

**О. І. Амоша**  
академік НАН України,

**Л. Л. Шамілева**  
канд. екон. наук  
Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ

## РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОСТІ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: КОНЦЕПТУАЛЬНЕ ТА НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*(Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці  
Держаного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом Ф71/21095)*

**Постановка проблеми.** Динамічний розвиток промисловості, підвищення її конкурентоспроможності, способи переходу на сучасні технологічні рівні не можливі без ефективного процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу як основного чинника промислового виробництва. У свою чергу вплив на позитивні зміни в якості людського чинника виробництва пов'язаний із реалізацією принципів соціальної відповідальності в соціально-трудових відносинах. Визначення основних складових та умов запровадження та посилення соціальної відповідальності обумовлює необхідність розробки науково-методичного забезпечення для кількісного виміру та аналізу рівня розвитку трудового потенціалу на засадах соціальної відповідальності. Воно включає: формування інформаційної підсистеми, в межах якої проводиться оцінка, визначення моделі та алгоритму побудови та аналізу інтегрального показника, реалізації та апробації визначеної моделі.

Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності дає можливість визначити стан, потреби, пріоритети для прийняття обґрунтованих управлінських рішень при розробці та реалізації планів, програм, стратегій розвитку виробництва і промисловості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Оцінка проблем розвитку та використання трудового потенціалу широко представлені в наукових працях багатьох вітчизняних учених, серед яких В. Герасимчук, І. Булеєв, О. Грішнова, А. Колот, Л. Шаульська, В. Петюх, І. Петрова, О. Новікова, В. Антонюк, М. Ніжній, Е. Лібанова, Л. Лісогор та ін.

Трудовий потенціал більшістю наукових дослідників визначається як можлива сукупна здатність до праці, яка включає демографічні, морально-етичні, соціально-економічні, освітньо-кваліфікаційні, когнітивно-психологічні характеристики якості та можливості окремої людини чи сукупного працівника [1, с. 40] або як ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [2, с. 103]. На рівні окремих підприємств та організацій трудовий потенціал визначається як «сукупність працездатних працівників, які можуть працювати в організації за наявності необхідних організаційно-технічних умов» [3, с. 97]. На сьогодні відсутнє єдине визна-

чення сутності та складу трудового потенціалу як соціально-економічної категорії, що пов'язано, в першу чергу, з різними вихідними концептуальними підходами до такого визначення, – від факторного до ресурсного. За факторним підходом трудовий потенціал розглядається як форма особистого або людського чинника виробництва, а при ресурсному – трудовий потенціал ототожнюється з трудовими ресурсами в єдності кількісних та якісних характеристик. Узагальнення наукових досліджень проблем розвитку трудового потенціалу дає можливість систематизувати основні напрямки розвитку трудового потенціалу на різних рівнях формування та реалізації (суспільство, вид економічної діяльності, підприємство), які пов'язані з забезпеченням відтворення населення, збільшенням тривалості його активного періоду, всебічним розвитком інтелектуальних, духовних, фізичних здібностей особистості, підвищенням професійно-кваліфікаційного рівня працівника відповідно до суспільних потреб, створенням матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної та ефективної зайнятості, посиленням відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, зниженням соціальних та професійних ризиків, забезпеченням надійного соціального захисту тощо.

На сьогодні одним із важливих чинників забезпечення розвитку трудового потенціалу виступає концепція соціальної відповідальності яка за своєю змістом значною мірою обумовлює зміни в системі соціально-трудових відносин. У той же час основні науково-методичні дослідження з визначення ролі, значення та її змісту розглядаються в основному в контексті корпоративної соціальної відповідальності бізнес-організацій [А. Колот, О. Грішнова, Е. Лібанова, О. Плахотний, Г. Задорожний, О. Охріменко, О. Новікова та ін.].

Включення чинника соціальної відповідальності в забезпечення розвитку трудової сфери обумовлено розширенням сфер реалізації та впровадження корпоративної соціальної відповідальності, адже саме відношенням у соціально-трудовій сфері найбільшою мірою притаманна соціальна відповідальність. А. Колот на підставі теоретико-методологічних узагальнень запропонував консолідовану соціальну відповідальність соціальних партнерів у соціально-трудовій сфері [5, с. 3-17], та визначив, що «корпоративну соціальну відповідальність правомірно розглядати як компоненту

соціальних ресурсів ... або складову ресурсного портфеля» [6, с. 14]. За світовим досвідом основні критерії реалізації соціальної відповідальності в сфері соціально-трудових відносин пов'язані з реалізацією корпоративних програм підвищення професіоналізму співробітників, з охорони та зміцнення їх здоров'я, морального стимулювання персоналу [7, с. 63–64].

На сьогодні за результатами наукових досліджень, пов'язаних з проблемами реалізації принципів соціальної відповідальності в трудовій сфері, систематизовано основні напрямки та форми реалізації соціальної відповідальності відповідно основних суб'єктів трудових відносин [7, с. 16].

У той же час практично відсутні наукові розробки в контексті визначення ролі та значення соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу як в цілому по національній економіці, так і за окремими видами економічної діяльності, на початковому етапі знаходяться дослідження, пов'язані з розробкою методик кількісного виміру рівнів такого розвитку [19]. Відсутність кількісних оцінок виміру рівня розвитку трудового потенціалу промисловості гальмує визначення характеристик соціально-економічних наслідків впровадження та реалізації принципів соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу.

Об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок пов'язана в першу чергу з уточненням та систематизацією чинників реалізації соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу за окремими видами економічної діяльності, в тому числі і промислової, розробкою науково-методичного забезпечення виміру та аналізу рівня такого розвитку, що й обумовлює актуальність наукового дослідження.

**Метою дослідження** є розробка науково-методичного забезпечення кількісного виміру рівня розвитку трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності, визначення основних тенденцій та чинників зміни рівнів.

**Виклад основного матеріалу.** Узагальнення наукових публікацій, оцінка правових документів з розвитку трудової сфери, аналіз практики використання трудового потенціалу показують що до основних напрямів розвитку трудового потенціалу на засадах соціальної відповідальності доцільно включити такі: посилення відтворюючої, стимулюючої та мотиваційної функцій оплати праці; забезпечення розвитку людського, інтелектуального та соціального капіталу; модернізацію в сфері зайнятості для забезпечення гідної праці; зменшення професійних ризиків на виробництві; підвищення ефективності та продуктивності праці, безперервне професійне навчання; впровадження основних принципів цінності праці і працівника; затвердження соціально-трудових відносин, заснованих на громадській відповідальності, чесності, моралі та етиці; формування сприятливого морально-психологічного клімату тощо.

Трудові відносини у контексті корпоративної соціальної відповідальності визначаються як пріоритетні, але на практиці сьогодні соціальна відповідальність частіше ототожнюється з додатковим соціальним па-

кетом, а не розглядається та не реалізується як інвестиції у розвиток трудового потенціалу. В першу чергу це пов'язано з оплатою праці. Реальна заробітна плата в промисловості не тільки не реалізує стимулюючу та мотивуючу функції, а навіть не забезпечує можливості відтворення робочої сили та утримання непрацевдатних членів сім'ї. Наприклад, погодинна оплата праці в промисловості України в рази нижча, ніж в пост-соціалістичних країнах: в 4,1 раза – від Польщі, в 4,4 раза – від Словаччини, в 3,3 раза – від Латвії та в десятки разів від високорозвинених країн Європи [16, с. 64]. Такий рівень оплати праці супроводжується втратою трудового потенціалу, його якісних характеристик за рахунок відтоку висококваліфікованих працівників, молоді. Ця проблема визначена в Аналітичній доповіді до щорічного послання Президента України до Верховної Ради України як «занепад кадрового потенціалу розвитку промисловості (старіння ресурсів, «відплив мізків» за кордон, втрата престижних інженерних, технологічних спеціальностей)...» [18, с. 347].

Зміна технологічних укладів, їх модернізація повинна супроводжуватися постійною професійною освітою та підвищенням кваліфікації працівників. Якщо в цілому по промисловості має місце підвищення освітнього рівня працівників, особливо з повною вищою освітою, то витрати підприємств на виробниче професійне навчання та перекваліфікацію постійно зменшуються. Розподіл чисельності зайнятих за видами промислової діяльності з різними технологічними рівнями свідчить про негативні структурні зрушення, які склалися за останні шість років. Якщо в 2010 р. 61,8% середньооблікової чисельності штатних працівників були зайняті в галузях з низькотехнологічним рівнем, то вже в 2015 р. цей показник збільшився на 3,1% і склав 64,5%<sup>1</sup>.

Вагомим негативним чинником, який стримує можливість для розвитку трудового потенціалу, виступає тіньова зайнятість, яка є наслідком тінізації економіки в цілому. Наприклад, в добувній промисловості за I квартал 2016 р. рівень тіньової економіки склав 60% від офіційної ВДВ цієї галузі, а по переробній, відповідно, 52,0% [17].

Формування соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу промисловості притаманне всім базовим складовим соціально-трудовим відносин, а основними суб'єктами цього процесу виступають роботодавці, підприємці, наймані працівники, трудові колективи, профспілки та громадські організації.

Соціальна відповідальність роботодавців та підприємців пов'язана в першу чергу з забезпеченням достатнього рівня оплати праці для відновлення робочої сили та гідного утримання непрацевдатних членів сім'ї; розвитком та втіленням мотиваційних схем оплати праці як для формування інноваційних здібностей працівників, так і для підвищення ефективності та продуктивності праці; з детінізацією заробітної плати, забезпеченням своєчасних виплат заробітної плати та соціальних виплат.

В сферу їх відповідальності відноситься також організація робочого процесу, що супроводжується впровадженням сучасних методів організації праці,

<sup>1</sup> Розраховано авторами за даними статистичного щорічника України та статистичного збірника «Праця України» за відповідні роки.

створенням безпечних та гідних умов праці, забезпеченням повної та раціональної зайнятості працівників відповідно до їх освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня. Формування інноваційної складової робочої сили, забезпечення свободи вибору сфери праці та високої якості трудового життя також виступають умовами розвитку трудового потенціалу, які відносяться до сфери відповідальності роботодавців та підприємців. Необхідно відзначити, що окремі складові соціально-трудових відносин, де формуються та забезпечуються умови для розвитку трудового потенціалу, одночасно можна віднести до сфер відповідальності всіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Мотиваційна компонента визначає можливість розвитку схильності працівника до нестандартних ідей, сприяє формуванню корпоративної культури та корпоративних цінностей, посилює цінність праці, відданість і приналежність до трудового колективу. Умови для цього створюються та реалізуються одночасно як на рівні працівників та трудових колективів, так і на рівні роботодавців та підприємців. Впровадження сучасних методів організації праці супроводжується мобільністю робочої сили, що виступає одним із індикаторів розвитку трудового потенціалу. Мобільність робочої сили одночасно виступає як стимулятор, так і дестимулятор розвитку. Зокрема, можливість вільного вибору місця роботи, гідної заробітної плати, можливості кар'єрного зростання виступають як чинники такого розвитку, а високий рівень обороту працівників за звільненням, нестабільність трудового колективу негативно впливають на можливості розвитку трудового потенціалу та супроводжуються падінням продуктивності та ефективності праці. Обороти по прийому виступає в цілому стимулятором розвитку, а створення нових робочих місць, особливо з наявністю інноваційної складової, забезпечує формування нової якості робочої сили, її конкурентоспроможності. Ефективна діяльність інститутів соціального захисту працівника, розвиток колективно-договірних відносин між роботодавцями та працівниками також визначають рівень соціальної відповідальності всіх суб'єктів трудового процесу в забезпеченні розвитку трудового потенціалу.

Соціальна відповідальність найманих працівників як суб'єктів трудового процесу в забезпеченні розвитку трудового потенціалу пов'язана з ефективністю та продуктивністю праці, професійним розвитком, збереженням, розвитком та реалізацією людського та трудового потенціалу працівника, рівнем його конкурентоздатності, збереженням довкілля, формуванням корпоративних цінностей, а також рівнем його деструктивної трудової поведінки, зокрема, пов'язаної з невиконанням вимог техніки безпеки та ін.

Визначені умови забезпечення розвитку трудового потенціалу промисловості за основними суб'єктами соціально-трудових відносин виконують роль внутрішніх чинників. Одночасно досить важливе місце посідають і зовнішні чинники, які пов'язані з рівнем розвитку промисловості як виду економічної діяльності. Це – загальні обсяги виробництва, їх динаміка, рівень фінансової стійкості, рентабельності тощо. Забезпечити достатній рівень оплати праці, зменшити або

повністю ліквідувати заборгованість по соціальним виплатам та виплатам заробітної плати, забезпечити гідні та безпечні умови праці та інше можливо лише за умови стабільного розвитку всіх видів економічної діяльності промисловості, достатнього рівня рентабельності та конкурентоспроможності.

Визначення рівня розвитку трудового процесу на засадах соціальної відповідальності на підґрунті розглянутих концептуальних засад потребує формування інформаційного простору, в межах якого можлива робота інтегрального показника виміру. Система індикаторів базується на статистичних показниках, які прямо або опосередковано характеризують відповідну сферу в системі соціально-трудових відносин<sup>1</sup> (табл. 1) за 2010-2015 рр., при цьому показники були розраховані в співставних цінах для виключення інфляційної складової.

Інтегральний показник розвитку трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності ( $I_{pmnl/cс}$ ) розраховується як багатовимірна нормована середня (1), а адитивна її модель забезпечує визначення впливу кожного з індикаторів на відносну зміну показника (2):

$$I_{pmnl/cс}^{(t)} = \sum_{i=1}^m z_{ij}^t / m, \quad (1)$$

де  $z_{ij}^t$  – нормований  $i$ -й показник за  $t$ -й рік;  $t = \overline{1,6}$ ;

$i = \overline{1,m}$ ;  $m$  – кількість показників, на множинні

яких розраховується інтегральний показник.

Нормування вихідних показників з визначенням напрямків їх впливу на розвиток трудового потенціалу базується на розмаху варіації<sup>2</sup> та забезпечує зміну інтегрального показника в межах від 0 до 1. Вплив кожного показника на відносну зміну інтегрального показника визначається на підґрунті методу пропорційного ділення за співвідношенням:

$$\Delta I_{i,відн.}^{(t)} = \frac{\Delta I_{pmnl/cс,відн.}^{(t)}}{\Delta z_{1t} + \Delta z_{2t} + \dots + \Delta z_{mt}} \cdot \Delta z_{it}, \quad (2)$$

де  $\Delta I_{i,відн.}^{(t)}$  – відносна (в %) зміна інтегрального показника в  $t$ -му періоді порівняно з попереднім роком за рахунок  $i$ -го показника;  $t = \overline{2,6}$ ;

$\Delta I_{pmnl/cс,відн.}^{(t)}$  – відносна (в %) зміна інтегрального показника в  $t$ -му періоді порівняно з попереднім роком;

$\Delta z_{1t}, \Delta z_{2t}, \Delta z_{mt}, \Delta z_{it}$  – абсолютна зміна відповідального показника в  $t$ -му періоді порівняно з попереднім роком.

Закономірність зміни інтегрального показника відповідає характеру розвитку промисловості за останні шість років, – мало місце суттєве його зростання (на 25,1%) в період виходу промисловості з фінансової кризи, а потім зміна тенденції на протилежну, особливо в 2014-2015 рр. – падіння рівня в 2014 р. складало 12,7%, або 0,072 коефіцієнтних пункти, а в 2015 р. – 16% (табл. 2).

<sup>1</sup> Кількість та зміст показників обумовлені їх наявністю (або відсутністю) в системі офіційної статистичної інформації України.

<sup>2</sup> Максимальне та мінімальне значення для виключення граничних меж (0 або 1) значень нормованих показників визначалися з 10% відхиленням від відповідних фактичних рівнів показників.

## Система індикаторів визначення рівня розвитку трудового потенціалу на засадах соціальної відповідальності

Сфери розвитку трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності	Індикатори визначення рівня розвитку трудового потенціалу на засадах соціальної відповідальності
<ul style="list-style-type: none"> <li>– оплата праці, мотивація продуктивної праці;</li> <li>– безпечні та гідні умови праці;</li> <li>– трудова мобільність;</li> <li>– повна та раціональна зайнятість;</li> <li>– продуктивність та ефективність праці;</li> <li>– колективно-трудова відносина;</li> <li>– якість робочої сили, конкурентоспроможність, інноваційність;</li> <li>– професійний розвиток;</li> <li>– безпека праці, виробничі ризики;</li> <li>– економічний розвиток промисловості, рівень фінансової стійкості</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– середня номінальна заробітна плата;</li> <li>– питома вага фонду оплати праці (ФОП) в валовій доданій вартості;</li> <li>– питома вага мотиваційної складової в структурі ФОП;</li> <li>– заборгованість по заробітній платі;</li> <li>– кількість працівників, яким нарахована заробітна плата в межах прожиткового мінімуму;</li> <li>– рівень зайнятості на роботах зі шкідливими умовами праці;</li> <li>– рівень виробничого травматизму;</li> <li>– тяжкість виробничого травматизму, кількість днів непрацездатності в розрахунку на одного травмованого;</li> <li>– кількість працівників, які перебували в умовах вимушено неповної зайнятості;</li> <li>– рівні прийому та вибуття працівників;</li> <li>– використання фонду робочого часу;</li> <li>– продуктивність праці (валова додана вартість в розрахунку на одного штатного працівника);</li> <li>– продуктивність праці (реалізована продукція в цінах 2010 р. в розрахунку на одного штатного працівника);</li> <li>– питома вага працівників, які охоплені колективно-договірними відносинами;</li> <li>– частка молоді в обліковій кількості штатних працівників;</li> <li>– частка працівників з вищою освітою;</li> <li>– питома вага працівників, які навчились новим професіям та пройшли перепідготовку;</li> <li>– частка промислових підприємств, які займались інноваціями;</li> <li>– інноваційні витрати в розрахунку на одне підприємство;</li> <li>– кількість впроваджених інновацій на промислових підприємствах;</li> <li>– індекс фізичного обсягу промислової продукції;</li> <li>– рентабельність операційної діяльності;</li> <li>– обсяги реалізованої промислової продукції (в цінах 2010 р.)</li> </ul>

Абсолютні значення інтегрального показника свідчать про досить низький рівень реалізації принципів соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу, який склався за останні 6 років в промисловості. Виходячи з граничних меж його зміни, а це від 0 до 1, середньорічне значення складає 0,51, тобто майже половину максимально можливого.

Таблиця 2

## Динаміка зміни інтегрального показника розвитку трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності

Роки	Інтегральний показник ( $I_{\text{рпмп/се}}$ )	Темп зміни, %	
		до 2010 р.	до попереднього року
2010	0,460	100,0	-
2011	0,557	121,1	121,10
2012	0,575	125,1	103,30
2013	0,567	123,3	98,60
2014	0,495	107,6	87,30
2015	0,416	90,4	84,00

Факторний аналіз впливу внутрішніх індикаторів на відносну зміну інтегрального показника за співвідношенням (2) забезпечує їх ідентифікацію з визначенням напрямів впливу. Наприклад, основні чинники, які забезпечили суттєве зростання інтегрального показника в 2011 р., пов'язані з інноваційною складо-

вою, зростанням продуктивності праці та рентабельності операційної діяльності, збільшенням мотиваційної складової в структурі ФОП, – в загальному збільшенні показника на 21,1% на долю визначених показників приходить 14,07%. Паралельно діють і де-стимулюючі фактори, серед яких у першу чергу необхідно відзначити збільшення плинності кадрів в промисловості, падіння рівня колективно-договірних відносин, зростання рівня заборгованості по заробітній платі та збільшення рівнів тяжкості виробничого травматизму.

Звертає на себе увагу одна особливість, – саме ті фактори, які забезпечували розвиток трудового потенціалу на засадах соціальної відповідальності в 2011-2012 рр. в умовах суттєвих втрат промислового потенціалу за 2014-2015 рр. змінили свій вплив на протилежний. Падіння продуктивності праці, обсягів реалізації промислової продукції (в цінах 2010 р.), зниження можливостей працевлаштування, суттєве зростання заборгованості по заробітній платі та зменшення фонду оплати праці в структурі валової доданої вартості обумовили суттєве зниження інтегрального показника в 2014-2015 рр.

Узагальнення впливу чинників на зміну рівня інтегрального показника розвитку трудового потенціалу на засадах соціальної відповідальності в промисловості за останні шість років із диференціацією напрямків їх впливу як чинників розвитку та гальмування наведено в табл. 3.

Систематизація чинників розвитку трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності за 2010-2015 рр.

Важелі розвитку	Чинники гальмування
<p><i>Зменшення:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кількості працівників, яким заробітна плата нарахована в межах прожиткового мінімуму;</li> <li>- рівня виробничого травматизму;</li> <li>- кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості;</li> <li>- питомої ваги зайнятих на роботі зі шкідливими умовами праці.</li> </ul> <p><i>Зростання:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- середньої номінальної заробітної плати;</li> <li>- частки підприємств, які займалися інноваціями;</li> <li>- частки працівників з вищою освітою;</li> <li>- продуктивності праці (ВДВ в фактичних цінах на одного штатного працівника);</li> <li>- інноваційних витрат в розрахунку на одне інноваційно активне підприємство (в співставних з 2010 роком цінах);</li> <li>- питомої ваги мотиваційної складової ФОП;</li> <li>- питомої ваги працівників, які навчилися новим професіям та пройшли перепідготовку</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- падіння індексу фізичного обсягу промислової продукції;</li> <li>- зростання заборгованості з соціальних виплат та з виплат заробітної плати;</li> <li>- зменшення обсягів реалізованої промислової продукції (в цінах 2010 року);</li> <li>- зниження питомої ваги працівників, які охоплені колективно-договірними відносинами;</li> <li>- зростання тяжкості виробничого травматизму;</li> <li>- падіння питомої ваги реалізації інноваційної продукції в загальному обсязі реалізації;</li> <li>- зниження питомої ваги фонду оплати праці в структурі ВДВ;</li> <li>- падіння рентабельності операційної діяльності;</li> <li>- зростання плинності робочої сили</li> </ul>

### Висновки

Проведене дослідження визначило таке:

1. Формування та реалізація основних принципів соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу промисловості притаманне всім базовим складовим соціально-трудовим відносинам, а основними суб'єктами цього процесу виступають роботодавці, підприємці, працівники, трудові колективи, профспілки та громадські організації.

2. Визначення основних складових формування соціальної відповідальності за суб'єктами відповідальності дає можливість розробити концептуальне та науково-методичне забезпечення виміру рівня розвитку трудового потенціалу на засадах соціальної відповідальності.

3. Кількісний вимір базується на багатовимірній нормованій середній, адитивна модель якої забезпечує можливість визначення впливу кожного внутрішнього індикатора на відносну зміну показника.

4. Зміна значень інтегрального показника розвитку трудового потенціалу в промисловості за 2010-2015 рр. свідчить, що в галузі склався досить низький рівень реалізації принципів соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу, – абсолютні значення інтегрального показника в середньому складають лише половину (середньорічне значення – 0,51) від максимально можливого.

5. Основні чинники, які виступають факторами зростання, пов'язані з формуванням інноваційної складової, зростанням продуктивності праці, незначним збільшенням мотиваційної складової в структурі ФОП. Дестимулюючими чинниками виступають: збільшення плинності кадрів, зростання рівня заборгованості по заробітній платі та соціальним виплатам, падіння ефективності колективно-договірних відносин.

6. В умовах суттєвих втрат промислового потенціалу в цілому в 2014-2016 рр. дестимулюючими факторами виступають: суттєве падіння обсягів реалізації

промислової продукції, зниження можливостей працевлаштування, зменшення оплати праці в структурі вальної доданої вартості промисловості та ін.

7. Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності, визначення впливу окремих чинників на його зміну за всіма суб'єктами соціально-трудових відносин забезпечить розробку та прийняття обґрунтованих управлінських рішень при запровадженні принципів соціальної відповідальності в соціально-трудових відносинах при формуванні відповідних планів, програм, стратегій.

### Список використаних джерел

1. Чорний Р.С. Розвиток трудового потенціалу просторових форм організації українського суспільства: монографія / Р.С. Чорний. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2013. – 384 с.
2. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л.В. Шаульська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
3. Бельтюков Є.А. Трудовий потенціал підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності / Є.А. Бельтюков, А.В. Пашкова // Економіка: реалії часу. – 2011. – № 1(1). – С. 95-102.
4. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення: ретраналіз проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. – 454 с.
5. Колот А.Н. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку / А.Н. Колот // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудова відносина і практика. – К.: КНЕУ, 2010. – Т.1. – 468 с.
6. Колот А.Н. Сучасна філософія корпоративної соціальної відповідальності: еволюція поглядів / А.Н.

Колот // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 8. – С. 3-17.

7. Охріменко О.О. Соціальна відповідальність. – навч. посіб. / О.О. Охріменко, Л.В. Іванова; Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – 180 с.

8. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2015. – 519 с.

9. Диагностика состояния и перспектив развития социальной ответственности в Украине (экспертные оценки): монография / О.Ф. Новикова, М.Е. Дейч, О.В. Панькова и др.; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2014. – 320 с.

10. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика: підручник / за наук. ред. О.С. Редькіна. – К.: ТОВ «Фарбований лист», 2011. – 480 с.

11. Плахотный А.Ф. Проблемы социальной ответственности / А.Ф. Плахотный. – Х.: Вища школа, Изд-во при Харьковском университете, 1981. – 190 с.

12. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.

13. Задорожний Г.В. Свобода – відповідальність як джерело особистої динаміки господарського розвитку (висновки – орієнтири для подальших досліджень) / Г.В. Задорожний // Духовно культурні чин-

ники соціоекономічної динаміки: монографія молодих вчених; за наук. ред. Г.В. Задорожного, І. Давидова. – Харків, 2013. – С. 254-262.

14. Дейч М.Є. Становлення та розвиток багатоврівневої систем соціальної відповідальності: управлінський аспект: монографія / М.Є. Дейч; НАН України, Ін-т економік пром-сті. – Донецьк, 2014. – 352 с.

15. Булеев И.П. Социальная ответственность бизнеса: теория и практика: моногр. / И.П. Булеев, Н.Ю. Брюховецкая, Е.В. Черных. – Донецк: ИЭП НАН Украины, ДонУЭП, 2008. – 137 с.

16. Тенденції тіньової економіки України І кв. 2016 р. [Електронний ресурс] / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-6533-4ab6-b56f-50e5243eb15a>.

17. Витрати на робочу силу за 2014 рік: статистичний бюлетень / Державна служба статистики. – К.: 2015. – 38 с.

18. Аналітична доповідь до Щорічного послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2016 році». – К.: НІСД, 2016. – 688 с.

19. Шамілева Л.Л. Соціальна відповідальність в трудовій сфері як чинник економічного зростання / Л.Л. Шамілева, А.Д. Панькова // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. пр. – К.: КНЕУ, 2016. – № 1 (11). – С. 147-156.

**В. П. Антонюк**

*д-р екон. наук*

*Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ*

## ВПЛИВ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ НА РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

**Постановка проблеми.** Унаслідок збройного конфлікту та тимчасової окупації значної частини території Донецької та Луганської областей більше мільйона людей були вимушені переїхати в інші регіони України для захисту власного життя та реалізації своїх прав на безпечні умови життя і можливості проживати в Україні. Внутрішньо переміщені особи (ВПО) були вимушені покинути свої домівки, своїх друзів та рідних, свою «малу батьківщину», де вони народилися і тривалий час проживали. Вони втратили не лише матеріальні цінності, але й соціальні зв'язки, свої плани на майбутнє та бажані перспективи. Більшість із них, втративши житло, майно, роботу, звичний спосіб життя та соціальне оточення та переживши надзвичайне психологічне потрясіння, нині знаходяться в досить складних життєвих умовах. Україна вперше зіштовхнулася з масштабною та досить гострою проблемою вимушених внутрішніх переселенців.

Незважаючи на те, що перші переселенці появилися в країні ще в травні 2014 р., системного аналізу для усвідомлення нової проблеми та розробки науково обґрунтованих підходів щодо її вирішення поки що мало. В Україні відбулися за останні два роки низка круглих столів з проблем внутрішньо переміщених осіб, декілька форумів, організованих громадами пе-

реселенців та спонсорськими організаціями, де обговорювалися дана проблема, спроба усвідомлення її сутності та масштабу, пошук шляхів її вирішення. Значна увага проблемам переселенців приділена в національній доповіді НАН України «Політика інтеграції українського суспільства в контексті викликів та загроз подій на Донбасі» [1]. В останні півтора-два роки з'явилася низка публікацій по проблемах переселенців України, в той же час резерви наукового осмислення цієї проблеми не вичерпані. Здебільшого ВПО розглядаються як об'єкти соціального захисту і допомоги. Не вистачає системного підходу в аналізі цієї проблеми з позицій виявлення потенціалу ВПО та їх впливу на розвиток територіальних громад, забезпечення їх повноцінної інтеграції. **Мета даного дослідження** – визначення напрямів удосконалення соціально-економічної політики стосовно більш ефективного залучення потенціалу ВПО для вирішення їх власних проблем та розвитку територіальних громад.

**Виклад основного змісту дослідження.** Відповідно до рекомендацій Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) щодо вимушених переселенців, внутрішньо переміщеними особами вважаються окремі особи або групи людей, які були змушені тікати та залишити свої будинки або місця