

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ЛАПТЄВ В'ЯЧЕСЛАВ ІГОРОВИЧ



УДК331.522.4(477) (043.3)

**МЕТОДОЛОГІЯ ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНОГО РОЗВИТКУ  
ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і  
політика

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

Харків– 2019

Дисертацією є рукопис.  
Робота виконана у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця Міністерства освіти і науки України.

**Науковий консультант** доктор економічних наук, професор,  
**Назарова Галина Валентинівна,**  
Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця,  
завідувач кафедри економіки та соціальних наук.

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор,  
**Безтелесна Людмила Іванівна,**  
Національний університет водного господарства та  
природокористування,  
професор кафедри трудових ресурсів і  
підприємництва.

доктор економічних наук, професор,  
**Лісогор Лариса Сергіївна,**  
Національний інститут стратегічних досліджень,  
головний науковий співробітник відділу соціальної  
політики;

доктор економічних наук, професор,  
**Шаульська Лариса Володимирівна,**  
Донецький національний університет імені Василя  
Стуса,  
декан економічного факультету.

Захист відбудеться «19» грудня 2019 року о 13.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.055.02 у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А, ауд. 606.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А.

Автореферат розісланий «19» листопада 2019 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



І.М. Геращенко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Розвиток суспільства в цілому та динамічних економічних відносин, які його супроводжують, зокрема, обумовили актуалізацію найбільш цінного ресурсу сьогодення, який з часом лише якісно зростає, формуючи стійкі конкурентні переваги як окремих суб'єктів господарювання, так і країн в цілому, – людини. Людські ресурси поряд із землею, капіталом, підприємницькою спроможністю, інформацією та іншими чинниками виробництва у своїй еволюції протягом останніх ста років пройшли швидкий, але надзвичайно динамічний шлях, який ознаменувався появою та зламом протягом одного століття чотирьох парадигм менеджменту, наукових шкіл, підходів та концепцій, пов'язаних з визначенням місця та ролі людських ресурсів, а також з пошуком дієвих методів управління ними. Причинами цього є як історичні особливості розвитку виробництва (від матеріального до нематеріального), так і суспільства в цілому (від індустріального до постіндустріального, інформаційного). Адже змінювався і сам характер праці, а відповідно і внесок людських ресурсів, їх значимість, і вартість (цінність).

Поглиблення соціально-демографічної кризи в Україні актуалізує проблему ефективного використання та розвитку людських ресурсів (РЛР), що підтверджується зростанням демографічного навантаження (на 8 осіб у 2017 р.); демографічного старіння, відривом вимог реального сектору економіки від рівня професійного розвитку людських ресурсів, і як наслідок, збільшенням зовнішньої трудової міграції (на 53 % у 2018 р. у порівнянні з 2016 р. зі значною часткою працівників з повною вищою освітою (16,4 % та професійно-технічною освітою (33,9 %)). У світовому рейтингу країн за індексом людського розвитку Програми розвитку ООН Україна впродовж 2010-2017 рр. ілюструє зростання значення показника (з 0,733 до 0,751) але падання рейтингової позиції з 64-ї на 88-у. Це актуалізує необхідність пошуку нових підходів щодо розвитку людських ресурсів, орієнтованого на вирішення існуючих та попередження потенційних проблем.

Практична значущість розвитку людських ресурсів в Україні підтверджується рядом міжнародних та державних довгострокових декларацій, стратегій та програм, серед яких: стратегічний план розвитку Європейського Союзу «Європа – 2020», який Україна в рамках проєвропейського вектору розвитку обрала як базис для власних стратегій сталого економічного розвитку до 2020 (Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 р.) та 2030 років відповідно, Програма розвитку ООН в Україні, Стратегія регіонального розвитку України до 2020 року (Постанова Кабінету міністрів України № 385 від 6.08.2014 р.), Програма діяльності Кабінету Міністрів України (Постанова Кабінету Міністрів України № 849 від 29.08.2019 р.), обласні програми розвитку людського капіталу тощо. Всі ці документи визначають розвиток людських ресурсів одним з головним пріоритетів, який сприятиме розвитку держави в цілому.

Теоретико-методологічні аспекти розвитку людських ресурсів з точки зору різних підходів, наукових шкіл та концепцій досліджували в своїх наукових працях такі закордонні та вітчизняні вчені, як: С. Амартія, М. Армстронг, Г. Беккер, Т. Базаров, Л. Балабанова, Ч. Бернард, В. Веснін, Е. Вудворт, К. Грифін, Т. Зайцева, А. Кібанов, Н. Корнеліус, Р. Майлз, Е. Мейо, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Д. Мерсер, Д. Найт, У. Оучи, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллет, Т. Шульц тощо.

«Людські ресурси» є складною категорією, яка розглядає роль людини на мікро-, мезо- та макро- рівнях, що обумовлює необхідність їх проблемно-орієнтованого розвитку також на всіх трьох рівнях відповідно з особливостями кожного з них. Так, окремо проблемам розвитку людських ресурсів на державному рівні присвячено роботи таких вчених, як: В. Васильченко, В. Данюка, П. Друкера, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Є. Матвіїшин, О. Приятельчук, Л. Шаульської. Проблеми регіонального розвитку людських ресурсів досліджували: В. Адамчук, І. Бандур, Л. Безтелесна, Д. Богиня, О. Гончар та ін. Розвиток людських ресурсів на рівні підприємств є пріоритетним в наукових працях: В. Весніна, Г. Назарової, В. Никифорова, В. Щербак, О. Ястремської тощо.

Однак, незважаючи на значні теоретичні надбання з питань розвитку людських ресурсів, проблеми врахування особливостей їх розвитку на всіх трьох економічних рівнях при виборі інструментарію вирішення, досліджені недостатньо. Це обумовлює необхідність розробки методології проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Актуальність вказаної проблеми визначили вибір теми дисертації, її мету і завдання.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота має зв'язок з науковим тематичним планом Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за науково-дослідною темою «Вплив діяльності домогосподарств на формування безпеки людського розвитку» (номер державної реєстрації 0117U000986), в межах якої здобувачем здійснено загальне керівництво, проведено аналіз теоретичних аспектів формування і розвитку людських ресурсів в умовах трансформаційних процесів в економіці; систематизовано нормативно-правові акти, які регламентують розвиток людських ресурсів в Україні; запропонована схема інституційного середовища управління людськими ресурсами. Також дисертаційна робота є частиною наукових досліджень Національної металургійної академії України за темою «Методологія управління підприємствами різних організаційно-правових форм та форм власності» (номер державної реєстрації 0107U001146), де здобувачем запропоновано класифікацію нормативно-правового забезпечення управління персоналом в Україні за рахунок його групування за ознаками: рівень дії, напрям дії, функціональна спрямованість. Напрямок досліджень відповідає тематичній спрямованості наукових розробок Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України за темами: «Теоретичні аспекти дерегулювання економіки України та її регіонів в умовах вступу країни до інтеграційних об'єднань» (номер державної реєстрації 0114U001542), за якою здобувачем систематизовано основні проблеми розвитку людських ресурсів на рівні держави, регіонів та суб'єктів господарювання в контексті дерегулювання економіки; «Забезпечення економічної безпеки України в контексті

інтегрування в ЄС» (номер державної реєстрації 0114U004556), де здобувачем розроблено науково-практичні рекомендації щодо обґрунтування напрямів розвитку людських ресурсів в межах забезпечення економічної безпеки країни, обґрунтовано положення концепції проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів з метою формування економічної безпеки країни; «Механізм державної підтримки реконструкції промисловості України» (номер державної реєстрації 0117U003219), згідно з якою здобувачем систематизовано інструментарій державної підтримки розвитку людських ресурсів в промисловості; «Стратегування економічної політики для України» (номер державної реєстрації 0116U006999), де здобувачем запропоновано концепцію та визначено принципи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертації є обґрунтування концепції та розроблення теоретико-методологічного, методичного забезпечення й практичних рекомендацій щодо проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів з урахуванням його особливостей на макро-, мезо- та мікро- рівнях.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань: систематизувати еволюцію наукових підходів до розвитку людських ресурсів; узагальнити та систематизувати понятійний апарат проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

розробити методичний підхід до ідентифікації світових і вітчизняних демографічних та соціально-економічних проблем розвитку людських ресурсів;

систематизувати нормативно-правове та інституційне забезпечення проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

конкретизувати змістовність та уточнити типологізацію проблем розвитку людських ресурсів;

розкрити сутність та складові системи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

визначити та класифікувати чинники проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

обґрунтувати концепцію та систематизувати принципи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

обґрунтувати методологію проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях;

розробити методологічний підхід до оцінювання рівня проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях;

побудувати механізм проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

сформувати імітаційну модель проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

обґрунтувати методичний підхід до вибору пріоритетних напрямів та послідовність вибору інструментів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

*Об'єктом дослідження* є процес проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

*Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади та методичні підходи до проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях.*

**Методологія і методи дослідження.** Теоретико-методологічною основою дисертації є фундаментальні дослідження економічної теорії, теорії систем, теорій управління персоналом, праці вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем розвитку людських ресурсів.

У процесі дослідження використано такі загальнонаукові і спеціальні методи та прийоми: *аналіз і синтез, наукова абстракція* – для визначення тенденцій розвитку людських ресурсів; *логічного узагальнення* – для узагальнення наукових теорій та підходів, що стали науковим підґрунтям концепції проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; *абстрактно-логічний* – для теоретичних узагальнень і висновків дослідження; *компаративного аналізу* – для вдосконалення понятійного апарату та обґрунтування принципів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; *класифікації* – для визначення груп чинників та класифікації проблем розвитку людських ресурсів; *контент-аналіз, морфологічний аналіз* – для уточнення низки понять, що характеризують проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів; *метод аналізу ієрархій* – для визначення пріоритетності чинників проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів та обґрунтування пріоритетних напрямів його стимулювання; *експертного опитування* – для пріоритизації проблем розвитку людських ресурсів на макро-; мезо-; мікрорівнях; *теорія логіки та гіпотетико-дедуктивний метод* – для обґрунтування концепції проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; *метод апріорного ранжування, кореляційний аналіз* – для обґрунтування системи показників оцінки рівня проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; *кластерний аналіз* – для групування регіонів України за рівнем проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; *лінійної згортки* – для розрахунку інтегральних показників, що характеризують рівень проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на мікро-; мезо-; макрорівнях; *імітаційне моделювання та сценарний підхід* – для обґрунтування напрямів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; *системний, комплексний підхід* – для обґрунтування складових та компонент проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; *матричне моделювання, графічний метод* – для візуалізації отриманих результатів.

*Інформаційну базу дослідження склали законодавчі, нормативно-правові акти органів державної влади й управління, вітчизняна та зарубіжна наукова література, статистичні дані Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, Державної міграційної служби України, звітно-аналітична інформація міжнародних і вітчизняних статистичних структур і рейтингових агентств, матеріали науково-практичних конференцій, форумів.*

**Наукова новизна отриманих результатів полягає в такому:**

*вперше:*

обґрунтовано концепцію проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, яка базується на системі принципів, методів та інструментів їх розвитку на

основі проблемно-орієнтованого підходу, що дозволяє оперативно вирішувати та передбачати проблеми, пов'язані з розвитком людських ресурсів на макро-, мезо- та мікро рівнях та надає можливість в умовах перманентної мінливості середовища своєчасно реагувати на запити щодо розвитку людських ресурсів з метою забезпечення задоволеності усіх учасників соціально-трудоких відносин на трьох економічних рівнях;

теоретично обґрунтовано сутність поняття «система проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів», яка є відкритою динамічною адаптивною сукупністю управлінських дій та впливів, спрямованих на вирішення теоретичних та практичних завдань розвитку людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду на трьох економічних рівнях за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень;

теоретично обґрунтовано та визначено складові проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів: «умови розвитку», що включає компоненти (демографічну; освітньо-навчальну; мотиваційну) та «результати розвитку» за компонентами(результативність і мобільність), взаємозалежність яких впливає на рівень проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

розроблено методологію проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на основі авторської концепції, що передбачає послідовність етапів оцінки рівня проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на базі обґрунтованих складових та компонент оцінки на макро-; мезо-; макрорівні з ідентифікацією кластерів та матриць взаємозв'язку компонент оцінки; формування проблемно-орієнтованої системи розвитку людських ресурсів з пріоритизацією відповідних напрямів, які відображено у дорожній карті реалізації концептуальних положень проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

розроблено методологічний підхід до трирівневого оцінювання рівня проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, що здійснюється за допомогою інтегральних та часткових показників, комплекс яких залежить від економічного рівня і складається з субіндексів «умови розвитку» і «результативність розвитку», що дає можливість ідентифікувати проблеми розвитку людських ресурсів на макро-; мезо- та мікроекономічному рівнях;

*удосконалено:*

ієрархічно-функціональну типологізацію проблем розвитку людських ресурсів, яка, на відміну від існуючих, базується на введенні нових критеріальних ознак: психофізіологічна реакція, ступінь важливості та терміновості, витратність вирішення, спосіб вирішення, час (тривалість), сфера виникнення, масштаби наслідків та охоплення проблеми, можливість виразити кількісно або якісно, використання яких дозволило виявити типові проблем розвитку людських ресурсів на макро-; мезо- та мікрорівнях й обґрунтувати напрями їх вирішення;

методичний підхід до ідентифікації проблем розвитку людських ресурсів на макро-; мезо-; та мікрорівнях, який, на відміну від існуючих, ґрунтується на етапах визначення значущості та динаміки розвитку людських ресурсів на національному, регіональному рівнях і рівні підприємств та базується на принципах проблемно-орієнтованого підходу;

систематизацію принципів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, яка, на відміну від існуючих, ґрунтується на інтеграції базових принципів менеджменту, соціальної економіки, управління персоналом та принципах синергетики з урахуванням перманентних трансформаційних процесів;

*дістали подальшого розвитку:*

наукові засади періодизації розвитку людських ресурсів, особливості яких полягають в узгодженні етапів діалектики основних парадигм управління ними, теорій та шкіл, що уможливило актуалізацію використання категорії «людські ресурси» в сучасній науці та виявлення прямої залежності між принципами й підходами розвитку людських ресурсів та рівнем економічного розвитку країни;

теоретико-методичне забезпечення механізму розвитку людських ресурсів в межах проблемно-орієнтованої системи їх розвитку, особливість якого полягає у виокремленні і взаємодії його структурних елементів на макро; мезо- та мікроекономічному рівнях: функцій, методів та складових проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, що уможлиблює формування певного рівня проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників;

систематизація нормативно-правового забезпечення розвитку людських ресурсів, особливість якого полягає у виокремленні таких класифікаційних ознак: рівень дії, напрям дії, функціональна спрямованість, що дозволило сформувати підхід до регулювання соціально-трудова відносин та раціонального використання й розвитку людських ресурсів країни;

методичний підхід до вибору пріоритетних напрямів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, що відрізняється від наявних трирівневим підходом до обґрунтування інструментарію розвитку людських ресурсів та базується на когнітивній карті причинно-наслідкових зв'язків їх розвитку, імітаційній моделі варіантів вирішення проблеми розвитку людських ресурсів, яка враховує сценарії розвитку в залежності від критеріїв ефективності та обмежень;

послідовність та зміст етапів побудови моделі проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, особливість якої полягає у визначенні структурних елементів моделі, встановленні зв'язків між ними, побудові оптимістичних сценаріїв проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на макро-; мезо- та мікроекономічному рівнях з урахуванням потенційних ризиків та критеріїв ефективності з наступним вибором сценарію, що задовольняє обраним критеріям на трьох економічних рівнях.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що розроблені теоретико-методологічні положення доведені до рівня конкретних науково-практичних рекомендацій, спрямованих на забезпечення проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Теоретичні висновки, науково-практичні рекомендації та інші прикладні результати наукових досліджень, викладені в дисертаційній роботі, знайшли практичне застосування в діяльності окремих установ на державному, регіональному та місцевому рівні, а також на рівні промислових підприємств, що підтверджується відповідними довідками про впровадження та використання отриманих у роботі результатів, зокрема:



Комітету Верховної Ради України з питань промислової політики та підприємництва (довідка № 04-30/14-1010/282722 від 08.12.2017 р.) при виконанні наукового дослідження «Наука – освіта – інновації: стан, проблеми та пропозиції», де використано методичний підхід до вибору інструментарію розвитку людських ресурсів в залежності від економічного рівня;

Виконавчого комітету Харківської міської ради Харківської області (довідка № 08-12/4327/2-18 від 09.11.2018 р.), де запропоновано концептуальні положення щодо вибору інструментарію управління розвитком людських ресурсів на рівні регіону;

Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації (довідка № 01-40/05-8448 від 22.06.2018 р.), де впроваджено методологію оцінювання стану розвитку людських ресурсів на мезорівні на принципах проблемно-орієнтованого підходу;

Об'єднання промисловців і підприємців Харківської області – Регіональне відділення Всеукраїнської громадської організації «Український союз промисловців і підприємців» (довідка № 119/1/2 від 04.07.2018 р.), де впроваджено механізм проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;

Харківської обласної спілки «Молодіжні Ініціативи» (довідка № 2008/18 від 20.08.2018 р.), де запропоновано методичні рекомендації щодо вибору дієвого інструментарію розвитку людських ресурсів на основі проблемно-орієнтованого підходу;

ДП «Завод імені В.О. Малишева» (довідка № 92/46 від 27.08.2018 р.), де використано методичний підхід до оцінювання стану системи управління людськими ресурсами;

ДП «Харківське конструкторське бюро з двигунобудування» (довідка № 624/15-63 від 17.09.2018 р.), де впроваджено механізм проблемно-орієнтованої системи розвитку людських ресурсів, який передбачає взаємодію на трьох рівнях менеджменту (мікро-, мезо- та макрорівні);

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (довідка № 47/05-18 від 28.05.2018 р.), де результати дослідження використано для поглиблення теоретичного забезпечення навчального процесу для підготовки бакалаврів за спеціальністю 051 – Економіка при викладанні дисциплін «Управління персоналом», «Економіка праці», «Організація праці», «Мотивування персоналу».

**Особистий внесок здобувача в роботах, що виконані у співавторстві.** Дисертаційна робота є завершеною самостійно виконаною науковою працею, у якій всі положення і пропозиції, винесені на захист, розроблені автором особисто. Внесок автора в роботи, виконані у співавторстві, відображено в переліку опублікованих праць за темою дисертації.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і висновки, викладені в дисертації, доповідалися на 23 Міжнародних та Всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та економіки праці (Львів, 15 – 16 травня 2012 р.), «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» (Харків, 23 – 24 травня

2013 р.; 22 – 23 травня 2014 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків, 26– 27 березня 2015 р., Харків, 24 – 25 березня 2016 р., Харків, 30 – 31 березня 2017 р.), «Теорія та практика реформування економічних систем» (Краків, 01 – 10 листопада 2015 р.), «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (Харків, 18 – 19 листопада 2015 р., Харків, 15 – 16 листопада 2018), «Проблеми та розвиток економічних систем в умовах глобальної нестабільності» (Миколаїв, 4 – 5 листопада 2016 р.), «Актуальні проблеми економіки та управління в умовах системної кризи» (Львів, 29 листопада 2016 р.), «Сучасний фундамент розвитку національної економіки» (Київ, 2 – 3 червня 2017 р.), «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця» (Харків, 1 – 2 червня 2017 р.; 30– 31 травня 2019 р.), «Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз» (Дніпро, 26 – 27 квітня 2018 р.), «Фінансовий ринок: інституції та інструменти» (Львів, 3 – 6 червня 2018 р.), «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (Харків-Торунь, 18-19 березня 2019 р.), «Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, фінансів, обліку, менеджменту та права» (Полтава, 11 травня 2019 р.), «Scientific achievements of the present» (Berlin, 11 May 2019 y.), «Сталий розвиток соціально-економічних систем» (Київ, 14 травня 2019 р.), «Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость» (Мінськ, 16 травня 2019 р.), «Інновації в бізнес-освіті» (Київ, 21-22 травня 2019 р.), «Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури» (Львів, 23-25 травня 2019 р.).

**Публікації.** Основні результати і висновки дисертації знайшли відображення в 55 наукових працях, серед яких 1 одноосібна монографія; 2 розділи у колективних монографіях; 29 наукових статей, з них – 11 у наукових фахових виданнях України, 18 статей у виданнях іноземних держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз; 23 публікації за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 60,79 ум.-друк. арк., з них особисто автору належить 37,18 ум.-друк. арк.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається з анотації, вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Робота викладена на 570 сторінках машинописного тексту (23,75 авт. арк.), містить 44 таблиці, з них 14 представлено на 21 повних сторінках; 89 рисунків, з них 17 займають 17 повних сторінок; список використаних джерел із 581 найменувань подано на 54 сторінках; 11 додатків займають 78 сторінок. Основний текст дисертації становить 400 сторінок (16,6 авт. арк.).

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сутність та значущість наукової проблеми, визначено мету, завдання, методи дослідження, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості щодо апробації .

У першому розділі – «**Теоретичні та методологічні основи розвитку людських ресурсів**» – здійснено еволюційний аналіз понять і наукових підходів, пов'язаних з категорією «людські ресурси»; узагальнено парадигми, теорії та школи, які визначають роль та місце людських ресурсів в економічній науці; узагальнено та систематизовано понятійний апарат проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів (ПОРЛР) та ідентифіковано основні демографічні та соціально-економічні проблем розвитку людських ресурсів.

Еволюція економічної науки протягом ХХ століття сприяла розвитку наукової думки щодо місця та ролі людських ресурсів як в діяльності окремого суб'єкта господарювання, так і економіки країни в цілому та її регіонів. Однак, єдиної позиції щодо сутності даного поняття не було досягнуто, що сприяло появі ряду схожих термінів (трудові ресурси, робоча сила, людський капітал, персонал, трудовий потенціал). З метою визначення сутності та основних складових поняття «людські ресурси» у роботі здійснено порівняльний аналіз даних понять за ознаками: рівень та сфера розповсюдження, ключова сутність та характеристики. Згідно даних ознак відмінністю категорії «людські ресурси» є її використання на різних економічних рівнях: макро-, мезо- та мікрорівні; поширення як на соціально-трудова сферу, так і на процеси життєдіяльності в цілому; врахування не лише знань, вмінь та якостей людини, але й її мотивації та наявності підприємницької здатності. Враховуючи зазначене вище, а також результати проведеного морфологічного та контент-аналізу сформульовано визначення людських ресурсів, наведене на рис. 1.

Здійснений історичний аналіз підходів (економічного, органічного, економічного та соціально-економічного), парадигм (наукового управління, людських відносин, контрактації індивідуальної відповідальності, командного менеджменту), концепцій (управління кадрами, управління персоналом, управління людськими ресурсами, управління людиною), теорій (Х, Y, Z, I, управління талантами) та шкіл (адміністративної, емпіричної, біхевіористської, школи людських ресурсів, людського капіталу, людського розвитку, соціального менеджменту) стосовно управління людськими ресурсами підтвердив докорінні зміни в сприйнятті людських ресурсів як найбільш цінного активу будь-якого підприємства, організації або установи, регіону та держави в цілому з набором універсальних і унікальних ділових, професійних та особистісних якостей, які дозволяють суб'єктам господарювання здійснювати ефективну діяльність, формуючи і розвиваючи конкурентоспроможність підприємств, країни та її регіонів. Це, в свою чергу, підкреслило актуальність перманентної підтримки розвитку людських ресурсів, що потребує комплексу дій не лише на рівні окремих підприємств, організацій та установ, але й на рівні регіонів та державному рівні з боку різних інститутів влади, громадських установ та організацій тощо.

Проведений аналіз понятійного апарату розвитку людських ресурсів на основі абстрактно-логічного методу дозволив побудувати логічну послідовність взаємозв'язку основних понять теорії ПОРЛР, а також теоретично обґрунтувати його складові та умови.



Рис. 1. Взаємозв'язок понять теорії ПОРЛР

Аналіз підходів до розвитку людських ресурсів дозволив виокремити проблемно-орієнтований підхід, що спрямований не на вирішення певної ситуації, яка склалась, а на розв'язання проблеми як певного теоретичного або практичного завдання, що в свою чергу передбачає адаптивність, гнучкість, уміння своєчасно приймати управлінські рішення щодо розвитку людських з використанням наявних ресурсів. Основними перевагами такого підходу до розвитку людських ресурсів є можливість не тільки реактивних, але й превентивних дій; висока динамічність та адаптивність; інтеграція інформаційних технологій та управління розвитком. При цьому недоліками виділено ризик управлінської помилки через обмеженість часу на прийняття рішень.

Підтвердженням актуальності ПОРЛР є наростання демографічних та соціально-економічних проблем: зростання демографічного навантаження на

постійне населення з 432 осіб у 2014 р. до 470 осіб – у 2018 р.; зниження кількості економічно активного населення з 64,9 % у 2013 р. до 62,6 % у 2018 р.; зменшення середньооблікової кількості штатних працівників з 10,26 тис. осіб у 2010 р. до 9,72 тис. осіб у 2013 р. та 7,66 тис. осіб у 2018 р.; зниження кількості вакансій з 170 тис. од. у 2006 р. до 50,4 тис. од. у 2018 р.; збільшення зовнішньої трудової міграції з 1181,6 тис. осіб у 2010-2012 рр. до 1303,3 тис. осіб у 2015-2017 рр.; збільшення кількості громадян, працевлаштованих за кордоном з 79,2 тис. осіб у 2016 р. до 97,1 тис. осіб у 2018 р. Також в Україні у порівнянні з країнами ЄС є коротшою тривалість життя населення (в Україні – 72,1 роки, у Латвії – 74,7 роки, у Польщі – 77,8 років, у Німеччині – 81,2 роки). Вищенаведене свідчить про наявність проблем на ринку праці, пов'язаних з ефективністю використання людських ресурсів, відсутністю умов їх розвитку, що вимагає розробки дієвих механізмів ПОРЛР на рівні країни, регіонів та суб'єктів господарювання.

У другому розділі – **«Стан та тенденції розвитку людських ресурсів в Україні та країнах ЄС»** – систематизовано нормативно-правове та інституційне забезпечення проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів в Україні; розроблено методичний підхід до ідентифікації світових і вітчизняних демографічних та соціально-економічних проблем розвитку людських ресурсів в Україні на макро-, мезо- та мікрорівнях та в країнах ЄС.

Нормативно-правове забезпечення розвитку людських ресурсів в Україні є розгалуженою сукупністю різного роду законодавчих, нормативно-правових, методичних та інформаційно-рекомендаційних актів і документів, яке враховує усі рівні соціально-трудова відносин та напрями дії системи розвитку людських ресурсів. Ефективність нормативно-правового забезпечення розвитку людських ресурсів залежить від спроможності бути цілісною системою, в якій складові елементи не суперечать один одному, можуть динамічно адаптуватися до мінливих умов та створювати дієвий механізм. Класифікаційна матриця нормативно-правового забезпечення розвитку людських ресурсів в Україні систематизована за двома критеріальними ознаками: за рівнем дії та за напрямом дії (табл. 1).

Групування та аналіз нормативно-правового забезпечення розвитку людських ресурсів дозволили виявити ряд проблем, а саме: суперечливість законодавства; відсутність сучасного Трудового кодексу, який би відповідав міжнародним стандартам та нагальним потребам і особливостям вітчизняної економіки та моделі ПОРЛР; розгалужена система законодавчих, підзаконних та нормативно-правових актів не дозволяє адекватно реагувати на динамічні зміни в соціально-трудова сфері на макро-, мезо- та мікроекономічному рівні.

Систематизація інституційного середовища розвитку людських ресурсів за трьома економічними рівнями дозволила виділити державні інститути (міністерства, служби, фонди), недержавні інститути та неформальні інституції, що забезпечують формування умов ПОРЛР на макро-, мезо-, мікрорівні з урахуванням цілей всіх зацікавлених сторін. Це дозволяє розподілити відповідальність інститутів в залежності від їх функціональних обов'язків.

### Класифікаційна матриця нормативно-правового забезпечення розвитку людських ресурсів

За напрямом дії	За рівнем дії			
	Міжнародний	Національний (макрорівень)	Регіональний (мезорівень)	Локальний (мікрорівень)
Наймання та облік людських ресурсів	ЄКТМ, ЄСХ, КООН1, МУ1, МУ2, МУ3, МУ4, МОП1	КЗпП, ЗУ1, ЗУ8, КМУ1, НМПСПУ1, НМПСПУ2, НМПСПУ3	ГУ, РМР, РМГ, РОР, РОГ	КД, ТД, РзВП
Управління трудовими відносинами	ЄКТМ, ЄСХ, КООН1, КООН2, МОП2, МОП10	КЗпП, ЗУ2, ЗУ4, ЗУ7, ЗУ8, КМУ4, НМПСПУ1, НМПСПУ2, НМПСПУ3	ГУ, РМР, РМГ, РОР, РОГ	КД, ТД, ПВТР, ПП, ПІ
Оплата праці	МОП7, МОП8, МОП9	КЗпП, ЗУ3, ЗУ8, КМУ2	ГУ, РМР, РМГ, РОР, РОГ	КД, ПОП, ТД, ШР
Управління розвитком людських ресурсів	МОП12	КЗпП, ЗУ6, ЗУ8, ЗУ9, КМУ3	ГУ, РМР, РМГ, РОР, РОГ	КД, ПІ, ПА, ПКР, К
Управління соціальним розвитком	МУ5, МУ6, МУ7, МУ8, МУ9, МУ10, МУ11, МОП6	КЗпП, ЗУ7, ЗУ8, РНСПУ	ГУ, РМР, РМГ, РОР, РОГ	КД
Забезпечення умов праці	ЄСХ, МОП3, МОП4, МОП5, МОП11, МОП13	КЗпП, ЗУ5, ЗУ8	ГУ, РМР, РМГ, РОР, РОГ	КД, ТД, ІОП

де ЄКТМ – Європейська конвенція про правовий статус трудівників-мігрантів; ЄСХ – Європейська соціальна хартія; КООН1 – Конвенція ООН про права інвалідів; КООН2 – Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; МУ1 - Угода між Урядом України та Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист; МУ2 - Угода між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією про співпрацю у сфері працевлаштування; МУ3 – Угода між Урядом України і Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників; МУ4 – Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці та соціального захисту населення Азербайджанської Республіки про співробітництво в галузі праці, зайнятості та соціального захисту; МУ5, МУ6, МУ7, МУ8, МУ9, МУ10, МУ11 - Угоди між Україною та Республікою Болгарія, Естонською Республікою, Державою Ізраїль, Королівством Іспанія, Латвійською Республікою, Литовською Республікою, Чеською Республікою про соціальне забезпечення; МОП1 – Конвенція МОП про безробіття; МОП2 – Конвенції МОП про мінімальний вік у різних галузях та для різних професій; МОП3 – Конвенції МОП про сорокагодинний робочий тиждень та відпочинок; МОП4 – Конвенція МОП про щотижневий відпочинок у промисловості; МОП5 – Конвенція МОП про оплачувані відпустки; МОП6 – Конвенції МОП про медичний огляд в різних галузях та професіях; МОП7 – Конвенція МОП про охорону заробітної плати; МОП8 – Конвенція МОП про рівну винагороду; МОП9 – Конвенція МОП про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються; МОП10 – Конвенція МОП про колективні перемовини; МОП11 – Конвенції МОП про забезпечення гігієни та охорони праці; МОП12 – Конвенція МОП про видачу судовим поварам свідоцтв про кваліфікацію; МОП13 – Конвенція МОП про що недільний відпочинок в торгівлі та установах; КЗпП – Кодекс законів про працю; ЗУ1 – ЗУ «Про зайнятість»; ЗУ2 – ЗУ «Про колективні договори і угоди»; ЗУ3 – ЗУ «Про оплату праці»; ЗУ4 – ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»; ЗУ5 – ЗУ «Про охорону праці»; ЗУ6 – ЗУ «Про професійний розвиток працівників»; ЗУ7 – ЗУ «Про соціальний діалог»; ЗУ8 – ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; ЗУ9 – ЗУ «Про професійно-технічну освіту»; КМУ1 – Постанова Кабінету Міністрів України (КМУ) «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»; КМУ2 – Постанова КМУ «Про порядок обчислення середньої заробітної плати»; КМУ3 – Постанова КМУ «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання творчих відпусток»; КМУ4 – Постанова КМУ «Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон»; НМПСПУ1 – Наказ Міністерства праці та соціальної політики України (МПСПУ) «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою»; НМПСПУ2 – Наказ МПСПУ «Про затвердження Типової форми контракту з працівником»; НМПСПУ3 – Наказ МПСПУ «Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності»; РНСПУ – розпорядження Національної служби посередництва та примирення України; ГУ – галузеві угоди з профспілками України; РМР – рішення сесій міської ради; РМГ – розпорядження міського голови; РОР – рішення обласної ради; РОГ – розпорядження обласного голови; КД – колективний договір; ТД – трудовий договір; ПОП – Положення про оплату праці; ПВТР – Правила внутрішнього трудового розпорядку; ПП – Положення про підрозділ; ПІ – посадова інструкція; ПА – Положення про адаптацію; ПКР – Положення про організацію кадрового резерву; ШР – штатний розклад; ІОП – інструкції з охорони праці; РзВП – рекомендації (інструкції) з підбору та відбору персоналу; К – кар'єрограма

На основі запропонованого методичного підходу до ідентифікації проблем розвитку людських ресурсів, який базується на визначенні значущості та динаміки розвитку людських ресурсів на національному; регіональному рівнях та рівні підприємств, здійснено аналіз тенденцій розвитку людських ресурсів. Даний аналіз дозволив ідентифікувати типові проблеми розвитку людських ресурсів та систематизувати їх за групами: демографічні проблеми; освітньо-навчальні проблеми; проблеми мотивації людських ресурсів до розвитку; проблеми мобільності людських ресурсів та проблеми результативності їх використання. На основі типових проблем побудовано когнітивну карту проблем розвитку людських ресурсів з урахуванням трьох економічних рівнів, що є базою для розробки напрямів та сценаріїв ПОРЛР.

Серед основних проблем розвитку людських ресурсів на макrorівні ідентифіковано відсутність узгодженого та сучасного законодавчого забезпечення розвитку людських ресурсів; відсутність злагодженої дії органів державної влади, що регулюють даний процес; дублювання функцій державних інститутів; відсутність конструктивної взаємодії між державними та недержавними інститутами, що регулюють розвиток людських ресурсів.

Ідентифіковано проблеми зростаючої зовнішньої трудової міграції на 10,3 % у 2017 р. у порівнянні з 2010 р. (людські ресурси з повною вищою освітою, що працевлаштовані за кордоном, зросли з 30,5 % у 2010–2012 рр. до 33,5 % у 2015–2017 рр.); відсутність достатнього рівня вмотивованості людських ресурсів України до розвитку в країні; зниження рівня економічної активності населення (економічно-активне населення в Україні скоротилося з 20,894 млн. осіб у 2010 р. до 17,854 млн. осіб у 2017 р. у віці 15-70 років), дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці, що вказує на відсутність взаємодії бізнесу та влади у досягненні соціально-економічних результатів та ін. На основі запропонованого підходу до оцінки сукупної продуктивності праці, який, на відміну від існуючих, враховує різницю в оплаті праці найманих працівників бюджетних та приватних установ та організацій, що дозволяє отримати більш точну оцінку сукупного фонду оплати тієї частини праці, яка створює ВВП країни, визначено зниження даного показника у 2018 р.

Визначено позитивну динаміку витрат на освіту, що зростають за всіма джерелами фінансування, однак частка державних витрат на освіту у відсотках до ВВП зменшується з 6,63 % у 2010 р. до 5,01 % у 2016 р.; витрати суб'єктів господарювання на навчання персоналу свідчить про відсутність стимулів для вітчизняних підприємств у розвитку людських ресурсів на мікрорівні.

У роботі проведено динамічний аналіз досягнень України у забезпеченні розвитку людських ресурсів, який показав, що за індексом людського розвитку її відносять до країн з високим рівнем людського розвитку (у 2010 р. 0,733 п., у 2017 р. – 0,751 п.), однак за рейтингом Україна втрачає свої позиції (88 місце у 2017 р. у порівнянні з 64 місцем у рейтингу 2010 р.). Високе значення показника індексу освіти для України (0,788 п. у 2010 р. та 0,794 п. у 2017 р.) свідчить про збільшення тривалості навчання, рівня грамотності, однак не враховує якість навчання, відповідність запитам реального сектору економіки. Так, Україна серед інших країн ЄС відрізняється високою часткою надмірного рівня освіти, майже 28,1 %, що

ідентифікує проблеми відсутності зв'язку з потребами ринку праці та програмами навчання в країні та її регіонах. Спостерігається зниження кількості студентів ЗВО у розрахунку на 10 тис. населення (з 452 осіб у 2013 р. до 363 осіб у 2017 р.); учнів та слухачів професійно-технічних навчальних закладів на 10 тис. населення (з 86 осіб у 2013 р. до 71 особу у 2017 р.), що знижує рівень ПОРЛР.

Ідентифікація проблем розвитку людських ресурсів в регіональному розрізі дозволила визначити диференціацію регіонів за освітньо-навчальною компонентою (частка осіб із базовою вищою освітою та вище максимальне значення (0,21) у Дніпропетровській області, мінімальне (0,13) у Закарпатській області); мотивацією людських ресурсів до розвитку в регіоні (частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів максимальне у Закарпатській області (0,12), мінімальне у Чернігівській області (0,09); За часткою витрат на персонал лікуючу позицію займає Дніпропетровська область (10,2 %), найгірша позиція у Чернівецькій області (0,56 %); кваліфікаційну диференціацію; відсутність комплексного підходу до розвитку людських ресурсів на регіональному рівні з урахуванням потреб та проблем макро- та мікрорівня; проблеми низької ефективності взаємодії підприємницьких структур регіонів та органів місцевого самоврядування, ЗВО, науки у досягненні спільної мети – розвитку людських ресурсів регіону, спрямованого на вирішення існуючих демографічних та соціально-економічних проблем. При цьому спостерігається залежність між ВРП та показниками, що характеризують рівень розвитку людських ресурсів.

Мікрорівень у дисертації визначено як сукупність підприємств за видами економічної діяльності з метою моделювання трирівневого впливу ПОРЛР. На мікрорівні визначено проблеми низької мотивації персоналу до розвитку (високий рівень вимушеною неповної зайнятості (8,6 % у 2011 р.; 9,2 % у 2015 р. та поступове зменшення у 2018 р. до 1,7 %), зниження частки витрат на персонал у доходах суб'єктів господарювання (від 4 % у 2010 р. до 2,4 % у 2017 р.); зростання заборгованості виплат заробітної плати майже за всіма ВЕД; значних рух персоналу через плинність кадрів (25,9 % у 2015 р. та 27,6 % у 2018 р.), що свідчить про відсутність дієвих стимулів для розвитку на підприємстві, однак також простежується вплив відсутності дієвих механізмів в сфері розвитку людських ресурсів у регіональній та національній політиках.

Визначені проблеми розвитку людських ресурсів негативним чином впливають на фінансові результати діяльності суб'єктів господарювання. Питома вага підприємств, які одержали прибуток знижується з 73,3 % у 2015 р., до 72,4 % у 2017 р. Отже, це свідчить про відсутність дієвого інструментарію підтримки розвитку підприємництва у Україні, в тому числі стимулювання підприємств до розробки програм розвитку людських ресурсів, орієнтованого на вирішення проблем.

Аналіз стану розвитку людських ресурсів в країнах Європейського Союзу дозволив виявити основні стратегічні пріоритети, характерні особливості політики розвитку людських ресурсів ЄС та ідентифікувати інструменти розвитку людських ресурсів; визначити основні переваги та недоліки їх застосування, що має бути враховано при розробці механізму та напрямів ПОРЛР в Україні.



У третьому розділі – **«Концептуальні положення проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів»** – уточнено зміст поняття «проблема у розвитку людських ресурсів» та її складові; розроблено ієрархічно-функціональну типологізацію проблем розвитку людських ресурсів; обґрунтовано сутність та складові системи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; удосконалено класифікацію та визначено пріоритетні чинники проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; обґрунтовано концепцію та систематизовано принципи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

Під поняттям «проблема в розвитку людських ресурсів» в роботі розуміється теоретичне або практичне завдання стосовно ефективного використання людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду в сфері їх адаптації, навчання, мотивації, створенні сприятливих умов розвитку, впровадженні корпоративної культури та забезпеченні лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень.

Аналіз теоретичних підходів до класифікації проблем дозволив побудувати ієрархічно-функціональну типологізацію проблем розвитку людських ресурсів та доповнити її новими ознаками: психофізіологічна реакція, ступінь важливості та терміновості, витратність вирішення, спосіб вирішення, характер цілей, сфера виникнення, масштаби наслідків та охоплення проблеми, можливість виразити кількісно або якісно.

На основі типізації проблем в розвитку людських ресурсів виділено два показники: час розповсюдження проблеми та час її вирішення, між якими та ієрархією проблем існує залежність. Доведено, що час розповсюдження проблеми, яка виникла на макрорівні, набагато менший, ніж час розповсюдження проблеми, яка зародилася на мікрорівні. Тоді як час вирішення проблеми на макрорівні, навпаки, є більшим за час вирішення проблеми, яка сформувалася на мікрорівні. Отже швидшим є досягнення ефекту при вирішенні проблем на мікрорівні, а розробка заходів з вирішення проблем на макро- та на мезорівні відстрочена за часом, але має вплив на більшу кількість об'єктів.

Ідентифіковані проблеми розвитку людських ресурсів пріоритизовано за допомогою методу експертного оцінювання в залежності від сфери виникнення (демографічні, мотиваційні, освітньо-навчальні, проблеми мобільності людських ресурсів, проблеми результативності розвитку людських ресурсів), що дозволило обґрунтувати пріоритетність та послідовність напрямів ПОРЛР. Експертами виступали 17 представників органів місцевого самоврядування та керівників відділів управління людськими ресурсами підприємств Харківського регіону. Узгодженість думок експертів доведено коефіцієнтом конкордації, що дорівнює 0,94. Серед типових проблем розвитку людських ресурсів, що виділено, експертами є невідповідність рівня та фаху освіти вимогам реального сектору економіки; низька вмотивованість людських ресурсів до розвитку в Україні; збільшення трудових мігрантів, що мають професійно-технічну та загальну середню освіту.

Застосування абстрактно-логічного методу дозволило обґрунтувати сутність та складові проблемно-орієнтованої системи розвитку людських ресурсів, як відкритої динамічної нелінійної адаптивної сукупності дій та впливів, спрямованих на вирішення теоретичних або практичних завдань розвитку людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень. Система передбачає взаємовплив та взаємозалежність сукупності елементів (інститутів, людських ресурсів, функцій управління), що спрямовані на вирішення проблем розвитку людських ресурсів (нормативно-правових; демографічних; соціокультурних; економічних; технологічних; комбінованих; латентних) з наявністю правових, інформаційних, матеріальних зв'язків між ними. Властивостями проблемно-орієнтованої системи розвитку людських ресурсів виступають: цілісність; стохастичність, спроможність до саморозвитку та самоорганізації.

Аналіз теоретичних підходів до класифікації чинників розвитку людських ресурсів дозволив доповнити її новими ознаками: за рівнем впливу; за наслідками впливу; за спрямованістю державного регулювання розвитку людських ресурсів. Розроблена класифікаційна матриця впливу чинників за характером прояву дозволяє визначити їх особливості з урахуванням трьох економічних рівнів, що дозволяє обґрунтувати часткові показники оцінки ПОРЛР та відповідні інструменти розвитку. На основі методу аналізу ієрархій було визначено найбільш значущі чинників розвитку людських ресурсів: мотиваційні (вектор пріоритетності альтернатив дорівнює (0,34), організаційно-правові (0,24) та ресурсні (0,14), управління якими дозволить визначити дієві інструменти ПОРЛР. Узгодженість думок експертів підтверджується індексом узгодженості (0,9) та відношенням однорідності (0,07).

Незважаючи на актуальність та важливість розвитку людських ресурсів для досягнення соціально-економічного розвитку на державному та регіональному рівнях, а також для підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, досі відсутня концепція ПОРЛР, яка б враховувала особливості розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях та відповідала пріоритетам Державної стратегії регіонального розвитку країни, Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» та стратегії «Європа 2020» з подальшим урахуванням положень розвитку людських ресурсів на основі проблемно-орієнтованого підходу.

У дисертації обґрунтовано концепцію ПОРЛР (рис. 2), що базується на принципах відкритості; цілеспрямованості; поєднання інтересів суб'єктів на трьох економічних рівнях; комплексності; адаптивності; цілеспрямованості; самоорганізації; нелінійності; нестійкості; багатоваріантності; синергії, обґрунтування яких здійснено на основі інтеграції базових принципів менеджменту, соціальної економіки та принципів синергетики з урахуванням перманентних трансформаційних процесів.

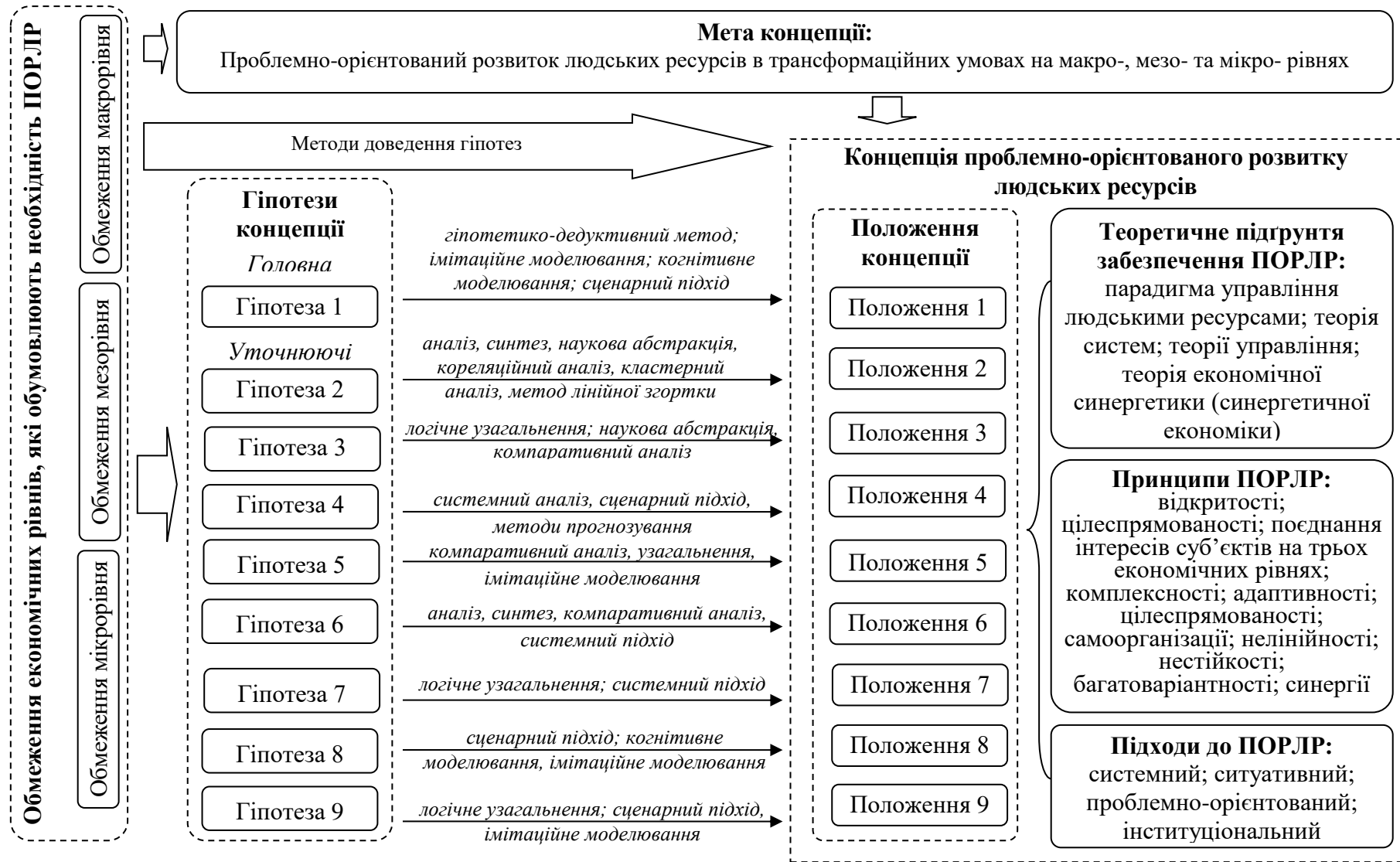


Рис. 2. Концепція проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів

Теоретичним підґрунтям концепції виступають теорія систем; теорії управління; парадигма управління людськими ресурсами; теорія економічної синергетики, а також підходи до розвитку людських ресурсів: системний; ситуативний; інституціональний; проблемно-орієнтований.

У дисертації висунуто сукупність гіпотез (основної та уточнюючих), що формують погляд на ПОРЛР, а саме: основна гіпотеза концепції (гіпотеза 1) про розуміння проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів як цілеспрямованого процесу, орієнтованого на вирішення актуальних соціально-економічних проблем у синергетичній взаємодії інструментів трьох економічних рівнів: макро-; мезо; мікро. Уточнюючі гіпотези: 2. Про зв'язок між рівнем розвитку людських ресурсів та рівнем соціально-економічного розвитку країни. 3. Про вплив умов та періодів розвитку суспільства на підхід до розвитку людських ресурсів. 4. Про залежність дієвості інструментарію ПОРЛР від економічного рівня. 5. Про залежність часу розповсюдження та вирішення проблеми розвитку людських ресурсів від рівня її виникнення. 6. Про вплив економічного рівня на механізм ПОРЛР. 7. Про необхідність формування системи ПОРЛР, яка поєднує різні економічні рівні. 8. Про залежність параметрів інструментів розвитку від рівня ПОРЛР. 9. Про необхідність децентралізації вирішення проблем розвитку людських ресурсів.

Запропонована концепція ПОРЛР спрямована на вирішення важливої в Україні науково-практичної проблеми забезпечення ефективного розвитку людських ресурсів шляхом подолання існуючих та потенційних проблем за допомогою дієвого інструментарію розвитку людських ресурсів на макро-; мезо-; та мікрорівні.

У четвертому розділі – **«Методологічне забезпечення проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів»** – обґрунтовано методологію ПОРЛР; запропоновано послідовність етапів аналізу проблеми формування системи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; розроблено методологічний підхід до оцінювання рівня ПОРЛР на макро; мезо- та мікроекономічному рівнях, у межах якого обґрунтовано та здійснено інтегральне оцінювання ПОРЛР за складовими (умови розвитку та результати розвитку) та компонентами (демографічна; освітньо-навчальна; мотиваційна; мобільна та результуюча).

Для доведення або спростування висунутих гіпотез концепції ПОРЛР в дисертації на основі логічного узагальнення запропоновано послідовність етапів аналізу проблеми формування системи ПОРЛР (рис. 3).

Результати теоретичного аналізу підходів до розвитку людських ресурсів, їх інтегрального оцінювання дозволили ідентифікувати основні проблеми у розвитку людських ресурсів в Україні та проблеми процесу управління ними, що виступають підґрунтям для розробки методології ПОРЛР (рис.4).

Методологія передбачає послідовність етапів оцінювання ПОРЛР за складовими, компонентами та рівнями; прогнозування рівня ПОРЛР за складовими та рівнями; моделювання сценаріїв ПОРЛР; визначення напрямів ПОРЛР і розробка практичних рекомендацій та законодавчих змін.

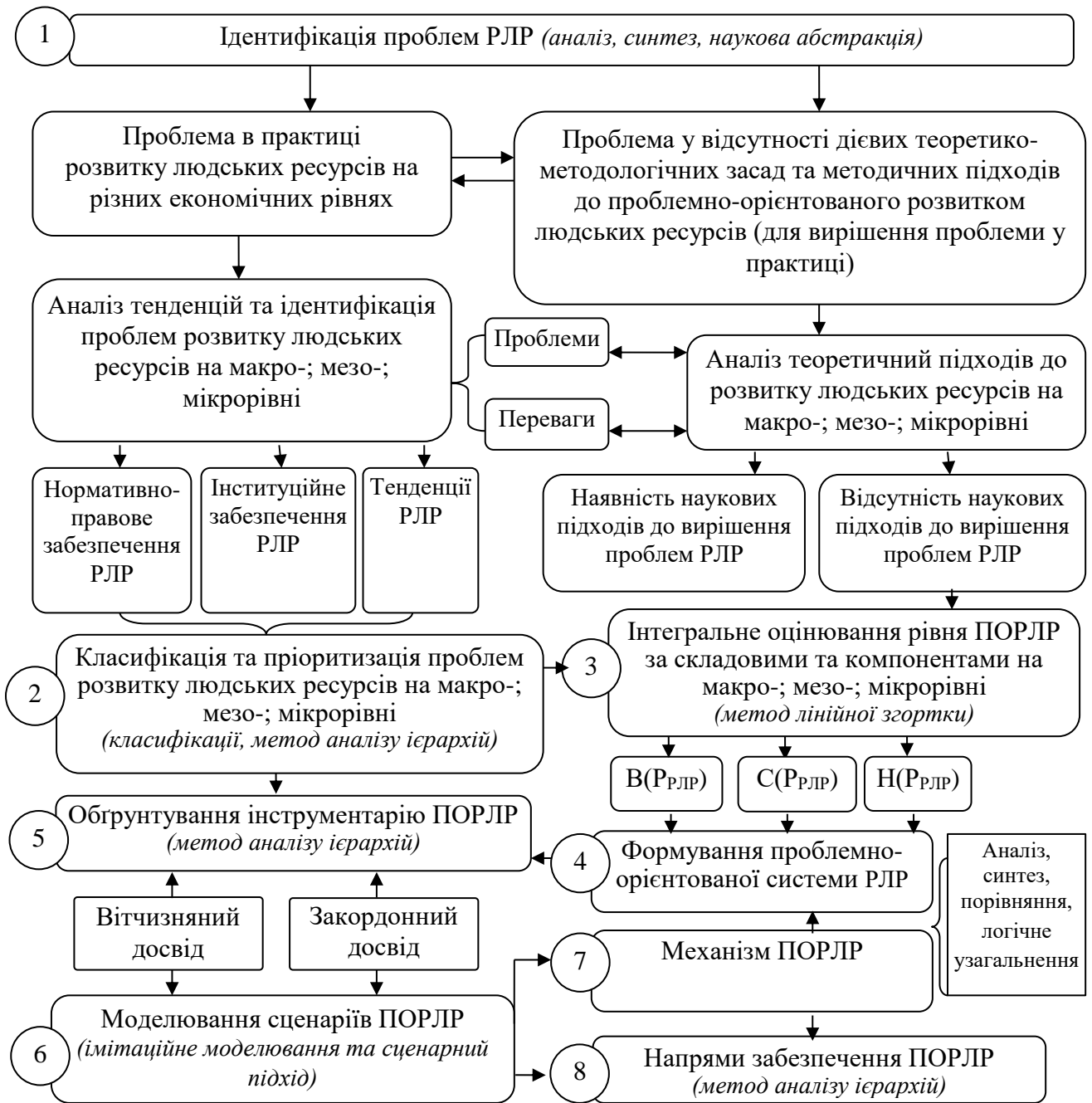


Рис. 3. Послідовність етапів аналізу проблеми формування системи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів

Примітки: В(РЛР) – високий рівень РЛС; С(РЛР) – середній рівень РЛС; Н(РЛР) – низький рівень РЛС

У роботі розроблено методичний підхід до оцінювання розвитку людських ресурсів (рис. 5), що передбачає послідовність етапів за блоками: підготовчий блок (визначення мети оцінки, методів, принципів та інформаційної бази оцінювання дієвості системи розвитку людських ресурсів; визначення напрямів аналізу тенденцій розвитку людських ресурсів та дієвості методів розвитку); оціночний блок (діагностика тенденцій та ідентифікація проблем в розвитку людських ресурсів на всіх економічних рівнях; аналіз законодавчого забезпечення державної підтримки розвитку людських ресурсів; аналіз діючих методів та інструментів розвитку

людських ресурсів в залежності від економічного рівня та компоненти оцінки); результуючий блок (формування системи ПОРЛР за економічними рівнями; моделювання сценаріїв ПОРЛР; законодавче забезпечення запропонованих напрямів ПОРЛР).

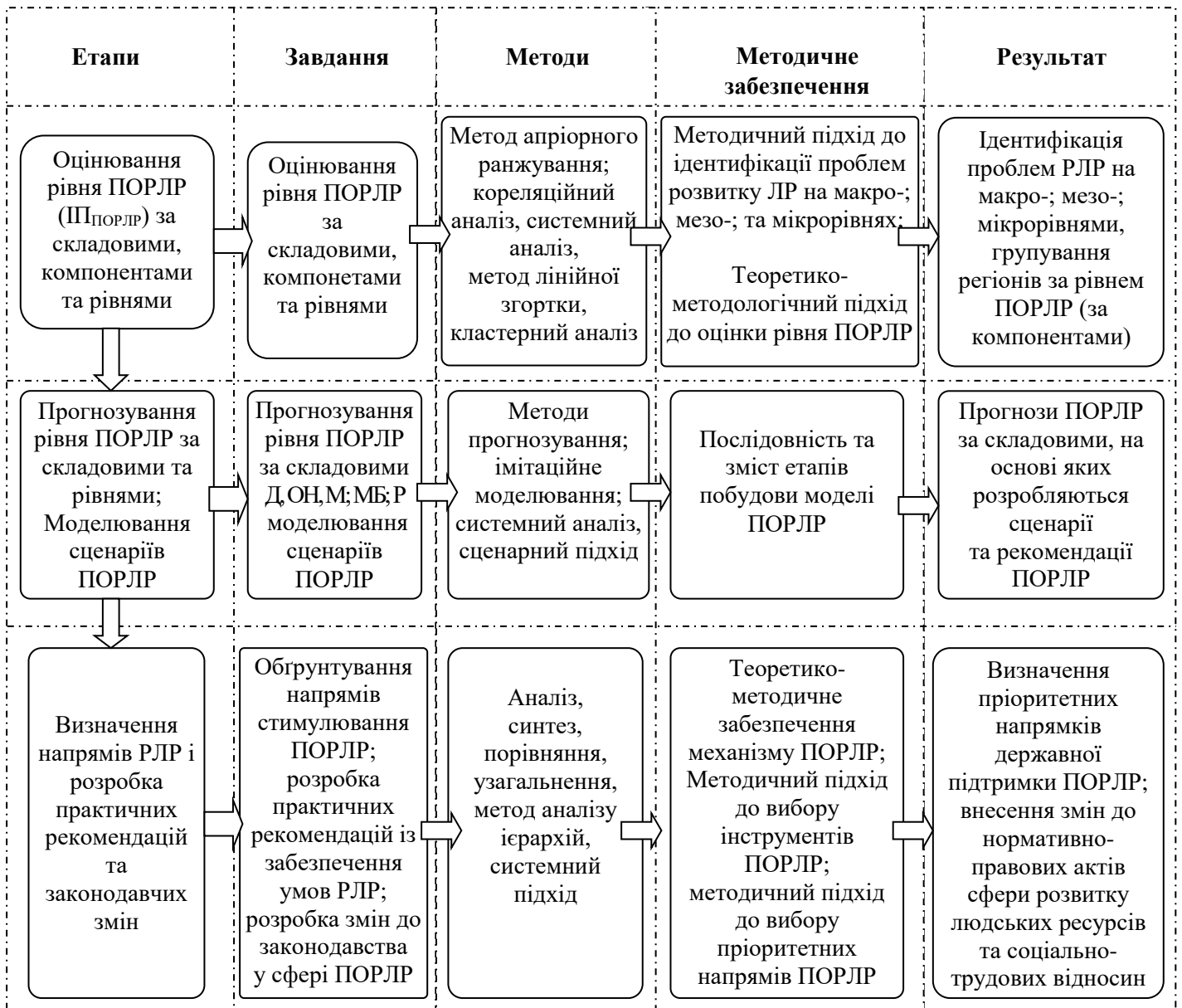


Рис. 4. Методологія проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів

В результаті послідовності етапів з формування групи показників оцінки рівня розвитку людських ресурсів було сформовано два субіндекси інтегрального показника за складовими: субіндекс «умови ПОРЛР», що включає три компоненти (демографічну (Д), мотиваційну (М) та освітньо-навчальну (ОН)) та субіндекс «результати ПОРЛР» з двома компонентами (результативність (Р) та мобільність людських ресурсів (МБ)).

Ґрунтуючись на аналізі наукових підходів до оцінки людських ресурсів на трьох економічних рівнях у науковій літературі, світових та вітчизняних методиках оцінки

людського розвитку, наявності часткових показників у офіційній статистиці України на основі методів апріорного ранжирування; кореляційного аналізу, сформовано систему складових оцінки рівня ПОРЛР з відповідними компонентами та частковими показниками.

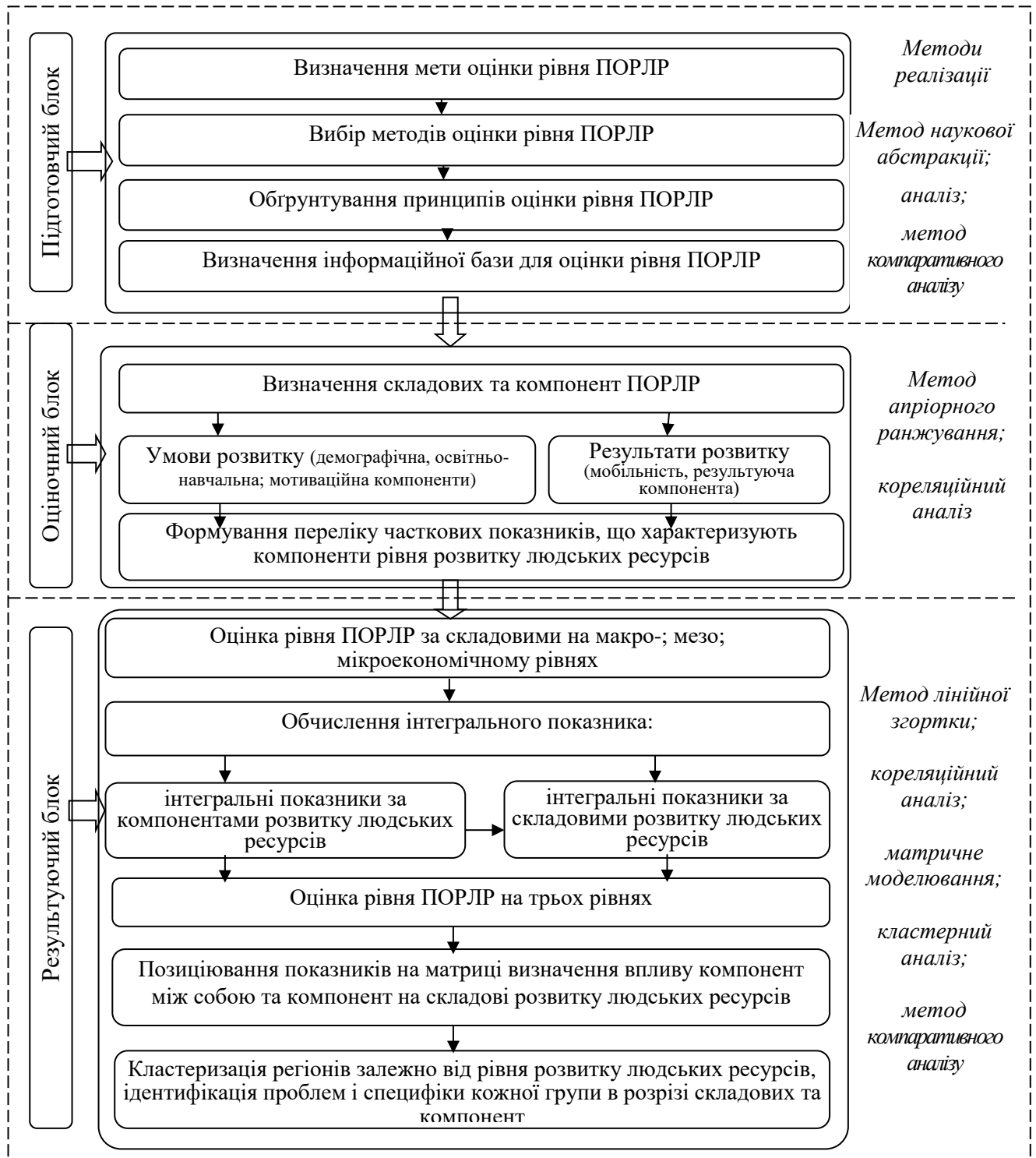


Рис. 5. Методологічний підхід до оцінювання проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів

Демографічна компонента включає наступні часткові показники: демографічне навантаження на населення; середня очікувана тривалість життя при досягненні віку 15 років; частка міського населення у загальній чисельності. На макрорівні демографічна складова не розраховується. Мотиваційна компонента макрорівня передбачає оцінку за наступними показниками: навантаження на вакансії, індекс реальної заробітної плати; рівень економічно активного населення за рівнем освіти; рівень зайнятості та безробіття тощо. На мезорівні: заробітна плата (мінімальна, середня за сферами діяльності, за регіонами); ВРП на одну особу; наявність регіональних програм розвитку людських ресурсів, стимулювання розвитку підприємницького, інтелектуального потенціалів; освітніх програм розвитку тощо. Показниками мікрорівня для оцінки передбачено аналіз динаміки фонду оплати праці; питомої ваги витрат на персонал в собівартості продукції тощо. Складовими «освітньо-навчальної» компоненти виступають показники забезпеченості країни та її регіонів закладами освіти, рівень грамотності, кількість учнів, що проходять навчання у закладах освіти різних рівнів, частка людських ресурсів мікрорівня, що пройшли підвищення кваліфікації та перенавчання тощо. Компонента «мобільність людських ресурсів» на макрорівні передбачає оцінку комплексу часткових показників пов'язаних з міграційними процесами в країні; рух людських ресурсів в регіональному розрізі, на макрорівні: коефіцієнти обороту персоналу з прийому, вибуття, коефіцієнти плинності кадрів тощо. «Результуюча» компонента передбачає сукупність показників, що характеризують результат від наявного рівня розвитку людських ресурсів на макро-; мезо-; мікрорівні. Це: ВВП, ВРП, фінансові результати діяльності підприємств, сукупна продуктивність праці, тощо.

На основі наведених часткових показників розраховано інтегральні показники за складовими та компонентами рівня ПОРЛР за формулою (1). За даною формулою також розрахований загальний інтегральний показник рівня ПОРЛР:

$$\text{ІП}_{\text{ПОРЛР}_i} = \sum_{j=1}^{n_j} \alpha_{ij} * s_{ij}(k) \quad (1)$$

де  $\text{ІП}_{\text{ПОРЛР}_i}$  – інтегральний показник  $i$ -тої складової(компоненти) проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів;  $\alpha_{ij}$  – ваговий коефіцієнт значущості  $j$ -ого показника  $i$ -тої складової (компоненти) ( $\sum_{i=1}^{n_j} \alpha_{ij} = 1$ );  $s_{ij}(k)$  – стандартизоване значення  $j$ -го показника  $i$ -тої компоненти інтегрального показника для  $k$ -го об'єкта упорядкування (макро-; мезо-; мікрорівня);  $n$  – кількість показників.

$\text{ІП}_{\text{ПОРЛР}_i}$  може приймати значення від 0 до 1, оскільки розраховується на основі значень часткових показників, нормалізованих у даному діапазоні методом лінійної згортки.

Інтегральне оцінювання рівня ПОРЛР на макрорівні свідчить про погіршення в динаміці значення демографічної компоненти (з 0,72 у 2010 р. до 0,55 у 2017 р.) та



компоненти «мобільність людських ресурсів» (з 0,75 у 2010 р. до 0,59 у 2017 р.), значні коливання інтегрального показника за начальною, мотиваційною компонентами у періоди політичної та економічної кризи. Так у 2015 р. спостерігається різке зниження інтегральних показників за майже всіма компонентами, окрім освітньої та навчальної, що свідчить про продовження освітньо-навчальних програми, що були відкриті до кризового періоду. Динаміка інтегрального показника на макрорівні свідчить про наявність позитивних тенденцій щодо складової «Умови розвитку» за рахунок покращення в динаміці значення показників за освітньою, навчальною та мотиваційною компонентами. Негативна динаміка властива складовій «Результати розвитку».

Для виявлення причин виникнення проблем у розвитку людських ресурсів на макрорівні здійснено розрахунок інтегральних показників ПОРЛР на мезорівні (табл. 2).

Таблиця 2

## Інтегральні показники рівня ПОРЛР на мезорівні за 2017 р.

Регіони України	ІІ ПОРЛР	Складові ІІПОРЛР		Компоненти складової «Умови РЛР»				Компоненти складової «Результати РЛР»	
		Умови РЛР	Результати РЛР	Демографічна	Освітня	Навчальна	Мотиваційна	«результативність»	«мобільність людських ресурсів»
Вінницький	0,41	0,39	0,43	0,28	0,46	0,42	0,47	0,39	0,50
Волинський	0,40	0,29	0,50	0,28	0,40	0,16	0,48	0,49	0,50
Дніпропетровський	0,72	0,69	0,75	0,86	0,37	0,83	0,44	0,81	0,64
Житомирський	0,37	0,35	0,39	0,36	0,39	0,26	0,46	0,36	0,45
Закарпатський	0,30	0,33	0,28	0,10	0,12	0,62	0,38	0,16	0,49
Запорізький	0,59	0,69	0,50	0,79	0,43	0,86	0,42	0,48	0,53
Івано-Франківський	0,29	0,34	0,24	0,25	0,30	0,38	0,47	0,23	0,27
Київський	0,56	0,46	0,66	0,48	0,12	0,68	0,33	0,78	0,46
Кіровоградський	0,40	0,40	0,39	0,45	0,33	0,40	0,36	0,31	0,54
Львівський	0,53	0,41	0,64	0,54	0,66	0,17	0,38	0,69	0,55
Миколаївський	0,45	0,36	0,52	0,63	0,47	0,15	0,20	0,47	0,62
Одеський	0,53	0,40	0,65	0,60	0,39	0,21	0,44	0,55	0,83
Полтавський	0,61	0,57	0,64	0,52	0,47	0,72	0,49	0,60	0,71
Рівненський	0,35	0,38	0,33	0,20	0,42	0,47	0,47	0,23	0,51
Сумський	0,47	0,49	0,46	0,68	0,47	0,48	0,15	0,45	0,48
Тернопільський	0,41	0,50	0,33	0,24	0,61	0,70	0,44	0,31	0,35
Харківський	0,56	0,59	0,54	0,92	0,55	0,48	0,21	0,58	0,46
Херсонський	0,43	0,34	0,52	0,51	0,45	0,10	0,39	0,34	0,83
Хмельницький	0,45	0,44	0,45	0,38	0,45	0,47	0,49	0,44	0,46
Черкаський	0,37	0,34	0,40	0,40	0,34	0,24	0,44	0,30	0,56
Чернівецький	0,28	0,29	0,28	0,25	0,38	0,23	0,40	0,10	0,59
Чернігівський	0,40	0,36	0,43	0,48	0,30	0,26	0,42	0,42	0,46
стандартне відхилення		0,12	0,14	0,22	0,13	0,23	0,10	0,19	0,13
коефіцієнт варіації		0,27	0,29	0,47	0,32	0,55	0,24	0,43	0,25
Вага		0,48	0,52	0,30	0,20	0,35	0,15	0,64	0,36

За результатами, представленими у табл. 2 визначено регіони з низьким рівнем інтегрального показника рівня ПОРЛР: Чернівецький (0,28), Івано-Франківський (0,29), Закарпатський (0,3), Рівненський (0,35); Черкаський, Житомирський (0,37). До високого рівня ПОРЛР віднесено Дніпропетровський (0,72). Всі інші регіони увійшли до середнього рівня ПОРЛР. За умовами розвитку лідируючу позицію займають Дніпропетровський та Запорізький регіони (0,69), тоді як Волинський та Чернівецький регіони займають останню позицію (0,29 кожний). Середній рівень показника притаманний більшості регіонів, що свідчить про відсутність дієвих мотивів до розвитку людських ресурсів в регіонах. За показником результату розвитку, що відображає ефективність використання людських ресурсів, до регіонів з високим рівнем ПОРЛР віднесено 5 регіонів: Дніпропетровський (0,75), Київський (0,66), Одеський (0,65) та Львівський і Полтавський (0,64). Низький рівень ПОРЛР мають Івано-Франківський (0,24), Закарпатський та Чернівецький (0,28). У динаміці спостерігається значне погіршення інтегрального показника рівня розвитку людських ресурсів, що обумовлює необхідність розробки напрямів ПОРЛР на основі визначених проблем.

Кластеризація регіонів України за рівнем ПОРЛР здійснювалася за допомогою  $k$ -середніх, що дозволило згрупувати регіони за подібними ознаками в 3 кластери. До першого кластера увійшли 6 регіонів, до другого – 2, третій кластер є найбільш численним і включає 16 регіонів. До першого кластера віднесено регіони із середнім та низьким рівнем МБ, середнім рівнем Д та низьким і середнім рівнем Р. До другого кластера увійшли регіони із середнім рівнем показника М та МБ та високим і середнім рівнем ОН. До третього кластера віднесено регіони з низьким рівнем Р, середнім рівнем М та низьким рівнем Д.

Дієвість інструментів державної підтримки ПОРЛР залежить від їх доцільності застосування на кожному з економічних рівні. Оцінка рівня ПОРЛР на мезорівні на основі аналізу компонент та часткових показників дає можливість визначити напрями державної підтримки та стимулювання ПОРЛР, параметри інструментів.

Оцінка рівня ПОРЛР на мікрорівні передбачає аналіз сукупності підприємств за видами економічної діяльності для можливості побудови трирівневої імітаційної моделі та здійснена за аналогією з макро- та мезорівнем, з відмінністю у показниках оцінки та компонент. Результати оцінки дозволили виділити види економічної діяльності– лідери за рівнем ПОРЛР: охорона здоров'я, освіта, промисловість, однак рівень інтегрального показника знаходиться у низькому діапазоні від 0,17 у сільському господарстві до 0,56 за видом економічної діяльності охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, що відображає тенденцію недостатнього фінансування навчання суб'єктами господарювання, значним навантаженням на вакансії тощо. Ідентифіковані проблеми в результаті інтегрального оцінювання ПОРЛР обумовлюють напрями ПОРЛР та відповідний інструментарій.

У п'ятому розділі – **«Методичне забезпечення проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів»** – побудовано механізм ПОРЛР; здійснено імітаційне моделювання реалізації сценаріїв ПОРЛР; обґрунтовано методичний підхід до вибору напрямів ПОРЛР та розроблено методичний підхід до вибору інструментів ПОРЛР.

З метою наукового обґрунтування вибору інструментарію державної підтримки проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях запропоновано методичний підхід, який передбачає послідовне відстеження та ідентифікацію проблем на трьох рівнях розвитку людських ресурсів; вибір підходів, методів, інструментів розвитку людських ресурсів на кожному з економічних рівнів та перевірку їх на відповідність критеріям ефективності та можливість спільного використання з наступною реалізацією державної політики розвитку людських ресурсів та відстеженням ефективності обраного інструментарію.

На основі аналізу сутності системи ПОРЛР, а також видів інструментів побудовано механізм ПОРЛР, який враховує три ієрархічні та взаємопов'язані рівні, на яких і здійснюється процес розвитку (макро-, мезо- та мікро), принципи, керуючу, керовану та забезпечуючу компоненти, інструменти, а також проблеми, які впливають на прийняття рішення стосовно розвитку людських ресурсів (рис. 6).

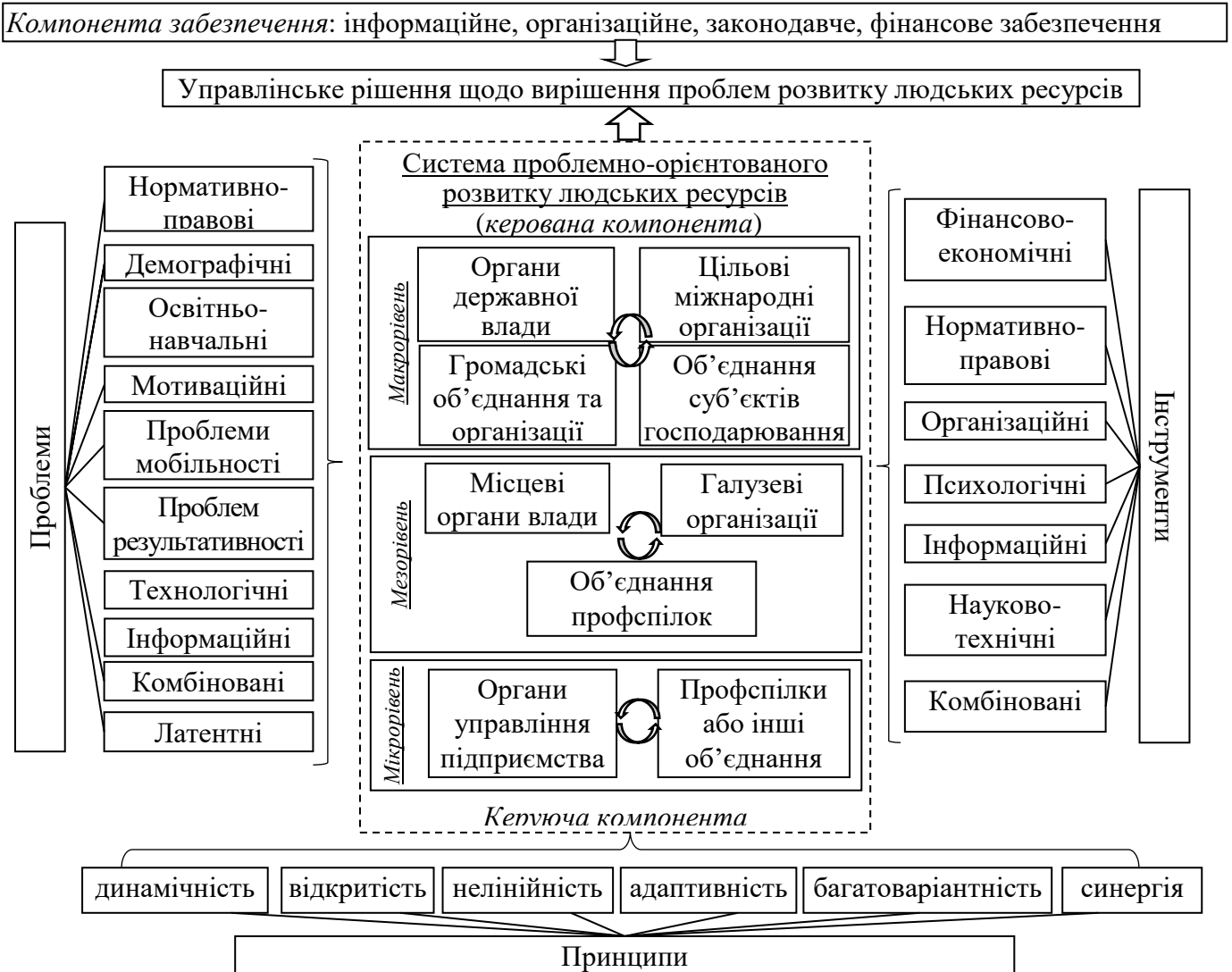


Рис. 6. Механізм проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів

Науковим забезпеченням механізму виступають концепція, цілі, принципи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

Результати розрахунку інтегральних показників розвитку людських ресурсів, їх прогнозних значень, а також дослідження дієвості методів й інструментів розвитку людських ресурсів є підґрунтям для розробки методичного підходу до визначення пріоритетних напрямів ПОРЛР(рис. 7).

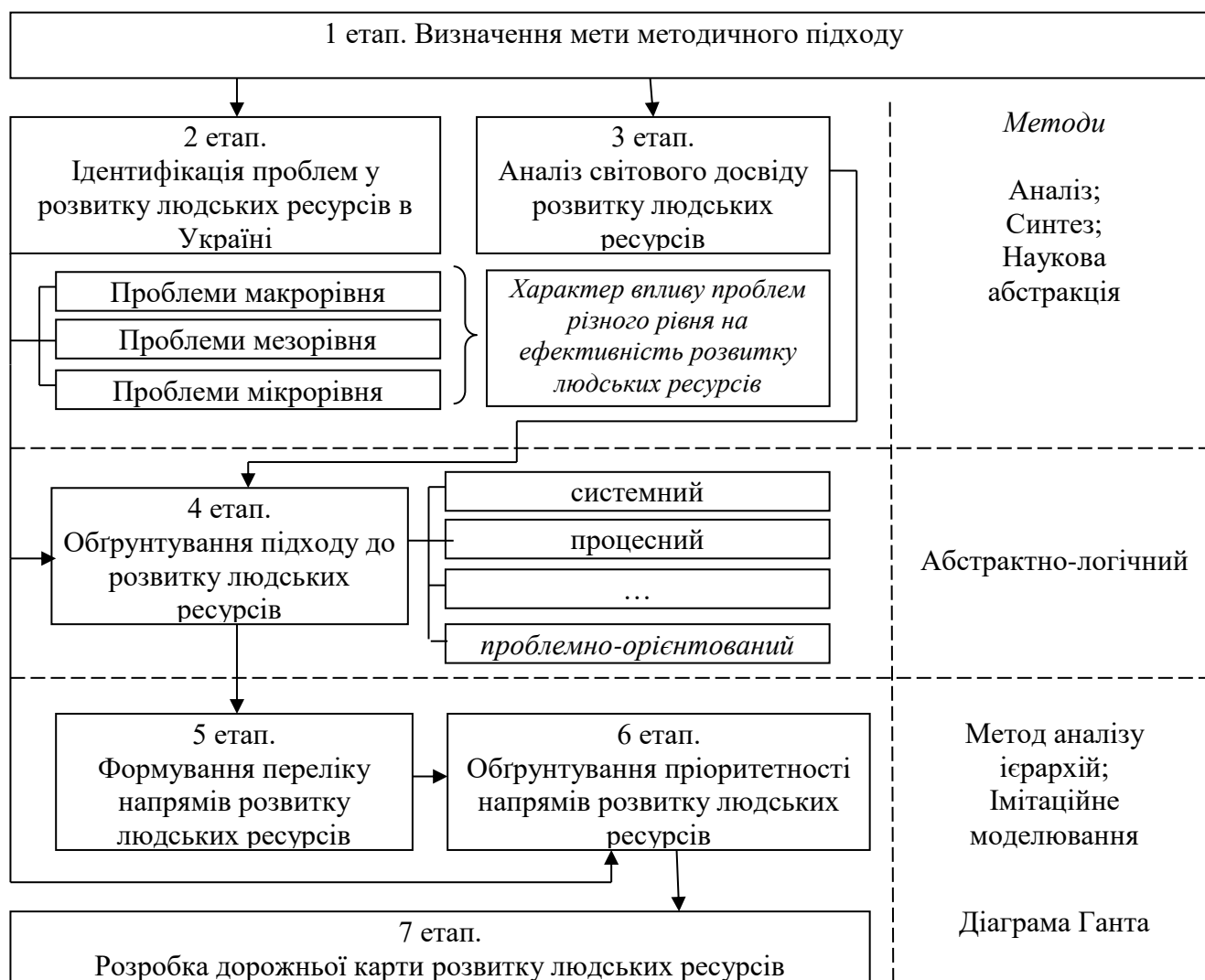


Рис. 7. Методичний підхід до обґрунтування пріоритетних напрямів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів

Визначення пріоритетності та важливості напрямів ПОРЛР (на макрорівні: податкова підтримка та стимулювання ПОРЛР; координація взаємодії центрів зайнятості, ЗВО з роботодавцями в сфері підготовки та перепідготовки фахівців; нормативне врегулювання професійного розвитку людських ресурсів на підприємствах тощо; на мезорівні: збільшення частки витрат на освіту та програми розвитку людських ресурсів, розробка регіональних програм сприяння розвитку малого та середнього підприємництва в регіоні, працевлаштування молоді і т.п.; на мікрорівні: збільшення частки витрат на професійний розвиток персоналу, розробка програм безперервного навчання, формування гнучкої системи мотивування людських ресурсів тощо) здійснено на основі методу аналізу ієрархій (індекс узгодженості (0,078), відношення однорідності (0,06 до 0,1).

У роботі розроблено послідовність та зміст етапів моделювання сценаріїв ПОРЛР, який передбачає обґрунтування варіантів сценаріїв та складається з низки взаємопов'язаних послідовних етапів: постановка мети; визначення впливу чинників на формування системи розвитку людських ресурсів; побудова когнітивної карти ПОРЛР; визначення сценаріїв ПОРЛР; моделювання сценаріїв та перевірка їх на відповідність критеріям ефективності; вибір ефективного сценарію. Це дозволяє обрати дієві інструменти стимулювання розвитку людських ресурсів.

З метою виявлення найбільш ефективних варіантів розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях розглянуто чотири варіанти сценаріїв: базовий сценарій – незмінні показники ПОРЛР на всіх економічних рівнях; сценарій 1 – «оптимістичний -1», що передбачає змінні на макрорівні: державні витрати на освіту та навчання (прямі витрати); розширення дії податкової знижки на фізичних осіб підприємців, що не є платниками єдиного податку, та розширення переліку послуг з включенням до нього підвищення кваліфікації та перепідготовки як власне підприємців, так і їх найманих робітників (податкові або непрямі витрати); сценарій 2 – «оптимістичний-2», – зміни витрат на освітні та навчальні програми розвитку людських ресурсів на рівні регіонів; сценарій 3 – «оптимістичний-3», – управління за рахунок додаткових витрат підприємств на персонал.

Для моделювання сценаріїв була побудована імітаційна модель ПОРЛР у середовищі Vensim (рис. 8).

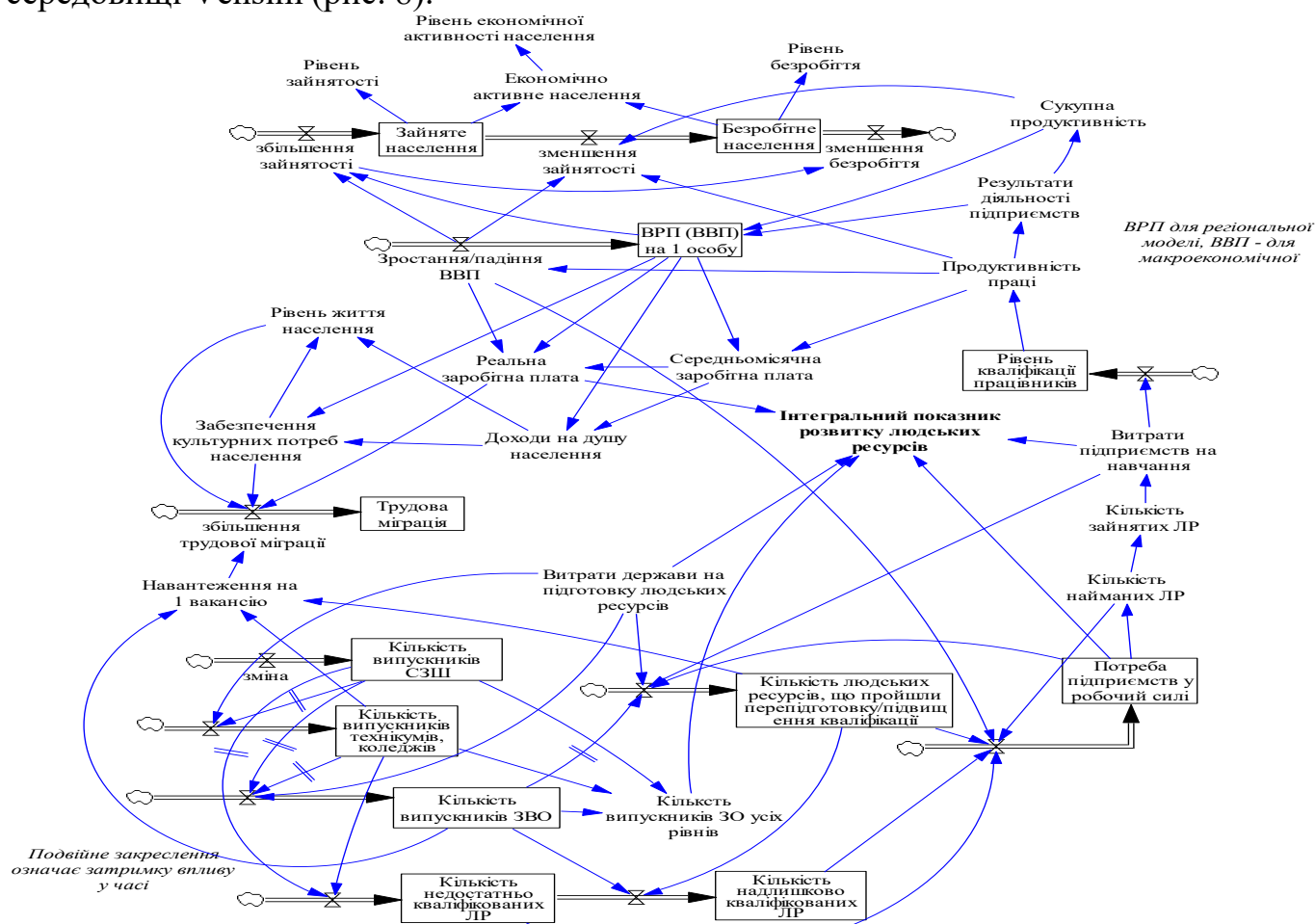


Рис. 8. Діаграма потоків та причинно-наслідкових зв'язків для 3-рівневої моделі проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів

Базовий сценарій визначався прогнозами на основі трендів (лінійного, логарифмічного, степеневого) із коефіцієнтом детермінації 0,89-0,98. Рівень статистичної значущості параметрів трендових моделей 0,05. Результативні показники сценаріїв визначалися за одно- та двофакторними моделями із коефіцієнтом детермінації 0,76-0,94 для макроекономічних показників та 0,83-0,99 - для мезо- та мікроекономічних показників.

Індикаторами ефективності запропонованих сценаріїв виступають показники результативності: ВВП, ВРП, продуктивність праці; плинність людських ресурсів; кількість працівників, які підвищили кваліфікацію (табл. 3):

Таблиця 3

**Результати моделювання сценаріїв проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях**

Сценарії	Параметри сценарію	Результативність		
		на макрорівні	на мезорівні	на мікрорівні
Сценарій 1 (макроекономічний)	Збільшення прямих державних витрат на освіту до рівня максимуму за попередні роки (до 6,78 % ВВП); здійснення непрямих витрат за рахунок стимулювання підвищення кваліфікації ФОП та їх найманих працівників шляхом надання податкової знижки у розмірі 0,14 в.п.	Збільшення ВВП на 1 особу на 1,5 до 1,7 % протягом 5 років порівняно з базовим сценарієм	Збільшення ВРП на 1 особу у середньому по регіонах на 1,9 % порівняно з базовим сценарієм, найбільше у Чернівецькій обл. (3,1-3,6 %), найменше - у Київській (0,9-1,0%)	Підвищили кваліфікацію додатково 20% ФОП та їх найманих працівників щорічно
Сценарій 2 (мезоекономічний)	Збільшення витрат обласних бюджетів на освіту на 5 % із збереження тенденції до збільшення питомої ваги обласних бюджетів у фінансуванні освіти відповідно тренду	Збільшення сумарного ВВП на 2,3-2,8 % протягом 5 років; підвищення сумарних витрат на освіту на 0,3 в.п. від ВВП	Збільшення ВРП на 1 особу у середньому по регіонах на 2,3-2,8 % порівняно з базовим сценарієм	Підвищення продуктивності праці на 1,4 % порівняно з базовим сценарієм
Сценарій 3 (мікроекономічний)	Збільшення витрат суб'єктів господарювання на персонал за рахунок витрат на підвищення кваліфікації та перепідготовку у середньому на 0,9-2,9 % порівняно з базовим сценарієм	Збільшення ВВП на 1 особу на 0,56-1,1 % порівняно з базовим сценарієм	Збільшення середньомісячної заробітної плати у середньому на 3,7 %	Підвищення продуктивності праці на 0,6 % порівняно з базовим сценарієм. Збільшення кількості працівників, які підвищили кваліфікацію на 3%. Зменшення плинності кадрів на 0,16-0,25 в.п. порівняно з базовим сценарієм

Покращення часткових показників ПОРЛР за сценарієм мікрорівня досягається за прогнозами більш швидкими темпами, ніж за сценаріями на мікро- та макрорівні, що доводить гіпотезу про поширення ефекту від заходів «знизу» більш швидкими темпами, ніж «зверху». При цьому ефект від сценарію на мезорівні забезпечує більший ефект у часі, ніж сценарій макрорівня. Покращення інтегральних показників

рівня ПОРЛР в порівнянні з ретроспективним періодом досягається при комбінації 1 та 2 сценаріїв. Законодавче закріплення параметрів даних сценаріїв дозволить підвищити рівень проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях.

Запропонована концепція проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів та розроблені теоретико-методологічне, методичне забезпечення й практичні рекомендації щодо їх реалізації дозволили визначити та обґрунтувати пріоритетні напрями та систему інструментів цілеспрямованого процесу, орієнтованого на вирішення актуальних соціально-економічних проблем у синергетичній взаємодії інструментів трьох економічних рівнів: макро-; мезо; мікро.

## ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано нове вирішення важливої наукової проблеми – розвитку людських ресурсів, орієнтованого на вирішення соціально-економічних проблем, що полягає в обґрунтуванні концепції та у розробленні й обґрунтуванні теоретичних положень, методологічного та методичного забезпечення, практичних рекомендацій з проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- та мікро- рівнях. Основні висновки дослідження полягають у такому.

1. Систематизація та узагальнення існуючих в теорії наукових підходів до розвитку людських ресурсів (класичної, неокласичної, посткласичної, кейнсіанської, марксистської) дозволили дослідити еволюцію поглядів на теорії людських ресурсів від «управління кадрами», «управління персоналом» до «управління людськими ресурсами» та «управління людиною» та виявити основні підходи: економічний, органічний, гуманістичний, соціально-економічний, які в своїй сукупності формують парадигми управління: парадигма наукового управління, парадигма людських відносин, парадигма контракції індивідуальної відповідальності та парадигма командного менеджменту. Доведено актуальність розвитку теорії управління людськими ресурсами, де провідну роль відіграє їх розвиток.

2. Систематизовано понятійний апарат проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Аналіз понять, які пов'язані з категорією «людські ресурси», дозволив визначити їх відмінності та схожі ознаки. Удосконалено поняття «розвиток людських ресурсів» як безперервний процес якісної трансформації особистих і професійних компетентностей людини (групи людей або цілої нації), які вона може та прагне використовувати в соціально-трудовій діяльності для вирішення певних завдань на різних економічних рівнях. На основі контент-аналізу, теорії логіки та морфологічного аналізу уточнено поняття «проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів», що дозволило обґрунтувати складові елементи системи розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях та розробити систему оцінки рівня розвитку людських ресурсів на цих рівнях та відповідні напрями удосконалення розвитку людських ресурсів. На основі запропонованого поняття «проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів» в роботі обґрунтовано визначено компоненти розвитку людських ресурсів: демографічна, освітньо-навчальна;

мотиваційна, мобільна та результативності, взаємозалежність яких впливає на рівень розвитку людських ресурсів.

3. З метою оцінювання стану та тенденцій розвитку людських ресурсів при доведенні гіпотези 2 в роботі розроблено методичний підхід до ідентифікації проблем розвитку людських ресурсів на макро-; мезо-; та мікрорівнях, який базується на етапах визначення значущості та динаміки розвитку людських ресурсів на національному; регіональному рівнях і рівні підприємств та ґрунтується на принципах проблемно-орієнтованого підходу. В результаті аналізу вітчизняних та закордонних тенденцій розвитку людських ресурсів було виявлено основні проблеми на макро-; мезо-; мікроекономічному рівнях. Результатом ідентифікованих проблем стала когнітивна карта взаємозв'язку проблем розвитку людських ресурсів на макро-; мезо-; мікрорівнях, яка є базою для розробки напрямів та рекомендацій з проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

4. Узагальнення законодавчого забезпечення розвитку людських ресурсів в Україні дозволило здійснити його класифікацію за ознаками: напрям дії, рівень дії та функціональна спрямованість. На основі даної класифікації систематизовано законодавчі та нормативно-правові акти, які регулюють розвиток людських ресурсів на макрорівні та обґрунтовано їх вплив на даний процес на мезо- та мікрорівнях. Доведено, що нормативно-правове забезпечення розвитку людських ресурсів в Україні є неузгодженим, не враховує особливості ПОРЛР на трьох економічних рівнях у взаємозв'язку. Побудовано систему інституційного забезпечення ПОРЛР, яка визначає вплив формальних державних, недержавних та неформальних інститутів на вирішення проблем, пов'язаних з різними аспектами розвитку людських ресурсів в Україні на кожному з трьох економічних рівнів (макро, мезо та мікро). Це дозволяє визначити зони відповідальності та компетенції органів державної влади на різних рівнях при реалізації заходів щодо ПОРЛР.

5. Розроблено ієрархічно-функціональну типологізацію проблем розвитку людських ресурсів, яка передбачає введення таких критеріальних ознак як: психофізіологічна реакція, ступінь важливості та терміновості, витратність вирішення, спосіб вирішення, час (тривалість), сфера виникнення, масштаби наслідків та охоптя проблеми, можливість виразити кількісно або якісно. Класифікаційний підхід полягає у тому, що проблеми за часом (тривалістю) поділяються на: стратегічні (довгострокові), тактичні (середньострокові) та оперативні (короткострокові). Такий поділ дозволяє диференціювати проблеми в залежності від часу, який потрібно буде витратити для їх вирішення, а відповідно який вплив вони матимуть у майбутньому та який набір інструментів необхідно використати.

6. Узагальнення понятійного апарату проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів надало змогу визначити послідовність та зв'язки між поняттями розвиток людських ресурсів, проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів, проблема у розвитку людських ресурсів, система та на основі цього сформулювати визначення поняття «система проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів» – відкрита динамічна нелінійна адаптивна сукупність управлінських дій та впливів, спрямованих на вирішення теоретичних або практичних завдань розвитку людських



ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень. Складовими системи є сукупність елементів (інститутів, людських ресурсів, функцій управління, що спрямовані на вирішення проблем розвитку людських ресурсів (нормативно-правових; демографічних; соціокультурних; економічних; технологічних; комбінованих; латентних).

7. На основі аналізу теоретичних підходів до розвитку людських ресурсів та ідентифікованих проблем на практиці, в роботі запропоновано концепцію та систематизовано принципи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Висунуто ряд гіпотез, що формують погляд на проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів, на основі доведення яких обґрунтовано концептуальні положення ПОРЛР, що передбачає в умовах постійної мінливості середовища своєчасно реагувати на управлінські запити з метою забезпечення задоволеності усіх учасників соціально-трудова відносин: 1. Проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів, спрямований на вирішення актуальних соціально-економічних проблем з урахуванням трьох економічних рівнів: макро-, мезо; мікро забезпечує синергійний ефект. 2. Між рівнем розвитку людських ресурсів та рівнем соціально-економічного розвитку країни існує пряма залежність. 3. Розвиток людських ресурсів в трансформаційних умовах базується на проблемно-орієнтованому підході. 4. Дієвість інструментів ПОРЛР варіюється в залежності від економічного рівня. 5. Між часом розповсюдження та вирішення проблеми розвитку людських ресурсів в залежності від економічного рівня існує зворотно-пропорційна залежність. 6. Кожен економічний рівень визначає обмеження у наявності та застосуванні ресурсів, інструментів та методів механізму ПОРЛР. 7. В трансформаційних умовах узгоджена координована взаємодія на всіх економічних рівнях реалізується через систему ПОРЛР. 8. ПОРЛР здійснюється на мікро-, мезо- та макрорівнях за різним набором інструментів з різними параметрами. 9. Вирішення проблем РЛР на макрорівні є похідною вирішення проблем РЛР на мікрорівні. На основі узагальнення та інтеграції базових принципів менеджменту, соціальної економіки та принципів синергетики з урахуванням перманентних трансформаційних процесів запропоновано систему принципів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

8. Класифіковано чинники проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Аналіз теоретичних підходів до класифікації чинників розвитку людських ресурсів дозволив доповнити її новими ознаками: рівень впливу; наслідки впливу; спрямованість державного регулювання проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. На основі методу аналізу ієрархій визначено найбільш значущі чинники розвитку людських ресурсів: мотиваційні, організаційно-правові та ресурсні, управління якими дозволяє обґрунтувати напрями та визначити дієві інструменти проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

9. При доведенні гіпотез 3, 8 на основі систематизації запропонованих методичних підходів розроблено методологію проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, яка на теоретичному рівні базується на положеннях концепції ПОРЛР, на основі яких на методичному рівні розроблено підходи щодо оцінки інтегрального показника проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів за

складовими та компонентами, здійснено їх прогнозування та моделювання сценаріїв проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

10. В межах доведення гіпотези 2 розроблено методологічний підхід до оцінювання рівня проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, що передбачає діагностику результатів управлінських заходів щодо розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях. Запропонований методичний підхід передбачає послідовність етапів за блоками: підготовчий блок (визначення мети оцінки, методів, принципів та інформаційної бази оцінювання дієвості системи розвитку людських ресурсів; визначення напрямів аналізу тенденцій розвитку людських ресурсів та дієвості методів розвитку); оціночний блок (діагностика тенденцій та ідентифікація проблем в розвитку людських ресурсів на всіх економічних рівнях; аналіз законодавчого забезпечення державної підтримки розвитку людських ресурсів; аналіз діючих методів та інструментів розвитку людських ресурсів в залежності від економічного рівня та компоненти оцінки); результуючий блок (формування системи розвитку людських ресурсів за макро-, мезо- та мікрорівнями; моделювання результатів функціонування системи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; законодавче забезпечення функціонування системи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів). Обґрунтовано систему показників оцінки рівня ПОРЛР, яка здійснюється на трьох рівнях: макро-, мезо- та мікро- за такими компонентами: демографічна; освітньо-навчальна; мотиваційна; компонента «мобільність людських ресурсів»; результуюча компонента. Результатом оцінки є інтегральні показники, які ідентифікують проблеми розвитку людських ресурсів в залежності від економічного рівня.

11. Здійснений аналіз сутності системи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів, а також видів механізмів дозволив, в межах доведення гіпотези 6, сформулювати механізм ПОРЛР, який враховує три ієрархічні та взаємопов'язані рівні, на яких здійснюється процес розвитку (макро-, мезо- та мікро), принципи, на яких він здійснюється, інструменти, а також проблеми, які впливають на прийняття рішення стосовно проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

12. В межах забезпечення проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів при доведенні гіпотез 4, 5, 8, 9 запропоновано сценарії його моделювання: оптимістичний-1 на макрорівні; оптимістичний-2 на мезорівні; оптимістичний-3 на мікрорівні, особливість яких полягає в зміні витрат на освітні та навчальні програми розвитку людських ресурсів на рівні держави, регіонів та суб'єктів господарювання, а також розширення переліку освітніх та навчальних послуг та суб'єктів господарювання, на яких поширюється дія податкової знижки. Для моделювання сценаріїв була побудована імітаційна модель проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

13. Дослідження впливу чинників на проблеми розвитку людських ресурсів, а також результати інтегрального оцінювання дозволили обґрунтувати пріоритетні напрями проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів та розробити методичний підхід до їх вибору, що передбачає трирівневий підхід до обґрунтування інструментарію розвитку людських ресурсів та базується на когнітивній карті

причинно-наслідкових зв'язків розвитку людських ресурсів, імітаційній моделі варіантів вирішення проблеми, яка враховує сценарії розвитку людських ресурсів в залежності від критеріїв ефективності та обмежень.

Розроблений теоретико-методичний підхід до вибору інструментів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів передбачає послідовне відстеження та ідентифікацію проблем на трьох економічних рівнях; вибір підходів, методів, інструментів розвитку людських ресурсами на кожному з економічних рівнів та перевірку їх на відповідність критеріям ефективності та можливість спільного використання з наступною реалізацією державної політики розвитку людських ресурсів та відстеженням ефективності обраного інструментарію.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Одноосібна монографія:*

1. Лаптев В. І. Теорія і практика формування проблемно-орієнтованої системи управління та розвитку людських ресурсів: монографія. Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2018. 328 с.

### *Розділи у монографіях:*

2. Назарова Г. В., Лаптев В. І., Корсаков Д. О. Оцінка конкурентоспроможності системи управління персоналом підприємства: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 188 с. (*Особистий внесок автора: здійснено оцінювання факторів впливу на конкурентні переваги системи управління персоналом підприємства, діагностика системи управління персоналом за структурною та функціональною ознакою*).

3. Лаптев В. І. Нормативно-правове забезпечення управління персоналом в Україні. Економічні, фінансово-облікові та правові проблеми діяльності підприємств: колективна монографія / за заг. ред. Л.М.Савчук. Дніпро, 2016. С. 105 – 114. (*Особистий внесок автора: систематизовано нормативно-правове забезпечення системи управління людськими ресурсами*).

### *Статті у наукових фахових виданнях*

4. Лаптев В. І., Корсаков Д. О. Система управління підприємства як стратегічна складова менеджменту персоналу. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*: збірник наукових праць. Краматорськ: Донецька державна машинобудівна академія, 2009. № 3 (17). С. 138–141. (*Особистий внесок автора: обґрунтовано складові системи управління підприємства, що враховує систему менеджменту персоналу та відповідно розвитку людських ресурсів*).

5. Лаптев В. І., Беженарь О. А. Методи высвобождения персонала. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. 2012. № 1 (172) Ч.2. С. 160–164. (*Особистий внесок автора: здійснено ідентифікацію та аналіз сучасних методів вивільнення персоналу*).

6. Лаптев В. І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Економіка. 2015. Вип. 1 (45). Т.1. С. 140–143.

7. Лаптев В. І., Романов А. Д. Регулювання соціально-психологічної домінанти управління персоналом при формуванні колективу засобами соціоніки.

*Комунальне господарство міст*. Серія: Економічні науки. 2016. Вип. 127. С. 15–23. (Особистий внесок автора: обґрунтовано вплив соціально-психологічної домінанти управління персоналом при розробці напрямів розвитку людських ресурсів на мікрорівні).

8. Лаптев В. І., Назарова Г. В. Еволюція розвитку менеджменту персоналу як науки. *Науковий вісник Чернівецького університету*: Економіка: збірник наукових праць. Чернівці: Чернівецький національний університет, 2016. Вип. 777–778. С. 65–70. (Особистий внесок автора: систематизовано наукові підходи до розвитку людських ресурсів).

9. Лаптев В. І. Дослідження інституційного середовища управління людськими ресурсами в Україні. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку*: збірник наукових праць. Київ: Інститут економіки промисловості НАН України, 2016. С. 63–72.

10. Лаптев В. І. Сутність та роль людських ресурсів у розвитку економіки країни. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2017. Вип. 37. Ч. 2. С. 3–8.

11. Лаптев В. І. Діалектика розвитку підходів управління людськими ресурсами. *Інтелект XXI*. 2017. № 6. С. 155–159.

12. Лаптев В. І. Сутність проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами. *Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку*: збірник наукових праць. Київ: Інститут економіки промисловості НАН України, 2017. С. 63–73.

13. Лаптев В. І. Особливості державного управління розвитком людських ресурсів. *Глобальні та національні проблеми економіки*: електронне наукове фахове видання. 2018. Вип. 21. URL: <http://global-national.in.ua/issue-21-2018>.

14. Лаптев В. І. Систематизація проблем в управлінні людськими ресурсами. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2018. Вип. 40. Ч.1. С. 232–237.

***Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз***

15. Лаптев В. И. Влияние потребностей человека на мотивацию его трудовой деятельности. *Бізнес Інформ*. 2011. № 9. С. 85–88 (Index Copernicus).

16. Лаптев В. И. Реализация методов гибкой политики занятости в контексте эффективного кадрового менеджмента на предприятии. *Бізнес Інформ*. 2013. № 5. С. 345–351 (ULRICHSWEB, RePEc, Index Copernicus).

17. Лаптев В. І. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного вітчизняного підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2015. Вип. 15. Ч. 2. С. 49–53 (Index Copernicus).

18. Лаптев В. И. Исследование сущности и составляющих развития персонала. *Бізнес-Інформ*. 2016. № 3. С. 274–278 (ULRICHSWEB, RePEc, Index Copernicus, PИИЦ, SIS).

19. Laptiev V., Ivanova O. Projects of private partnership Problem-based human resources management in the region. *Perspective directions of scientific researches: Collection of scientific articles*. Agenda Publishing House, Coventry, United Kingdom, 2016. P. 175–179. (Особистий внесок автора: досліджено регіональні особливості розвитку людських ресурсів).

20. Лаптев В. І., Іванова О. Ю. Механізм саморозвитку регіонів в умовах проблемно-орієнтованого управління. *Бізнес Інформ*. 2017. № 1. С. 121–125 (ULRICHSWEB, RePEc, Index Copernicus). (Особистий внесок автора: визначено проблеми розвитку людських ресурсів в державному управлінні регіонів).
21. Лаптев В. І., Назарова Г. В. Дослідження нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами в Україні. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 2 (14). С. 123–130 (ULRICHSWEB, Google Scholar). (Особистий внесок автора: удосконалено класифікацію нормативно-правового забезпечення розвитку людських ресурсів в Україні).
22. Лаптев В. І., Іванова О. Ю., Малишко Ю. М. Місце податкового контролю в системі державного фінансового контролю України. *Бізнес Інформ*. 2017. № 6. С. 201–206 (ULRICHSWEB, RePEc, Index Copernicus, РІНЦ, SIS). (Особистий внесок автора: визначено роль податкового регулювання у розвитку людських ресурсів).
23. Лаптев В. І., Іванова О. Ю., Малишко Ю. М. Проблемно-орієнтований підхід до організації функціонування системи державного контролю в Україні. *Проблеми економіки*. 2017. № 2. С. 90–97 (ULRICHSWEB, RePEc, Index Copernicus, РІНЦ, SIS). (Особистий внесок автора: визначено сутність та особливості проблемно-орієнтованого підходу).
24. Лаптев В. І. Механізм функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами. *Управління розвитком*. 2018. №2 (192). С. 41–47 (Index Copernicus, РІНЦ).
25. Лаптев В. І. Концептуальні положення формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами. *Бізнес Інформ*. 2018. № 7. С. 292–297 (ULRICHSWEB, RePEc, Index Copernicus, РІНЦ, SIS).
26. Лаптев В. І. Формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами. *Проблеми економіки*. 2018. № 3 (37). С. 210–216 (ULRICHSWEB, RePEc, Index Copernicus, РІНЦ, SIS).
27. Лаптев В. І. Методичне забезпечення оцінки дієвості управління людськими ресурсами. *Бізнес Інформ*. 2018. № 8. С. 269–274 (ULRICHSWEB, RePEc, Index Copernicus, РІНЦ, SIS).
28. Laptiev V., Stoyanova T., Koev S., Stoyanov P., Zhyvko Z. Strategic management of the development of the personnel development of industry companies. *Academy of Strategic Management Journal*. 2019. Vol.18. Issue 3. P. 1–6 (Scopus). (Особистий внесок автора: визначено напрями розвитку людських ресурсів на рівні підприємств).
29. Laptiev V. Theoretical and methodical approach to modeling Problem-oriented human resource development. *Science and society: Collection of scientific articles*. Namur: Fadette editions, Namur, Belgium, 2019. P. 12–16. (Science Index, RSCI, Thomson Reuters).
30. Laptiev V. Integrated assessment of the human resources development level. *Education, Law, Business: Collection of scientific articles*. Madrid: Cartero Publishing House, Madrid, Spain, 2019. P. 10–13 (Science Index, RSCI, Thomson Reuters).
31. Laptiev V. Methodical approach to the justification of priority areas of problem-oriented human resource development. *Science and innovation: Collection of scientific*

articeles. Steyr: Shioda GmbH, Steyr, Austria, 2019. P. 16–19 (Science Index, RSCI, Thomson Reuters).

32. Laptiev V. Components and methodical approach to identifying problems of human resource development. *Science and practice: Collection of scientific articles*. Thessaloniki: Midas S.A., Thessaloniki, Greece, 2019. P. 18–21 (Science Index, RSCI, Thomson Reuters).

### ***Матеріали і тези наукових конференцій***

33. Лаптев В. І. Формування згуртованого колективу як інструмент ефективного менеджменту персоналу. *Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та економіки праці: матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених*(м. Львів, 15 – 16 травня 2012 р.). Львів: Львівський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України, 2012. С. 80–82.

34. Лаптев В. І. Особенности кадровой политики в сфере высвобождения персонала. *Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики: матеріали науково-практичної конференції* (м. Харків, 23 – 24 травня 2013 року). Харків: ВД “ІНЖЕК”, 2013. С. 493–496.

35. Лаптев В. І. Сутність та роль корпоративного управління в соціально-економічному розвитку України. *Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 22 – 23 травня 2014 р.). Харків: ВД “ІНЖЕК”, 2014. С. 353–357.

36. Лаптев В. І., Іванова О. Ю. Сучасні тенденції менеджменту персоналу підприємств та шляхи вирішення існуючих проблем. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*(м. Харків, 26 – 27 березня 2015 р.). Дніпропетровськ: Вид. Середняк Т.К., 2015. С. 235–237 (*Особистий внесок автора: визначено проблеми, пов'язані з ефективним використанням людських ресурсів на мікрорівні*).

37. Лаптев В. І. Роль мотивування при проблемо-орієнтованому управлінні персоналом підприємства. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики: тези доповідей науково-практичної конференції, присвяченої видатному вченому-економісту О. Г. Ліbermanу* (м. Харків, 18 – 19 листопада 2015 р.). Харків: Вид. ФОП Лібуркіна Л.М., 2015. С. 354–357.

38. Лаптев В. І., Іванова О. Ю. Людський фактор регіонального саморозвитку. *Теорія та практика реформування економічних систем: матеріали II Міжнародного науково-практичного форуму «New Economics»* (м. Краків (Польща), 01 – 10 листопада 2015 р.). Краків: Вид. «Центр навчальної літератури», 2015. С. 38–39. (*Особистий внесок автора: досліджено роль розвитку людських ресурсів на регіональний саморозвиток*).

39. Лаптев В. І. Використання аутплейсменту в контексті проблемно-орієнтованого менеджменту персоналу. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 24 – 25 березня 2016 р.). Харків: Вид. НТМТ, 2016. С. 209–211.

40. Лаптев В. І. Нормативно-правове регулювання управління людськими ресурсами українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки та управління в умовах системної кризи*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 29 листопада 2016 р.). Львів: Львівський інститут МАУП, 2016. Ч. 2. С. 389–393.

41. Лаптев В. І. Дослідження сутності проблеми управління людськими ресурсами в умовах нестабільності економіки. *Проблеми та розвиток економічних систем в умовах глобальної нестабільності*: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Миколаїв, 4 – 5 листопада 2016 р.). Миколаїв: ММІРЛ ВНЗ «Університет «Україна», 2016. С. 30–34.

42. Лаптев В. І., Іванова О. Ю. Людські ресурси – фактор виробництва або інвестиції у майбутнє. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 30 – 31 березня 2017 р.). Харків: Вид. ФОП Панов А. М., 2017. С. 236–238. (Особистий внесок автора: визначено сучасну роль людських ресурсів на макро-, мезо- та мікрорівнях).

43. Лаптев В. І. Вплив наукових шкіл менеджменту на розвиток управління людськими ресурсами в Україні. *Сучасний фундамент розвитку національної економіки*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 2 – 3 червня 2017 р.). Київ: Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2017. Ч. 1. С. 146–148.

44. Лаптев В. І. Талант управління талантами або роль людини в розвитку економіки. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця*: тези доповідей Міжнародної наукової конференції (м. Харків, 1 – 2 червня 2017 р.). Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. С. 94–97.

45. Лаптев В.І. Чинники формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики*: тези доповідей міжнародної науково-практичної інтернет конференції (м. Харків, 15 – 16 листопада 2018 р.). Харків: Вид. ФОП Лібуркіна Л. М., 2018. С. 187–191.

46. Лаптев В. І. Інструментарій державного управління розвитком людських ресурсів. *Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 26 – 27 квітня 2018 р.). Дніпро: Нац. метал. академія України, 2018. С. 97–100.

47. Лаптев В. І., Іванова О. Ю. Проблемно-орієнтоване управління людськими ресурсами в умовах фіскальної децентралізації. *Фінансовий ринок: інституції та інструменти*: матеріали XVII Міжнародної наукової конференції (м. Львів, 3 – 6 червня 2018 р.). Львів: Вид. Львівської політехніки, 2018. С. 45–46. (Особистий внесок автора: обґрунтовано напрями проблемно-орієнтованого управління людськими ресурсами на мезорівні).

48. Laptiev V. Methodology of human resource development. *Scientific achievements of the present: Proceedings of IV International scientific conference* (11 May, Berlin). Berlin, Germany: Tredition GmbH, 2019. P. 49–54.

49. Laptiev V., Ivanova O. Innovation extension based on problem-oriented human resource development. *Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость*: материалы XII Международной научно-

практической конференции (г. Минск, 16 мая 2019 г.). Минск: БГЕУ, 2019. С.148–149. (*Особистий внесок автора: обґрунтовано напрями розвитку людських ресурсів, що активізують інноваційний розвиток країни*).

50. Лаптев В. І. Принципи проблемно-орієнтованої системи управління розвитком людських ресурсів. *Інновації в бізнес-освіті: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (м. Київ, 22-23 травня 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С. 169–173.

51. Лаптев В. І. Напрями розвитку людських ресурсів в умовах цифрової економіки. *Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Львів, 23-25 травня 2019 р.). Львів: Вид. Львівської політехніки, 2019. С. 138–139.

52. Лаптев В. І. Чинник розвитку людських ресурсів. *Сталий розвиток соціально-економічних систем: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Київ, 14 травня 2019 р.). Київ: ТОВ «ВІПО», 2019. С. 194–196.

53. Лаптев В. І. Проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів: сучасні реалії та напрями забезпечення. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*(м. Харків – м. Торунь, 18-19 березня 2019 р.). м. Харків – м. Торунь: ФОП Панов А. М., 2019. С.189–192.

54. Лаптев В. І. Сутність розвитку людських ресурсів: проблемно-орієнтований підхід. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: тези доповідей Міжнародної наукової конференції* (м. Харків, 30 – 31 травня 2019 р.). Харків: ХНЕУ імені Семена Кузнеця, 2019. С. 343–344.

55. Лаптев В. І. Класифікація проблем розвитку людських ресурсів. *Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, фінансів, обліку, менеджменту та права: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Полтава, 11 травня 2019 р.). Полтава: ЦФЕНД, 2019. С. 48–49.

## АНОТАЦІЯ

**Лаптев В. І. Методологія проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. – Кваліфікаційна праця на правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика – Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, 2019.

Дисертацію присвячено обґрунтуванню концепції та розробці теоретико-методологічного, методичного забезпечення й практичних рекомендацій щодо проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів з урахуванням його особливостей на макро-, мезо- та мікро- рівнях.

Систематизовано еволюцію наукових підходів до розвитку людських ресурсів. Узагальнено та систематизовано понятійний апарат проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Розроблено методичний підхід до ідентифікації світових і вітчизняних демографічних та соціально-економічних проблем розвитку людських ресурсів. Систематизовано нормативно-правове та інституційне забезпечення



проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Конкретизовано змістовність та уточнено типологізацію проблем розвитку людських ресурсів.

Розкрито сутність та складові системи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Визначено та класифіковано чинники проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Обґрунтовано концепцію та систематизовано принципи проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Обґрунтовано методологію проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях. Розроблено методологічний підхід до оцінювання рівня проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів на трьох економічних рівнях. Побудовано механізм проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Сформовано імітаційну модель проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів. Обґрунтовано методичний підхід до вибору пріоритетних напрямів та послідовність вибору інструментів проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів.

**Ключові слова:** людські ресурси; проблемно-орієнтований розвиток людських ресурсів; механізм; інструменти розвитку людських ресурсів; методологія проблемно-орієнтованого розвитку людських ресурсів; макро-; мезо-; мікроекономічний рівні.

#### ANNOTATION

**Laptiev V. I. Methodology of problem-oriented development of human resources. - Qualifying scientific thesis published as a manuscript.**

Dissertation for the Doctor of Economics degree in specialty 08.00.07 - demography, labor economics, social economy and politics - Semen Kuznets Kharkiv National Economic University, Kharkiv, 2019.

The dissertation is devoted to substantiation of the concept and development of theoretical and methodological, methodological support and practical recommendations on problem - oriented development of human resources taking into account its peculiarities at macro, meso and micro levels.

The evolution of scientific approaches to the development of human resources has been systematized, which has allowed generalizing views on the theory of human resources; analyze basic approaches and paradigms. The conceptual apparatus of problem-oriented development of human resources is generalized and systematized. Analysis of concepts related to the category of "human resources" allowed to identify their differences and similar characteristics. The concept of "human resources development" has been improved. On the basis of content analysis, logic theory and morphological analysis, the concept of "problem-oriented development of human resources" is clarified.

A methodological approach to the identification of world and domestic demographic and socio-economic problems of human resources development at 3 economic levels is developed. The identified problems have resulted in a cognitive map of the relationship between human resources development problems at 3 economic levels, which is the basis for the development of guidelines and recommendations for problem-oriented human resources development.

The legal and institutional support of problem-oriented development of human resources has been systematized.

The content is specified and the typologization of problems of human resources development is specified, which involves the introduction of such criteria as: psychophysiological response, degree of importance and urgency, cost of solution, method of solution, time (duration), scope of occurrence, scale of consequences and coverage of the scope of the problem or coverage qualitatively. The classification approach is that the problems of time (duration) are divided into: strategic, tactical and operational.

The essence and components of systems of problem-oriented development of human resources are revealed. Components of the system are a set of elements (institutes, human resources, management functions, aimed at solving problems of human resources development (regulatory, demographic; socio-cultural; economic; technological; combined; latent).

The factors of problem-oriented development of human resources were identified and classified, which made it possible to supplement it with new features: level of influence; the effects of the impact; orientation of state regulation of problem-oriented development of human resources. Based on the method of hierarchy analysis, the most significant factors of human resources development are identified: motivational, organizational-legal and resource management, which allows to substantiate directions and identify tools of problem-oriented human resource development.

The concept of problem-oriented development of human resources is substantiated, which solves the important scientific and practical problem in Ukraine of ensuring the effective development of human resources through a comprehensive approach to the identification of problems at macro-; meso-; and microlevels and the development of effective tools for overcoming existing and potential human resource problems in the future. The principles of problem-oriented development of human resources are systematized.

The methodology of problem-oriented human resource development at three economic levels is substantiated. On the basis of problem-oriented human resource development concept, at the methodological level, approaches are developed to evaluate the integral indicator of problem-oriented development of human resources by their components and forecasts, modeling of scenarios of problem-oriented development of human resources.

A methodological approach to assessing the level of problem-oriented development of human resources at three economic levels has been developed. The proposed methodological approach envisages a sequence of stages in blocks: preparatory, evaluative, resultant.

A mechanism for problem-oriented human resources development has been constructed, which takes into account three hierarchical and interrelated human resources.

A simulation model of problem-oriented human resources development has been formed, which envisages the following scenarios: optimistic-1 at the macro level; optimistic-2 on the mezzanine level; optimistic-3 at the macro level, the peculiarity of which is the change in spending on education and training programs for the development of human resources at the level of the state, regions and economic entities, as well as expanding the list of educational and training services and economic entities subject to tax discounts.

The methodical approach to the choice of priority directions and the sequence of choice of tools of problem-oriented development of human resources are grounded

**Keywords:** human resources; problem-oriented development of human resources; mechanism; human resources development tools; methodology of problem-oriented development of human resources; macro-; meso-; microeconomic levels.

**ЛАПТЄВ В'ЯЧЕСЛАВ ІГОРОВИЧ**

**МЕТОДОЛОГІЯ ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНОГО РОЗВИТКУ  
ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і  
політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 1.9. Тир. 100 прим. Зам. № 535-19.  
Підписано до друку 15.11.2019. Папір офсетний.

Надруковано з макету замовника у ФОП Бровін О.В.  
61022, м. Харків, вул. Трінклера, 2, корп.1, к.19. Т. (057) 758-01-08, (066) 822-71-30  
Свідоцтво про внесення суб'єкта до Державного реєстру  
видавців та виготовників видавничої продукції серія ДК 3587 від 23.09.09 р.

---

**СТИЛЬ** ®  
**ИЗДАТ**   
ТИПОГРАФІЯ  
[www.stil-izdat.com](http://www.stil-izdat.com)