

# ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ КРИЗИ

© 2015 ДМИТРУК С. М.

УДК 330.342.146:331:364(477)

## Дмитрук С. М. Формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу України в умовах кризи

У статті обґрунтовано концептуальні основи формування соціально-економічного механізму, дія якого буде спрямована на зменшення негативного впливу кризових явищ на процеси формування, використання, розвитку та збереження людського капіталу. Визначено основну мету його функціонування, завдання, об'єкти та суб'єкти управління, блоки, в рамках яких реалізуються процеси збереження людського капіталу. Виокремлено чотири блоки, в рамках яких реалізується мета та завдання функціонування цього механізму: нормативно-правове забезпечення; організаційно-економічне забезпечення; соціально-економічне забезпечення та фінансово-економічне забезпечення. Проведене дослідження дозволило визначити такі пріоритетні напрями подолання негативного впливу кризових явищ на можливості збереження людського капіталу: розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки; запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу; формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів; створення умов для розвитку регіональних ринків праці; виведення заробітних плат з «тіні».

**Ключові слова:** збереження людського капіталу, соціально-економічний механізм, нормативно-правове забезпечення, організаційно-економічне забезпечення, соціально-економічне забезпечення, фінансово-економічне забезпечення.

**Рис.:** 1. **Бібл.:** 14.

**Дмитрук Сергій Миколайович** – асистент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03068, Україна)

**E-mail:** sergei-dmitruk@ukr.net

УДК 330.342.146:331:364 (477)

## Дмитрук С. Н. Формирование социально-экономического механизма сохранения человеческого капитала Украины в условиях кризиса

В статье обоснованы концептуальные основы формирования социально-экономического механизма, действие которого будет направлено на уменьшение негативного влияния кризисных явлений на процессы формирования, использования, развития и сохранения человеческого капитала. Определена основная цель его функционирования, задачи, объекты и субъекты управления, блоки, в рамках которых реализуются процессы сохранения человеческого капитала. Выделены четыре блока, в рамках которых реализуется цель и задачи функционирования этого механизма: нормативно-правовое обеспечение; организационно-экономическое обеспечение; социально-экономическое обеспечение и финансово-экономическое обеспечение. Проведенное исследование позволило определить такие приоритетные направления преодоления негативного влияния кризисных явлений на возможности сохранения человеческого капитала: разработка и реализация государственной программы сохранения человеческого капитала как стратегического ресурса восстановления и развития национальной экономики; внедрение государственного мониторинга индикаторов человеческого капитала; формирование инфраструктуры антикризисного управления человеческим капиталом; установление справедливого уровня государственных социальных стандартов; создание условий для развития региональных рынков труда; выведение заработных плат из «тени».

**Ключевые слова:** сохранение человеческого капитала, социально-экономический механизм, нормативно-правовое обеспечение, организационно-экономическое обеспечение, социально-экономическое обеспечение, финансово-экономическое обеспечение.

**Рис.:** 1. **Библ.:** 14.

**Дмитрук Сергей Николаевич** – асистент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03068, Украина)

**E-mail:** sergei-dmitruk@ukr.net

UDC 330.342.146:331:364 (477)

## Dmytruk S. M. Formation of Socio-Economic Mechanism for Preserving the Human Capital of Ukraine in Terms of Crisis

The article substantiates the conceptual bases of formation of the socio-economic mechanism, which is aimed at reducing the negative impact of crisis on the processes of creation, use, development and preserving of human capital. The main goal of its functioning, objectives, objects and subjects of administering, the blocks, in terms of which the processes of maintaining human capital are implemented, have been determined. The four blocks have been allocated, within the framework of which implementing of goals and objectives of this mechanism's functioning is fulfilled: regulatory and legal support; organizational-economic support; socio-economic security and economic-financial security. The carried out study provided for identifying such priorities for overcoming the negative impact of crisis on the possibility of preserving the human capital: elaboration and implementation of the State program for preserving the human capital as a strategic resource of recovery and development of the national economy; introduction of the State monitoring of the human capital indicators; formation of infrastructure for crisis management of the human capital; establishing a fair level of the State social standards; creation of conditions for development of regional labor markets; excretion of salaries out of the «shadow».

**Key words:** preserving the human capital, socio-economic mechanism, regulatory and legal support, organizational-economic support, socio-economic security, economic-financial security.

**Pic.:** 1. **Bibl.:** 14.

**Dmytruk Sergii M.** – Assistant, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Getman (pr. Peremogy, 54/1, Kyiv, 03068, Ukraine)

**E-mail:** sergei-dmitruk@ukr.net

Поглиблення кризових явищ в усіх сферах суспільного життя створює нові проблеми та виклики, для подолання яких вже недостатньо окремих короткотривалих заходів або громадських ініціатив – необхідна побудова дієвого соціально-економічного механізму, який забезпечить збереження людського капіталу в умовах кризи, створить передумови

ефективної взаємодії всіх суспільних інститутів у процесі формування, використання, розвитку та збереження людського капіталу; механізму, який дасть змогу об'єктивно аналізувати, оцінювати та планувати потреби у фінансових ресурсах, оптимізувати потоки їх формування та використання.

*Метою* статті є розробка концептуальних основ формування соціально-економічного механізму, дія яко-

го буде спрямована на зменшення негативного впливу кризових явищ на процеси формування, використання, розвитку та збереження людського капіталу.

У наукових і прикладних дослідженнях застосування поняття «механізм» досить поширене. У найбільш загальному вигляді механізм визначається як внутрішня будова, система чого-небудь; метод, спосіб; сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище [2, с. 665]. Механізм також можна визначити і як формування залежності між вхідними та вихідними параметрами системи з урахуванням часу реагування й інерційних процесів [12]. У різних контекстах це поняття тлумачиться по-різному, від «комплексу заходів», спрямованих на досягнення певних цілей, до «сукупності інституціональних та організаційних структур» і комплексів форм і методів, що ними використовуються [7, с. 303]. Механізм може бути комплексним і включати в себе декілька самостійних механізмів (підсистем чи підмеханізмів різної природи). Поняття «механізм», як правило, використовується в поєднанні з термінами «економічний», «організаційний», «соціально-економічний» та «організаційно-економічний».

Економічний механізм можна визначити як систему економічних заходів, форм, методів, спрямованих на вдосконалення системи управління, виробничо-організаційних відносин, забезпечення збалансованості інтересів суб'єктів господарювання та загальнодержавних цілей, соціальних результатів [8, с. 211]. Механізм є складною організованою системою, яка трансформує певні вхідні умови у необхідні процеси. Загальноприйнятим є визначення економічного механізму як сукупності методів і форм, інструментів і важелів впливу на соціально-економічний розвиток суспільства, спроектованих і задіяних відповідно до економічних законів і спрямованих на досягнення заданої мети [11, с. 18]. Соціальний механізм, на відміну від економічного, передбачає використання соціальних заходів, форм, методів, спрямованих на реалізацію державних соціальних програм та цілей, таких як вирішення проблем у сфері охорони здоров'я, освіти, сфері зайнятості, удосконалення системи соціального забезпечення, реалізацію державної соціальної політики та ін.

За результатами проведеного термінологічного аналізу, соціально-економічний механізм збереження людського капіталу в умовах кризи визначається як система елементів та процесів, які включають нормативно-правове, організаційно-економічне, соціально-економічне та фінансово-економічне забезпечення й спрямовані на створення в країні сприятливих умов для життя, розвитку, навчання і трудової реалізації людей.

Обґрунтування концептуальних основ побудови соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи передбачає визначення: основної мети його функціонування, завдань, об'єктів управління, суб'єктів управління, блоків, в рамках яких реалізуються процеси збереження людського капіталу.

Метою функціонування соціально-економічного механізму є збереження національного людського капіталу в умовах кризи, формування інфраструктури анти-

кризового управління людським капіталом, об'єднання та узгодження всіх аспектів соціально-економічної політики в питаннях збереження людського капіталу, створення в країні сприятливих умов для життя, розвитку, навчання і трудової реалізації людей. Для досягнення мети необхідна реалізація таких завдань: формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом; узгодження діяльності всіх соціальних інститутів у питаннях збереження людського капіталу; розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки; оновлення трудового законодавства і соціально-трудова відносин в питаннях збереження людського капіталу; запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу; імплементація кращої міжнародної практики в питаннях збереження людського капіталу; формування системи охорони здоров'я, орієнтованої на його збереження; створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення; формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу; підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та держави; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів.

На елементи інституційної інфраструктури, яка забезпечує передумови для формування, розвитку, використання, збереження та відтворення людського капіталу, впливають такі основні групи чинників (глобалізаційні, політичні, економічні, соціальні) [6, с. 49]. При побудові соціально-економічного механізму необхідно враховувати їх вплив і спрямовувати діяльність цього механізму на хоча б часткове його зменшення.

Об'єктами управління соціально-економічного механізму визначено процеси збереження людського капіталу на макро-, мезо- та мікроекономічному та особистісному рівнях. Для ефективної реалізації цих процесів на всіх рівнях необхідне відповідне нормативно-правове, організаційно-економічне та соціально-економічне забезпечення, яке сприятиме створенню передумов для зменшення втрат людського капіталу, вирішенню проблем в соціально-трудова сфері.

Суб'єкти управління соціально-економічного механізму збереження людського капіталу були визначені нами в [6, с. 47–48] при характеристиці інфраструктури збереження людського капіталу в Україні. Крім того, варто відзначити, що формування інституцій, які повинні опікуватись питаннями збереження здоров'я, підвищенням якості освітніх послуг, забезпечення продуктивної зайнятості для населення працездатного віку, є важливим напрямом державної соціальної політики.

Досліджуючи архітектуру соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи, праці зарубіжних та вітчизняних учених, в яких розглядаються питання, пов'язані з людським капіталом, тенденціями його формування, використання, розвитку та збереження [3, 10, 13, 14], можна виокремити такі чотири блоки, в рамках яких реалізується мета та завдання функціонування цього механізму: нормативно-правове, організаційно-економічне, соці-

ально-економічне та фінансово-економічне забезпечення. Таким чином, соціально-економічний механізм збереження людського капіталу в умовах кризи функціонує з чітко визначеною метою, завданнями, об'єднує блоки та елементи, взаємодія яких забезпечує ефективне збереження людського капіталу в умовах кризи (рис. 1).

У рамках нормативно-правового забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи можна виокремити такі напрями:

1) розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки.

Державна програма збереження людського капіталу має об'єднувати такі змістовні блоки: реформування системи охорони здоров'я для розширення можливостей його збереження; розширення можливостей забезпечення освіти; соціалізація трудових відносин та розширення можливостей продуктивної зайнятості; розширення можливостей соціального забезпечення в контексті подолання «нової бідності»; стратегічна орієнтація державної соціально-економічної політики на збереження людського капіталу. Кожний з визначених блоків об'єднує заходи, спрямовані на подолання негативного впливу кризових явищ, збереження людського капіталу за його різними вимірами та елементами.

Ця Державна програма спрямована на узгодження різних аспектів державної соціально-економічної політики та стратегічних цілей державного та регіонального рівня для збереження найціннішого ресурсу – людського капіталу. Відповідно до загальнодержавної програми передбачається розробка відповідних програм у регіонах, які враховують особливості їх соціально-економічного розвитку, чинники впливу кризових явищ та існуючі проблеми в соціальній сфері, які потребують пріоритетного вирішення;

2) запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу.

Державний моніторинг індикаторів людського капіталу є ефективним інструментом контролю, дослідження динаміки для прийняття виважених управлінських рішень, визначення пріоритетних сфер впливу в рамках реалізації державної соціальної політики. Передбачається, що цей моніторинг здійснюватиметься Міністерством соціальної політики України спільно з Державною службою статистики України;

3) оновлення трудового законодавства і соціально-трудова відносин у питаннях збереження людського капіталу.

На рівні державного управління, на жаль, поки що не відбулось усвідомлення виняткової актуальності та значущості питань збереження людського капіталу. Державна соціально-економічна політика здійснюється в інтересах власників ресурсів, олігархічних кланів, великого та середнього бізнесу, для якого поки що орієнтація та отримання постійно зростаючих прибутків переважає необхідність забезпечення навіть мінімальних соціальних гарантій для персоналу. Масові випадки виплат заробітної плати «в конвертах», незабезпечення безпечних для працівників умов праці, десоціалізація

трудова сфера є реаліями сьогодення. Питання збереження людського капіталу практично повністю покладені на працівників, які в умовах поглиблення системної кризи орієнтовані вже не на розвиток, а тільки на збереження набутого раніше капіталу освіти, здоров'я, професійних навичок. В умовах кризи зростає рівень безробіття – усе більше працівників не мають не те що умов для продуктивної зайнятості, йдеться про зайнятість взагалі. У цьому контексті досить перспективним напрямом вирішення проблеми забезпечення зайнятості для різних верств населення є створення «дешевих робочих місць». Їх особливістю є порівняно низькі обсяги інвестицій, які необхідні для започаткування бізнесу. Так, зокрема, таку зайнятість можна забезпечувати у сфері послуг, торгівлі. Варто також підкреслити, що внутрішні міграційні процеси обумовлюють необхідність створення «дешевих робочих місць» також для біженців зі східних регіонів України. У цьому аспекті важливою передумовою є державна підтримка малого бізнесу, якої поки що в Україні не здійснюється. Навпаки, умови ведення бізнесу стають дедалі складнішими і вимагають вирішення більшої кількості проблем, пов'язаних, наприклад, з отриманням дозвільної документації. На тлі кризи відбувається також подальше поширення корупційних явищ в органах державної влади;

4) імплементація кращої міжнародної практики в питаннях збереження людського капіталу та ін.

Незадовільний фінансовий стан більшості вітчизняних домогосподарств, обумовлений поглибленням кризових явищ, пришвидшенням інфляційних процесів, системна криза в усіх сферах економічної діяльності стримують можливості імплементації європейського досвіду в питаннях збереження людського капіталу. Однак можливим є використання досвіду антикризового управління країн, які вже досягли деяких успіхів у подоланні кризи та мали схожі фінансові та соціально-економічні параметри.

Досягнення мети та реалізація завдань функціонування соціально-економічного механізму неможливі без відповідного організаційно-економічного забезпечення, яке спрямоване на узгодження окремих аспектів управління процесами збереження людського капіталу на макроекономічному та регіональному рівнях. Організаційно-економічне забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи об'єднує:

1) формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом.

Інфраструктура антикризового управління людським капіталом об'єднує структурні підрозділи відповідних міністерств та відомств, які беруть участь у реалізації антикризової стратегії управління – Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство охорони здоров'я України, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, Пенсійний фонд України, та ін. Ця інфраструктура формується за матричним принципом, тобто не передбачається створення додаткового органу державної влади, який відповідатиме за ці питання;

**Мета:** збереження національного людського капіталу в умовах кризи, формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом, об'єднання та узгодження всіх аспектів соціально-економічної політики в питаннях збереження людського капіталу, створення в країні сприятливих умов для життя, розвитку, навчання і трудової реалізації людей

**Завдання:** 1) формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом; 2) узгодження діяльності всіх соціальних інститутів у питаннях збереження людського капіталу; 3) розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу; 4) оновлення трудового законодавства і соціально-трудова відносин у питаннях збереження людського капіталу; 5) запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу; 6) імплементація кращої міжнародної практики в питаннях збереження людського капіталу; 7) формування системи охорони здоров'я, орієнтованої на його збереження; 8) створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення; 9) формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу; 10) підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та держави; 11) встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів

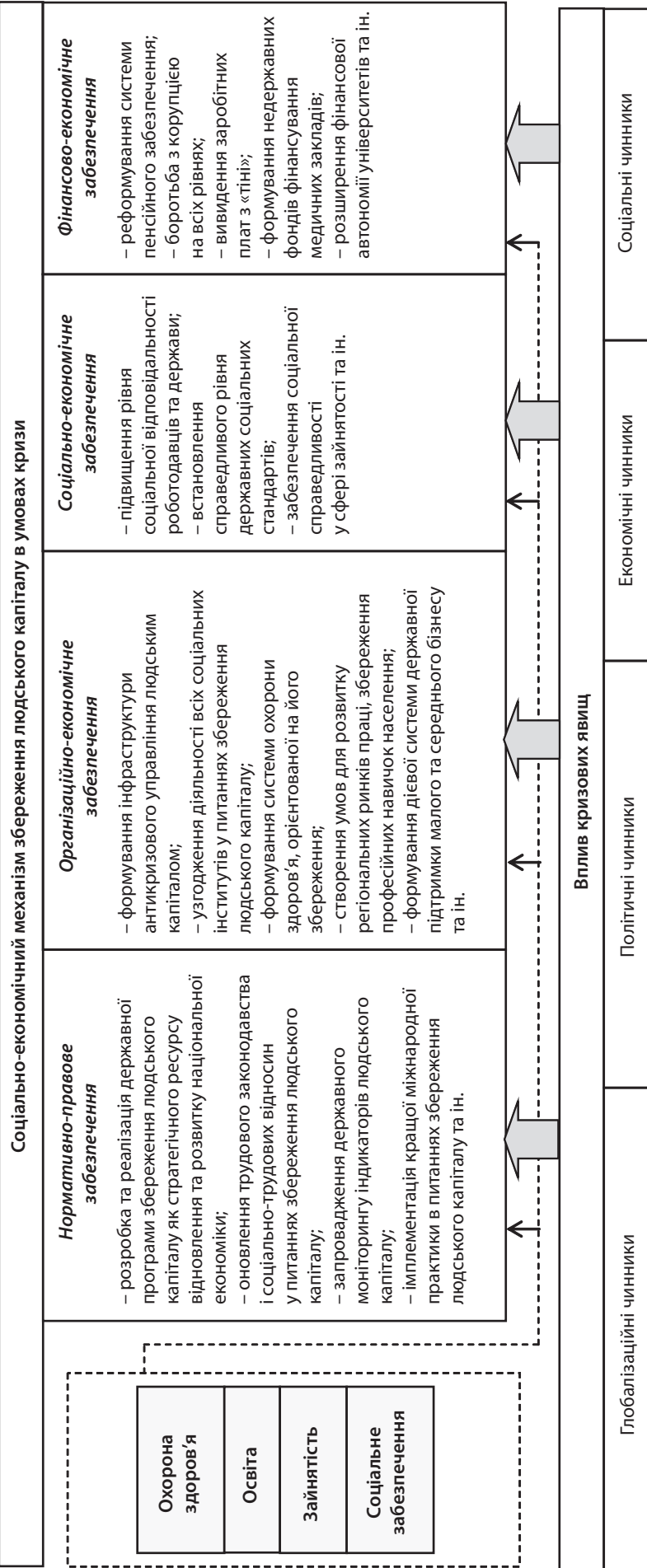


Рис. 1. Соціально-економічний механізм збереження людського капіталу в умовах кризи

Джерело: розроблено автором.

2) узгодження діяльності всіх соціальних інститутів у питаннях збереження людського капіталу.

Досягається за рахунок реалізації людиноорієнтованої держаної соціальної політики, виконання розроблених державних програм, чіткого визначення кола відповідальних осіб та прозорості процедури їх звітування перед суспільством; спрямування від верховенства матеріального до загальнолюдських цінностей, імплементації цінностей згуртованості та відповідальності на всіх рівнях;

3) формування системи охорони здоров'я, орієнтованої на його збереження.

Ситуація у сфері охорони здоров'я є досить складною: діяльність медичних закладів відбувається в умовах постійного недофінансування; офіційні заробітні плати лікарів вкрай низькі, що призводить до поширення систем «неофіційної вдячності» за їх послуги;

4) створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення.

Розвиток регіональних ринків праці є важливим напрямом подолання «нової бідності», зменшення внутрішньої міграції, забезпечення можливостей зайнятості для населення з традиційно трудонадлишкових регіонів. Так, у західних регіонах досить перспективним є розвиток транскордонної співпраці, зокрема реалізація спільних транскордонних проектів між Україною та Угорщиною. Досить суттєве зниження рівня оплати праці в Україні, обумовлене негативним впливом кризових явищ, є не тільки негативним чинником, який знижує сукупні доходи домогосподарств, а й можливістю, яка може сприяти розширенню співпраці з країнами Європейського Союзу – передусім Польщею, Румунією, Угорщиною та Словаччиною;

5) формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу та ін.

Зміни в нормативно-правовому забезпеченні підприємницької діяльності, які відбуваються у 2014 – 2015 роках, не свідчать про державну підтримку малого та середнього бізнесу. Швидше, вони ускладнюють його ведення, знижуючи економічну та соціальну ефективність, стримуючи його і без того складний розвиток в умовах системної кризи, коли виживають тільки найбільш цілеспрямовані та потужні підприємства, які мають суттєві конкурентні переваги.

Соціально-економічні аспекти забезпечують реалізацію ключових аспектів функціонування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу, дозволяють акцентувати увагу на соціальній спрямованості його функціонування, реалізувати завдання, без яких неможливий перехід до «людиноорієнтованої», «людиноцентричної» економіки. У рамках соціально-економічного забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи необхідне: підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та держави; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів; забезпечення соціальної справедливості в сфері зайнятості та ін.

Можливість підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та держави вже досить давно є складним і дискусійним питанням – з одного боку, воно є необхідною умовою подолання кризових явищ в еко-

номії та орієнтації на подальший економічний розвиток, хоч і трохи сповільненими темпами, з іншого – незважаючи на досить значну актуальність та важливість цього питання, наукові розробки в царині соціальної відповідальності залишаються поза увагою як державних чиновників, так і роботодавців. В умовах жорстокої економії ресурсів, яка обумовлена руйнівним і тривалим впливом кризових явищ, реалізовувати принципи соціальної відповідальності в практичній діяльності стає дедалі складнішим.

З огляду на те, що забезпечення соціальної справедливості у сфері зайнятості не може здійснюватись тільки через високий рівень відповідальності роботодавців, необхідним є зростання рівня громадської активності працюючого населення, відновлення значення профспілкового руху, прийняття на державному рівні законодавчих актів, які захищатимуть інтереси працюючого населення, а не сприятимуть подальшому поглибленню «нової бідності», не вестимуть до маргіналізації та зубожіння населення, адже саме високий рівень бідності працюючого населення є одним з найбільш ганебних явищ у соціально-економічній системі будь-якої країни.

У ці складні часи, коли криза вже набула системного характеру і можливості людського розвитку, формування, використання та збереження людського капіталу суттєво знизилась і продовжують обмежуватись ще більше, питання пошуку альтернативних шляхів фінансово-економічного забезпечення збереження людського капіталу набуває особливої актуальності та значущості. У цьому сенсі принципово важливим на державному рівні є певною мірою радикальна, докорінна зміна поглядів, підходів до сприйняття значущості соціальної сфери та різних аспектів її фінансування; вона має розглядатись не як центр витрат, а як центр інвестиції у формування, розвиток та збереження людського капіталу.

Фінансово-економічне забезпечення об'єднує такі аспекти, як: реформування системи пенсійного забезпечення; боротьба з корупцією на всіх рівнях; виведення заробітних плат з «тіні»; формування недержавних фондів фінансування медичних закладів; розширення фінансової автономії університетів та ін.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, проведене дослідження концептуальних основ формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи дозволило визначити такі пріоритетні напрями подолання негативного впливу кризових явищ на можливість збереження людського капіталу: розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки; запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу; формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів; створення умов для розвитку регіональних ринків праці, виведення заробітних плат з «тіні».

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Брінцева О. Г.** Вплив кризових явищ у соціально-трудо́вій сфері на процеси формування та використання людського капіталу / О. Г. Брінцева // Соціально-трудо́ві відносини: теорія та практика : збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 1(7). – С. 284 – 290.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
3. Глобальна економічна криза 2008–2010 років: досвід та шляхи подолання в Україні : монографія / [В. П. Антонюк, С. С. Аптекар, Н. А. Балтачєєва та ін.] ; під заг. ред. В. І. Ляшенка. – Донецьк : Юго-Восток, 2010.
4. **Грішнова О. А.** Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 39 – 46.
5. **Грішнова О. А.** Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудо́вих відносин / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева // Економіка і управління. – 2012. – № 4. – С. 49 – 55.
6. **Дмитрук С.** Оцінка впливу кризових явищ на процеси формування і збереження людського капіталу / С. Дмитрук // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 2. – С. 47 – 51.
7. Економічна енциклопедія: у 3-х томах. Т.2 / Заред. С. В. Черного. – К. : Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.
8. **Калиникова І. О.** Управление социально-экономическим потенциалом региона: [учебное пособие по специальности «Государственное и муниципальное управление»: для бакалавров и специалистов] / И. О. Калиникова. – СПб. : Издательский дом «Питер», 2012. – 234 с.
9. **Колот А.** Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 19 – 27.
10. **Мельник С. В.** Механізм регулювання соціально-трудо́вої сфери України / С. В. Мельник. – К. : Соцінформ, 2009. – 786 с.
11. Структурні зміни та інвестиційні проблеми української економіки. – К. : ІІЕ НАН України, 1997. – 168 с.
12. **Чечетов М.** Корпоративное управление в условиях экономической трансформации / М. Чечетов, А. Мензул // Экономика Украины. – 2001. – № 4. – С. 10 – 18.
13. **Шаульська Л. В.** Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л. В. Шаульська ; НАН України, Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
14. **Шевчук Л. Т.** Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л. Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – 2007. – Вип. 3 (65). – Львів : ІРД НАН України. – С. 9 – 27.

**Науковий керівник – Грішнова О. А.,** доктор економічних наук, професор кафедри економіки підприємства, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

## REFERENCES

- Antoniuk, V. P. *Hlobalna ekonomichna kryza 2008–2010 rokiv: dosvid ta shliakhy podolannia v Ukraini* [The global economic crisis of 2008-2010: experiences and ways of overcoming in Ukraine]. Donetsk: Yuho-Vostok, 2010.
- Brintseva, O. H. "Vplyv kryzovykh iavyschch u sotsialno-trudovii sferi na protsesy formuvannia ta vykorystannia liudskoho kapitalu" [The impact of the crisis in social and labor issues on the development and use of human capital]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teorii ta praktyka*, no. 1 (7) (2014): 284-290.

Chechetov, M., and Menzul, A. "Korporativnoe upravlenie v usloviakh ekonomicheskoy transformatsii" [Corporate governance in the context of economic transformation]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 4 (2001): 10-18.

Dmytruk, S. "Otsinka vplyvu kryzovykh iavyschch na protsesy formuvannia i zberezhennia liudskoho kapitalu" [Assessing the impact of the crisis on the development and preservation of human capital]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2 (2015): 47-51.

*Ekonomichna entsyklopediia* [Economic Encyclopedia]. Kyiv: Akademiia, 2001.

Grishnova, O. A. "Sotsialna vidpovidalnist u konteksti podolannia systemnoi kryzy v Ukraini" [Social responsibility in overcoming systemic crisis in Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 1 (2011): 39-46.

Grishnova, O. A., and Brintseva, O. H. "Vidpovidalnist pidpriemstva shchodo personalu iak novyi format rozbudovy sotsialno-trudovykh vidnosyn" [Responsibility for enterprise personnel as a new format development of industrial relations]. *Ekonomika i upravlinnia*, no. 4 (2012): 49-55.

Kalinnikova, I. O. *Upravlenie sotsialno-ekonomicheskimi potentsialom regiona* [Management of social and economic potential of the region]. St. Petersburg: Piter, 2012.

Kolot, A., and Hryhorovych, S. "Teoretychni i prykladni aspekty pidvyshchennia dokhodiv pratsiuichykh iak peredumovy zberezhennia ta rozvytku liudskoho kapitalu" [Theoretical and applied aspects of improving workers' incomes as a prerequisite for the preservation and development of human capital]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2005): 19-27.

Melnyk, S. V. *Mekhanizm rehulivannia sotsialno-trudovoi sfery Ukrainy* [The mechanism of regulation of social and labor sphere Ukraine]. Kyiv: Sotsinform, 2009.

Strukturalni zminy ta investytsiini problemy ukraïnskoi ekonomiky [Structural changes and investment problems of Ukrainian economy]. Kyiv: IIE NAN Ukrainy, 1997.

Shaulska, L. V. *Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy* [Strategy of development of labor potential of Ukraine]. Donetsk, 2005.

Shevchuk, L. T. "Vtraty liudskoho kapitalu v Ukraini: poniatio-katehoriiniy aparat i kontseptualni polozhennia" [The loss of human capital in Ukraine: conceptual-categorical apparatus and conceptual program]. *Sotsialno-ekonomichni doslidzhennia v perekhidnyi period*, no. 3 (65) (2007): 9-27.

*Velykyi tлумачnyi slovnyk suchasnoi ukraïnskoi movy* [Great Dictionary of the modern Ukrainian language]. K.; Irpin: Perun, 2005.