нормоване значення залежить лише від двох крайніх значень ознаки, які можуть виявитися не типовими і тим самим знижують корисність отриманих результатів.

Експертні методи нормування базуються насамперед на визначенні бальних оцінок окремих складових за певною шкалою. Бали, що характеризують стан досліджуваної компоненти потенціалу виставляються експертами. Нормування показників здійснюється на основі відношення балу ознаки до його максимального значення за шкалою оцінювання, що дозволяє звести показники до того ж проміжку [0,1]. Перевагою експертного методу є можливість оцінювання якісних характеристик оцінюваних компонент, що не піддаються кількісному виміру. Серед недоліків можна виділити такі: суб'єктивність експертної думки, матеріальні та часові витрати, що пов'язані з проведенням експертних процедур.

Як правило, для стандартизації показників використовується так звана адитивна функція корисності шляхом обчислення суми нормова-

них показників, помножених на їх вагові коефіцієнти за формулою:

$$S_{HP} = \sum_i^n N_{ij} \times w_i, \sum w_i = 1 \quad (5),$$

де S_{HP} — інтегральний показник людського потенціалу регіону;

w_i — ваговий коефіцієнт i -го показника.

Переважає більшість економістів для визначення вагових коефіцієнтів використовують експертні оцінки (до прикладу, метод попарних порівнянь) або методи моделювання, що базуються на кореляційно-регресійних залежностях між компонентами потенціалу та результативною ознакою його прояву.

Перевагою даного підходу є можливість визначити структуру потенціалу, окреслити сильні та слабкі місця і обчислити їх вплив на стан досліджуваного об'єкта. Ваговий коефіцієнт встановлюється переважно експертним шляхом і виконує завдання щодо зваження нормованих показників, щоб отриманий результат не виходив за межі заданого інтервалу а також для суб'єктивного чи об'єктивного ранжування показників за ступенем їх значущості в оцінюванні.

Групу адитивних методів доповнюють методичні розробки авторів [1; 9], які пропонують обчислювати інтегральний показник з використанням багатомірної середньої, що у загальному вигляді наведено у формулі:

$$S_{HP} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n N_{ij} \quad (6),$$

де S_{HP} — інтегральний показник людського потенціалу;

n — число показників, що формують інтегральний показник S_{HP} ;

Хоча адитивний метод обчислення інтегрального показника є найбільш поширеною, його недоліком є можливість компенсування за рахунок високих значень одних компонент нульові або низькі значення інших компонент людського потенціалу. У зв'язку з цим, деякі дослідники [11, с. 25] найбільш адекватним методом узагальнення вважають використання мультиплікативної форми інтегрального індексу:

$$S_{HP} = \prod_{i=1}^n N_{ij}^{w_i}, \sum w_i = 1 \quad (7).$$

Корисність отриманого таким методом інтегрального показника полягає у врахуванні мультиплікативного впливу окремих компонент та рівень людського потенціалу. До недоліків можна віднести те, що у разі нульово-

го значення однієї із складових — інтегральний показник також дорівнюватиме 0, що суперечить самій сутності людського потенціалу.

У свою чергу автори [9, с. 15] для розрахунку інтегрального показника використовують формулу середньої геометричної, яка дозволяє врахувати коливання в даних і зменшує ефект компенсації гірших значень деяких показників кращими значеннями інших показників:

$$S_{HP} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n X_i} \quad (8),$$

де X_i — первинний показник, що характеризує ТПП;

n — кількість первинних i -тих показників-факторів, що входять до складу інтегрального показника.

Не зважаючи визначені недоліки, застосування структурного підходу вважаємо корисним для дослідження людського потенціалу, проте не вичерпним з позиції розробки заходів щодо його розвитку та удосконалення.

3. Цільовий (проблемно-орієнтований) підхід, спрямований на визначення відповідності наявного потенціалу досягненню поставлених цілей і визначає його розмір як рівень відповідності окремих складових потенціалу необхідному, дещо ідеалізованому уявленню про склад, структуру та механізми функціонування потенціалу для виготовлення конкурентоспроможної продукції, яке знаходить відображення в нормативних "деревах цілей" ("деревах проблем") із широким спектром локальних і системних оцінок окремих елементів та взаємозв'язків" [14, с. 102—105].

З огляду на сучасну концепцію послідовної трансформації соціально-економічних процесів до постіндустріального суспільства цільовий підхід із врахування ефекту синергії та дифузії інновацій набуває особливої актуальності.

Погоджуємося з дослідженнями Ілляшенко С.М., який прийшов до висновку, що "визначальним фактором соціально-економічного розвитку стають люди та знання, якими вони володіють. В таких умовах актуальним є поняття "економіки знань" — економіки, що базується на продукуванні, обробці, обміні, широкому використанні у своїй діяльності та продажі знань" [6].

Таким чином, цільовий або проблемно-орієнтований підхід до оцінки людського потенціалу, на нашу думку, є найбільш ефективним в умовах орієнтації суспільства на стратегічний розвиток. Водночас викорис-

тання розглянутого підходу до оцінювання людського потенціалу не позбавлено ряду недоліків, серед яких: проблеми щодо оцінювання ефективності функціонування гіпотетичного потенціалу, суб'єктивність поставлених цілей та критеріїв, відсутність точно-го прогнозу щодо терміну реалізації прогнозованих цілей.

Зважаючи на переваги і недоліки розглянутих підходів, побудова комплексної системи дослідження людського потенціалу має здійснюватись поетапно, починаючи з аналізу основних показників та чинників його формування, розвитку і реалізації у регіоні, продовжуючи порівняльним аналізом рівня людського потенціалу регіону у порівнянні з іншими регіонами України і закінчуючи розробкою комплексної системи управління розвитком людського потенціалу у відповідності до стратегічних цілей регіону.

Розробка та реалізація запропонованої моделі дослідження людського потенціалу регіону слугує поглибленню регіонального аналізу компонентних дисбалансів, а реалізація методичних кроків — розширенню методології порівняльного та цільового аналізу регіонів України.

Кожний з етапів оцінки людського потенціалу призначений для вирішення специфічних задач дослідження та сприятиме розробці системи ефективних рішень щодо перетворення людського потенціалу у людський капітал регіону, сприяння його розвитку, відтворення та гідної реалізації:

1. На початковому етапі необхідно здійснити статистичний аналіз стану, динаміки та напрямків розвитку людських ресурсів регіону в сучасних умовах. Результатом такого дослідження є формування сучасної моделі стану людського потенціалу у розрізі основних фаз його життєвого циклу, що виражатиметься кількісними та якісними (відносними показниками). Система показників, що отримана у результатів дослідження дозволить оцінити ефективність розвитку людського потенціалу у динаміці та слугуватиме основою для подальшого дослідження.

2. Етап порівняння призначений для визначення сильних і слабких сторін системи управління людськими ресурсами на регіональному рівні. З огляду на вплив загальних факторів, пропонується за основу для порівняння брати середні значення по Україні. Це допоможе визначити рівень показників під впливом регіональних факторів.

Проведення порівняльного аналізу передбачає формування матриці еталонних значень, у якості яких на попередньому етапі виступатимуть середні значення відібраних відносних показників із врахуванням їх нормативного значення по досліджуваному регіоні та по Україні в цілому. Зважаючи на переважний вплив макроекономічних факторів на розвиток людського потенціалу у регіоні, та відповідно невеликий розмах варіації показників, нормування показників пропонується здійснювати з використанням індексного методу (ф-ла 2). Визначення інтегральних показників зважаючи на рівнозначні (на наш погляд) фази життєвого циклу людського потенціалу пропонується адитивним методом із використанням формули гармонійної середньої (ф-ла 6).

3. Важливим етапом дослідження людського потенціалу є факторний аналіз, що дозволить не тільки оцінити стан людського потенціалу, а також фактори що спричинили такий стан. Проведення факторного аналізу у межах нашого дослідження передбачає послідовне використання таких прийомів:

- чітке розмежування факторів впливу на людський потенціал на регіональному і державному рівні, що створить передумови для розроблення адаптивних та стимулюючих рішень;

- визначень можливостей та обмежень розвитку людського потенціалу та сили їх прояву;

- оцінка еластичності життєвого циклу потенціалу під впливом окремих детермінант, що допоможе сформулювати формалізовану специфічну матрицю SWOT-аналізу.

Результатом факторного аналізу є детермінантна модель стратегічного управління розвитком людського потенціалу регіону.

4. Основними задачами проблемно-цільового аналізу є визначення відповідності стану та напрямку розвитку людського потенціалу стратегічним цілям, що окреслені у відповідних регіональних стратегіях. Реалізація цільового аналізу передбачає насамперед наявність чіткого переліку стратегічних цілей і розрахунок на цій основі перспективних потреб щодо кількісного та якісного складу людських ресурсів, які необхідні регіону для їх досягнення. На основі порівняння досягнутого рівня та тенденцій окремих компонент людського потенціалу із цільовими значеннями можна отримати загальну модель його відповідності обраній стратегії, а також перелік слабких сторін та "точок зростання", що складе основу для розробки або коригування відповідних регіональних програм.

ВИСНОВКИ

Пропонована автором комплексна методика дослідження людського потенціалу регіону, що базується на послідовному поєднанні різних методичних підходів, інструментів та прийомів дозволить формалізувати даний процес та побудувати багатопрофільну модель людського потенціалу, яка може бути корисною для вирішення широкого кола стратегічних задач щодо ефективного управління ним. Головною перевагою даної методики є універсальність її застосування на будь-якому з рівнів формування, розвитку та використання людського потенціалу, адаптивність до зміни показників, пріоритетів та цілей оцінювання, можливість розроблення відповідного програмного забезпечення.

До недоліків методології можна віднести ігнорування якісних показників, що не мають чіткої економічної інтерпретації на зразок результатів опитування населення, впливу законодавчих ініціатив, ефектів глобалізації, експертних опитувань тощо. Збагачення цієї методології такими показниками потребує додаткових досліджень та формування таблиць переведення якісних показників у одиниці виміру, що використовуються у економічних розрахунках формальних моделей.

Література:

1. Ахромкін Є.М. Ресурсно-рейтингова оцінка трудового потенціалу регіону / Є.М. Ахромкін, Г.М. Маслова // *Економіка та держава*. — 2012. — № 4. — С. 8—11.
2. Грінченко С.І. Теоретико-методологічні засади дослідження Суспільного потенціалу сучасного суспільства / С.І. Грінченко // *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. — 2013. — Вип. 59—60. — С. 86—94.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К.: Т-во "Знання", 2001. — 254 с.
4. Гузенко Г.М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні / Г.М. Гузенко // *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка* — 2010. — № 10. — С. 30—41
5. Замараєв А.В. Сутність поняття "людський потенціал" в контексті суспільного розвитку / А.В. Замараєв // *Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток"*. — 2015. — № 9 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dy-pauka.com.ua/?op=1&z=895>
6. Ілляшенко С.М. Знання як ключовий чинник формування постіндустріальної моделі розвитку суспільства [Текст] / С.М. Ілляшенко, Є.В. Рот-Серов // *Основні принципи, напрями та завдання економічного розвитку країн: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 6—7 березня 2015 р.)*. — Дніпропетровськ: НО "Перспектива", 2015. — С. 29—31.
7. Кирлик Н.В. Аналіз підходів до визначення людського капіталу підприємства / Н.В. Кирлик // *Академічний огляд*. — 2013. — № 2 (39). — С. 95—103.
8. Мартинова Л.Б. Підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу у забезпеченні соціально-економічних ефектів входження України до ЄС / Л.Б. Мартинова / дис. д. е. н., Хмельницький 2017.
9. Новікова М.М. Методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону / М.М. Новікова, Д.А. Новіков // *Економіка розвитку*. — 2011. — № 3 (59). — С. 13—20.
10. Парфенова В.В. Методика розрахунку інтегрального індекса якості життя населення регіону за вхідними та вихідними індикаторами / В.В. Парфенова // *Наука й економіка*. — 2009. — Т. 2. — № 3 (15). — С. 239—245.
11. Прогнозування індикаторів, порогових значень та рівня економічної безпеки України у середньостроковій перспективі; аналіт. доп. / Ю.М. Харазішвілі, Є.В. Дронь. — К.: НІСД, 2014. — 117 с., С. 25.
12. Сахненко О.І. Методи оцінки людського капіталу / О.І. Сахненко // *Економіка і суспільство*. — 2017. — Вип. 10. — С. 24—27.
13. Социально-экономический потенциал региона: монография / Под общ. ред. проф. О.Ф. Балацкого. — Сумы: Университетская книга, 2010. — 364 с.
14. Стегней М.І. Шляхи зміцнення місцевої фінансової ініціативи / М.І. Стегней, І.О. Іртищева, І.В. Лінтур // *Науковий журнал "Актуальні проблеми економіки"*. — № 1 — 2017. — К. — С. 292—300.
15. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: підручник / З.Є. Шершньова. — Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. — К.: Вид-во КНЕУ, 2004. — 699 с.
16. Шипанова Н.О. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій / Н.О. Шипанова / *Україна: аспекти праці: Науково-економічний та су-*

спільно-політичний журнал. — 2013. — С. 8—16.

17. Dixon J., Bakkes J., Hamilton K., Kunte A., Lutz E., Paggiolo S., Hie J. Expanding the Measure of Wealth: Indicators of Environmentally Sustainable Development. — Washington D.C.: The World Bank, 1997. — 112 p.

18. Modeling of strategic control system in the context of sustainable development of enterprise / Marianna Stehnei, Inna Irtysheva, Ksenya Khaustova, Yevheniia Boiko // Problems and Perspectives in Management — LLC "Consulting Publishing Company "Business Perspectives"-2017, № 3/15. — P. 212—223.

19. Іртищева І.О. Інвестиційне забезпечення економічного розвитку аграрного виробництва / І.О. Іртищева, І.Д. Бурковський // Економіка АПК. — 2005. — № 12. — С. 71—73.

References:

1. Akhromkin, Y. M. and Maslova, H. M. (2012), "Resource-rating assessment of the labor potential of the region", *Ekonomika ta derzhava*, Vol. 4, pp. 8—11.

2. Hrinchenko, S.I. (2013), "Theoretical and methodological principles of the research of the social potential of modern society", *Sotsialni tekhnolohiyi: aktualni problemy teorii ta praktyky*, Vol. 59—60, pp. 86—94.

3. Hrishnova, O. A. (2001), *Lyudskyy kapital: formuvannya v systemi osvity ta profesiynoyi pidhotovky* [Human Capital: Formation in the System of Education and Professional Training], T-vo "Znannya", Kyiv, Ukraine.

4. Huzenko, M. (2010), "Human potential: the essence and priority directions of development in Ukraine", *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu im. H.H. S. Skovorody*, Vol. 10, pp. 30—41.

5. Zamarayev, A.V. (2015), "The essence of the concept of "human potential" in the context of social development", *Derzhavne upravlinnya: vdoskonalennya ta rozvytok*, Vol. 9 [Online], available at: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=895> (Accessed 22 Jan 2018).

6. Ilyashenko, S.M. and Rot-Syerov, Y.V. (2015), "Knowledge as a key factor in the formation of a post-industrial model of society development", *Osnovni pryntsy, napryamy ta zavdannya ekonomichnoho rozvytku krayin* [Basic principles, directions and tasks of economic development of countries], Dnipropetrovsk, Ukraine, 6—7 march, pp. 29—31.

7. Kyrlyk, N.V. (2013), "Analysis of approaches to the definition of human capital of

an enterprise", *Akademichnyy ohlyad*, Vol. 2 (39), pp. 95—103.

8. Martynova, L.B. (2017), "Increasing the competitiveness of human potential in ensuring the socio-economic effects of Ukraine's accession to the EU" Abstract of Ph.D. Dissertation, Regional economic, Khmelnytsky, Ukraine.

9. Novikova, M.M. and Novikov, D.A. (2011), "Methodological approach to measuring and evaluating of the labor potential of the region", *Ekonomika rozvytku*, Vol. 3 (59), pp. 13—20.

10. Parfenova, V.V. (2009), "Method of calculation of integral index of quality of life of the population of the region by input and output indicators", *Nauka i ekonomika*, vol. 2, no. 3 (15), pp. 239—245.

11. Kharazishvili, Y.M. and Dron', Y.V. (2014), *Prohnozuvannya indyikatoriv, porohovykh znachen' ta rivnia ekonomichnoi bezpeky Ukrainy u seredn'ostrokovij perspektyvi* [Forecasting of indicators, threshold values and level of economic security of Ukraine in the medium-term perspective: analyte additional], NISD, Kyiv, Ukraine.

12. Cakhnenko, O.I. (2017), "Methods of assessment of human capital", *Ekonomika i suspilstvo*, Vol. 10, pp. 24—27.

13. Balatskoj, O.F. (2010), [Socio-economic potential of the region], *Universytet'ska knyha*, Sumy, Ukraine.

14. Stehnei, M. and Irtysheva, I. (2017), "Ways to strengthen the local financial initiative", *Scientific journal "Actual problems of the economy"*, vol.1, pp. 292—300.

15. Shershnova, Z.Y. (2004), *Stratehichne upravlinnya* [Strategic management], KNEU, Kyiv, Ukraine.

16. Shypanova, N.O. (2013), "Systematization of approaches to the definition of the essence of labor potential of rural areas", *Ukrayina: aspekty pratsi*, pp. 8—16.

17. Dikson, Dzh. Bakes, Dzh. Hamilton, K. Kunte, A. Lutts, E. Pahliole, S. and Khi, Dzh. (1997), *Expanding the Measure of Wealth: Indicators of Environmentally Sustainable Development*, The World Bank, Washington, USA.

18. Stehnei, M. Irtysheva, I. Khaustova, K. and Boiko, E. (2017), "Modeling of strategic control system in the context of sustainable development of enterprise", *Problems and Perspectives in Management*, vol. 3/15, pp. 212—223.

19. Irtysheva, I.O. and Burkovskiy, I.D. (2015), "Investment providing of economic development of agrarian production", *Ekonomik APK*, vol. 12, pp. 71—73.

Стаття надійшла до редакції 10.02.2018 р.