

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Луцький національний технічний університет
Рада підприємств при Кабінеті Міністрів України
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України (м. Київ)
Інститут економіки промисловості НАН України (м. Київ)
Волинський осередок ВГО «Спілка економістів України», Волинський обласний центр зайнятості
Головне управління статистики у Волинській області
Київський національний університет будівництва і архітектури
ДННУ «Академія фінансового управління» (м. Київ), Хмельницький національний університет
Державний університет економіки і технологій (м. Кривий Ріг)
Донецький національний університет імені Василя Стуса (м. Вінниця)
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» (м. Луцьк)
Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. акад. С. Дем'янчука (м. Рівне)
Державний університет «Житомирська політехніка» (м. Житомир)
Мукачівський державний університет (м. Мукачеве)
Університет Марії Кюрі-Склодовської у Любліні (м. Люблін, Польща)
Управління статистики у Жешуві (м. Жешув, Польща), Академія Замойська (м. Замость, Польща)
Національна торгово-промислова палата у Варшаві (м. Варшава, Польща)
Фундація «Інститут сталого розвитку» (м. Варшава, Польща)
Технічний університет – Варна (м. Варна, Болгарія)
Сільськогосподарська академія університету імені Вітовта Великого (м. Каунас, Литва)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

IX Міжнародна науково-практична конференція

Луцький національний технічний університет

15 грудня 2023 року

Частина 2

THE ACTUAL PROBLEMS OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS MANAGEMENT

9 th international scientifically-practical conference

Lutsk National Technical University

15 December, 2023

Part 2

Луцьк – 2023

УДК 338.24 : 330.342 (063)

А 43

ББК 65.050 : 65.013

Рецензенти:

Голян В.А. – д.е.н., професор, директор ГО «Європейський аналітичний центр»;

Черчик Л.М. – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Рекомендовано Вченою радою Луцького національного технічного університету (протокол № 5 від 28 грудня 2023 р.)

А 43 Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф., Частина 1. Луцьк, 15 груд. 2023 р., Луцьк: ЛНТУ, 2023. 267 с.

The actual problems of social and economic systems management : 9 th international scientifically-practical conference, Part 2. December 15, 2023, Lutsk: LNTU, 2023. 267 p.

Збірник містить матеріали учасників IX Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами», що охоплюють проблеми управління національним господарством, галузями та господарськими комплексами; управління державними фінансами та інвестиційного забезпечення відбудови України, регіонального менеджменту та міжнародного співробітництва в контексті подальшої євроінтеграції України; менеджменту та економіки підприємства; управління персоналом, трудового потенціалу, лідерства; ринку праці, зайнятості населення, соціального партнерства; управління логістичними процесами на різних рівнях господарювання, а також економіки довкілля та природних ресурсів.

Для науковців, аспірантів, студентів, практиків, які досліджують проблеми управління соціально-економічними системами різних рівнів.

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

© Луцький національний технічний університет, 2023

Хілуха О. А.	
ЧИННИКИ КОНФЛІКТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ	143
Ходун Ю.О.	
ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	145
Хомицький В.М.	
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ В ПОСТВОЄННИЙ ПЕРІОД.....	147
Хоменко О.Б.	
РОЗПОДІЛЕНІ КОМАНДИ: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ, ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	149
Цьось Б.С.	
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ОБОРОТНИХ ЗАСОБІВ	150
Шавула А.С.	
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ	152
Шевченко О.Я.	
ФАКТОРИ, ЯКІ ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ	154
Шинкаренко О.М., Охріменко В.А.	
МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА	157
Ширкова А.О.	
УСПІШНЕ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ: ЛІДЕРСТВО ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	160
Школова В.Д., Смирнова Т.А.	
ПЕРЕВАГИ ТА ЗАГРОЗИ ВПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У РИНКОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ СУЧАСНИХ КОМПАНІЙ	162
Шубала І.В.	
ДИСПРОПОРЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В ПЕРІОД ВІЙНИ	164
Шубалий О.М.	
ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ	166
Ястремський М.С., Ляшок Н.Ю.	
ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ	168

СЕКЦІЯ №6

РИНОК ПРАЦІ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ, СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Slobodianik A.A.	
SOCIAL SUPPORT INSTRUMENT FOR THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN UKRAINE	171
Касперович О.Ю.	
ЗАЛУЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ДО РОЗВИТКУ ПРИЙМАЮЧИХ ГРОМАД: ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ ТА ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИЙ АСПЕКТИ.....	173
Кучеренко А.О.	
РИНОК ПРАЦІ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	176
Ліпич Л. Г.	
ВЕКТОРИ МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	178
Семенов А. О.	
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОНЦЕПЦІЙ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ, ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ І ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ	181

середовищі має появлятися переважно у добродійній діяльності спрямованій на певні категорії населення або об'єкти (безпосередньо не пов'язана з діяльністю підприємства: збереження культурної й історичної спадщини, адресна допомога, підтримка певних категорій населення тощо).

1. Ліпич Л.Г., Хілуха О.А., Кушнір М.А., Волинець І.Г. Вплив Хартії різноманітності на формування організаційної культури. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Збірник наукових праць. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України». 2022 випуск 1 (153). С.39-45. DOI: <https://doi.org/10.36818/2071-4653-2022-1-6>.

2. Товма Н. А. Рейтингові показники КСО. URL: http://www.rusnauka.com/5_NMIV_2009/Economics/4/ (дата звернення 07.12.2023).

3. Кузьмін О. Є., Пирог О. В., Чернобай Л. І. Соціальна відповідальність: практичний аспект. Кондор. 2020. 244 с.

4. Кадрові ресурси системи охорони здоров'я в Україні. Ситуаційний аналіз. [Д. Богдан, А. Бойко, А. Васильковата ін.]. Проект USAID «Підтримка реформи охорони здоров'я». Київ. 2019. URL: <https://www.skeptic.in.ua/wp-content/uploads/HRH-situational-analysis-2019>.

5. United Nations Global Compact. URL: <http://www.unglobalcompact.org/participants/search>. (дата звернення: 08.12.2023).

Семенов А. О.

аспірант кафедри соціальної економіки

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОНЦЕПЦІЙ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ, ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ І ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Кожний крок пізнання людського капіталу в науковому і бізнесовому середовищі відзначає його постійно зростаючу роль, розширення наповненості концепції новими характеристиками і особливостями. За різними даними статистичних і аналітичних центрів, у структурі національних багатств розвинутих країн людський капітал складає від 50% до 70% і постійно зростає. Для України проблема формування і ефективного використання людського капіталу стає все більш актуальною.

Сьогодні чимало українських учених досліджують теоретичний фундамент людського капіталу. Це, зокрема, Л. І. Безтелесна, О. А. Грішнова, Е. М. Лібанова, Г. В. Назарова, О. О. Стрижак, Н. В. Томчук та ін. Комплексний соціально-економічний аналіз категорії «людський капітал» був реалізований українською ученою О. А. Грішнвою. Науковцем здійснено глибоке дослідження сутності категорії людського капіталу, проаналізовано сучасний стан та тенденції розвитку людського капіталу України, обґрунтовано економічну роль освіти та професійної підготовки для формування і накопичення людського капіталу тощо. На думку Грішнвої О. А., людський капітал характеризує «сукупністю сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій людини, що перебувають у її власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів як власника, так і національного доходу в цілому [1, с. 16-17].

У результаті ретельного аналізу еволюції концепції людського капіталу, автором виявлено закономірність майже одночасного поширення й інших людино центричних концепцій у ХХ ст.: концепції людських ресурсів, концепції соціального капіталу, концепції людського розвитку, концепції людського потенціалу та ін. Тому, на нашу думку, логічним є проведення порівняльного аналізу зазначених концепцій з метою виокремлення особливостей і виділення унікальності саме концепції людського капіталу для розвитку економіки і суспільства у цілому.

Термін «людські ресурси» почав широко використовуватись у 70-80-х рр. ХХ ст. у сфері менеджменту стосовно персоналу підприємств. Як зазначає А. Кредісов, криза «етики праці», що виникла у 1980-х рр., підняла питання про відмову від наявної системи управління «людським фактором» і необхідність поступового переходу до управління «людськими ресурсами [2]. Тому у менеджменті, людські ресурси на сьогодні є «найціннішим активом організації». Такої ж думки дотримуються В. І. Лаптев і О. Ю. Іванова. Учені пов'язують становлення концепції людських ресурсів із «переосмисленням місця і ролі людини у виробництві, й зламом чергової парадигми менеджменту» [4]. Головним фактором такої трансформації учені вважають третю індустріальну (цифрову) революцію. Погоджуємось з тим фактом, що змінюються погляди на сутність поняття «ресурс»: раніше це поняття означало запас, а сучасне розуміння терміну зводиться до здатності приймати ефективні рішення у будь-якій ситуації [5, с. 35]. Але вважаємо, цей погляд на розуміння феномену людських ресурсів дещо трансформованим і таким, що не відповідає понятійному апарату економічної науки. До того ж сучасні тенденції у сфері менеджменту свідчать про «застарілість» концепції управління людськими ресурсами. Оскільки відповідно до положень концепції людина розглядається як інструмент і передбачає все ж економічний підхід до управління, у межах якого організація є механізмом, а людина – «гвинтик» цього механізму. Положення концепції управління людськими ресурсами прирівнює їх до основного капіталу, витрати на який розглядаються як довгострокові вкладення, саме тому у менеджменті формується низка нових інноваційних концепцій з управління, що відповідають сучасним реаліям розвитку суспільства – people management, управління талантами тощо.

Аналіз концепції людського капіталу вимагає, перш за все визначення змісту категорії «капітал». Так, згідно із визначенням, наведеним у тлумачному словнику, категорія характеризується як «вартість, що дає її власникові-капіталістові додаткову вартість унаслідок визиску робочої сили» та як «багатство, цінність, надбання» [6]. Саме такої точки зору дотримуються більшість науковців, які досліджують людський капітал: визначають його через призму інвестицій і вкладень у людину. Але слід зауважити про особливу природу інтелектуального капіталу у порівнянні з матеріальним: людський капітал як продукт інвестицій має мінімальну ліквідність, довготривалий інвестиційний період і високий рівень ризику; до того ж на відміну від матеріального, людський капітал розглядати як такий, що постійно оновлюється, еволюціонує і удосконалюється.

Як вже зазначалось, загострення і поява нових глобальних соціально-економічних проблем людства поряд із неспроможністю і неефективністю їх вирішення у рамках концепції людського капіталу сприяло появі нових людино центричних концепцій: концепції людського потенціалу, концепції людського розвитку, соціальної згуртованості тощо. До того ж у межах концепції людського капіталу людина розглядається через призму економічних процесів: суспільного виробництва, відтворення, економічної діяльності. Посилення соціальної орієнтації економіки і зосереджена на питаннях, пов'язаних із орієнтацією суспільства на зростання добробуту і підвищенні якості життя стало підґрунтям для формування концепції людського потенціалу. Поняття «потенціал» характеризує можливості, які можуть бути мобілізовані для тих чи інших цілей. Ця цільова спрямованість простежується й у визначеннях різних авторів, які досліджують проблеми формування і розвитку людського потенціалу. Аналіз їх наукового доробку дозволяє дійти висновку, що людський потенціал – це сукупність вроджених і набутих сил, якостей, властивостей і можливостей особистості, які можуть бути використані для досягнення індивідуальних і суспільних цілей у конкретних природно-екологічних і соціально-економічних умовах.

У межах концепції людського потенціалу важливою складовою є людський інтелектуальний, фізичний, соціально-психологічний, культурний, духовний та інший

потенціал, ефективна реалізація якого є передумовою і основою добробуту і високого рівня життя усього населення.

Сутність категорій «людський капітал», «людський потенціал» і «людський ресурс», їх взаємозв'язок і відмінні риси подано у табл. 1.

Таблиця 1 Порівняльна характеристика концепції людських ресурсів, людського капіталу і людського потенціалу

Критерії порівняння	Людські ресурси	Людський капітал	Людський потенціал
Відмінні риси			
У межах якої економічної теорії виникла	У межах класичної політичної економії	У межах інституціоналізму і неoinституціоналізму	У межах неoinституційної економічних теорій
Період виникнення поняття	XVII–XIX ст.	1960-ті рр. XX ст.	1990-ті рр. XX ст.
Роль у економічному зростанні	Фактор економічного зростання, є засобом підвищення виробничої ефективності	Одночасно є метою і фактором економічного зростання	Є кінцевою метою, господарської діяльності економічного зростання і суспільного розвитку
Джерело формування	Резерви і запаси	Інвестицій	Інтелектуалізація праці

Складено і доповнено за [7; 8].

Спільним усіх трьох концепцій є ключовий принцип і мета їх появи, а також об'єкт дослідження, яким є людина, її здоров'я, життя, інтелектуально-творчі і фізичні здібності. Головним призначенням людських ресурсів є задоволення потреб у певному виді діяльності. Якщо до людського ресурсу окремої особистості додати інвестиції, то можливо отримати людський капітал, головне призначення якого полягає в отриманні додаткових благ і збільшенні доходів (як матеріальних, так і нематеріальних) для окремої особи, а також для суб'єкта господарювання, території, регіону чи країни.

Таким чином, категорії «людський капітал» і «людські ресурси» не є тотожними. Людські ресурси перетворюються у капітал у випадку, коли праця приносить реальний дохід, здатна створювати багатство і добробут для людини, тобто коли людина має можливість ефективного реалізації свого капіталу у суспільному виробництві. Для перетворення людських ресурсів у капітал повинні бути певні умови, що забезпечили б реалізацію людського потенціалу в результатах діяльності. Концепція людського потенціалу є еволюційним продовженням гуманістично орієнтованого підходу до формування «нової людини» і її ролі у суспільстві.

- 1.Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: ТОВ «Знання», КОО, 2001. 254 с.
- 2.Герасименко Г. В. Людські ресурси високотехнологічних підприємств: генезис дефініції та сучасний вектор розвитку концепту управління. *Економіка і суспільство*. Вип. 12. 2017. С. 465–471.
- 3.Дем'яненко А. А. Передумови формування концепції людського розвитку. Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, м. Кропивницький, 11 квітня 2018 року. Кропивницький: “Ексклюзив-Систем”, 2018. С. 241-244
- 4.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 року. Харків: ФОП Панов А. М, 2017. С. 236–238.
- 5.Кредісов А. І., Літовченко Б. В. Стратегічний менеджмент на початку XXI ст.: зміна парадигми. *Економіка України*. 2011. № 2 (591). С. 28–37.
- 6.Словник української мови: в 11 томах. Т. 8, 1977. 515 с. URL: <http://sum.in.ua/s/resurs>.
- 7.Томчук О. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення змісту та структури антропогенного потенціалу території. *Вісник економічної науки України*. 2019. 2 (37). С. 121–136. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2\(37\).121-136](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2019.2(37).121-136).
- 8.Яковенко Р. В. Людський капітал та людський потенціал. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*, 2013. Вип. 24. С.186–193. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/656/1/31.pdf>.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ**

**THE ACTUAL PROBLEMS OF SOCIAL AND
ECONOMIC SYSTEMS MANAGEMENT**

IX Міжнародна науково-практична конференція

Луцький національний технічний університет

15 грудня 2023 року

Частина 2

9 th international scientifically-practical conference

Lutsk National Technical University

15 December, 2023

Part 2

**Відповідальний за випуск:
д.е.н., професор Шубалий О.М.**

**Відповідальний секретар:
Хомік В.В.**

Матеріали подано в авторській редакції

Підписано до друку 22.12.2023 р.

Формат 60x84/16

Ум. друк. арк. _____ Обл.-вид. арк. _____

Тираж _____ прим. Зам. № _____

Відділ іміджу та промоції
Луцького національного технічного університету
43018, м. Луцьк, вул. Львівська, 75