

DOI 10.32782/2786-8559/2022-1-2
УДК 330.341

Пляшко Ольга Степанівна

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та управління бізнесом,
Рівненський державний гуманітарний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7202-1036>

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ
У НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

У статті з'ясовано специфіку людських ресурсів як активного агента суспільного розвитку. Акцентовано на соціально-демографічних змінах в українському суспільстві, обумовлених зменшенням частки економічно-активного населення, насамперед, через невідновні смертельні і фізично-психологічні втрати та вимушеною міграцією. Обґрунтовано доцільність забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів у національній економіці, враховуючи сучасні виклики, та запропоновано її концептуальні засади. Визначено ключові елементи забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, які включають спонукальність до самоусвідомлення важливості збільшення конкурентоспроможності, міжгалузевість у вирішенні проблем забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів, механізми взаємодії і координації виконавців. Доведено, що базисом запропонованої концепції забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів є їх активність, ресурсом забезпечення конкурентоспроможності виступає середовище, а сферою взаємодії активності людських ресурсів та середовища є мотивація. Розкрито концептуальні напрями забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів у сучасній національній економіці і їх складові, які включають: мотивацію зростання конкурентоспроможності людських ресурсів засобами економічної, психологічної і соціальної мотивації, системи гарантій і відповідальності; розвиток складових інфраструктури шляхом інституційної, інформаційної, нормоутворюючої та ментальної трансформацій; збільшення активності людських ресурсів шляхом підтримки їх демографічних та освітньо-професійних якостей. Обґрунтовано, що ефективною моделлю управління та фінансування у процесах забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів є поєднання ринкового та державного механізмів. Очікується, що сформовані в такому контексті мотиви, стимули і гарантії, підкріплені активними людськими ресурсами і відповідними можливостями середовища, сприятимуть інноваційній переорієнтації економіки та її соціально-економічному розвитку.

Ключові слова: економіка, аналіз, конкурентоспроможність, розвиток.

Olha Pliashko

Rivne State University of the Humanities

**CONCEPTUAL PRINCIPLES FOR ENSURING
THE COMPETITIVENESS OF HUMAN RESOURCES
IN THE NATIONAL ECONOMY**

The article clarifies the specifics of human resources as an active agent of social development. Emphasis is placed on socio-demographic changes in Ukrainian society caused by a decrease in the share of the economically active population, primarily due to irreparable death and physical-psychological losses and forced migration. The expediency of ensuring the competitiveness of human resources in the national economy is substantiated, taking into account modern challenges, and its conceptual foundations are proposed. The key elements of the competitiveness of human resources ensuring are determined. They include motivation to self-awareness of competitiveness importance increasing, inter-industry in solving problems of ensuring the competitiveness of human resources, interaction and coordination mechanisms of performers. It is proved that the basis of the proposed concept of ensuring the competitiveness of human resources is their activity, the resource of ensuring competitiveness is the environment, and the sphere of interaction between the activity of human resources and the environment is motivation. The conceptual directions of ensuring the competitiveness of human resources in the modern national economy and their components are disclosed. They include: motivating for the growth of competitiveness of human resources by means of economic, psychological and social motivation, a system of guarantees and responsibility; development

of infrastructure components through institutional, informational, normative and mental transformations; increasing the activity of human resources by supporting their demographic, educational and professional qualities. It is substantiated that an effective model of management and financing in the processes of ensuring the competitiveness of human resources is a combination of market and state mechanisms. It is expected that the motives, incentives and guarantees formed in this context, supported by active human resources and appropriate opportunities of the environment, will contribute to the innovative reorientation of the economy and its socio-economic development.

Keywords: *economy, analysis, competitiveness, development.*

Вступ. Для сучасної України питання відновлення, розвитку і конкурентоспроможності її національної економіки є особливо нагальними і вимагають пошуку нових концепцій, моделей і рішень. Це пов'язано не лише з власне економічними сучасними причинами, такими як виснаженість економіки, її територіально-структурними змінами та переорієнтацією на першочергове забезпечення військових потреб, а й соціально-демографічними змінами у суспільстві, які обумовлені зменшенням частки економічно-активного населення через невідомі смертельні та фізично-психологічні втрати, вимушеною міграцією, а відповідно і змінами у змісті та структурі зайнятості. Саме поточні умови і сформовані фактори визначають можливості і орієнтири розбудови конкурентоспроможної економіки, серед яких політика розвитку і конкурентоспроможності людських ресурсів є не лише важливою, а й специфічною, оскільки людські ресурси є не тільки продуктивним ресурсом, а й активним агентом змін, джерелом і наслідком соціально-економічного розвитку, залежать від нього і забезпечують його рівень. Ще одним специфічним елементом сучасної України є необхідність мотивації повернення мільйонів мігрантів, які знайшли прихисток від війни у іноземних державах, та їх включення до вітчизняного ринку праці. Тому концептуальним завданням сучасної держави є розбудова партнерських стосунків з людськими ресурсами через спонукання їх до реалізації економічної активності, розвитку і конкурентоспроможності на користь національної економіки та забезпечення гарантій рівних можливостей, безпеки, охорони здоров'я, освіти та соціального захисту.

Матеріали та методи. Значний науковий доробок щодо питань людського фактора у економіці, обґрунтування теорій забезпечення активності та конкурентоспроможності людських ресурсів сформовано вітчизняними вченими-демографами та економістами. Зокрема, роль людських ресурсів у суспільному поступі та економічному зростанні досліджено у працях Л.І. Безтелесної та О.С. Пляшко [1], Д.П. Богині, Г.Т. Кулікова, Л.С. Лісогор [3], І.М. Геращенко [4], Е.М. Лібанової [8], С.Е. Сардака [11], дослідженню особливостей формування і забезпечення конкурентних переваг людських ресурсів присвячені праці О.А. Грішнєвої, О.В. Дорош,

С.Я. Шурпи [5], Н.С. Ковтун [7], В.І. Приймака та Н.В. Мішук [9] та ін.

Питання конкурентоспроможності людських ресурсів є також об'єктом державних галузевих та регіональних програм. Зокрема, стратегічною метою Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 рр. [6] є прискорення економічного зростання регіонів, підвищення їх конкурентоспроможності на основі ефективного використання внутрішнього потенціалу, створення нових робочих місць, покращення зайнятості населення, створення умов для повернення на батьківщину трудових мігрантів. Метою Стратегії сталого розвитку є забезпечення гідних умов життя та праці у власній країні та створення реальних передумов для набуття Україною повноправного членства в Європейському Союзі [12]. Обидві стратегії передбачають спільні цілі, механізми та інструменти їх забезпечення. В обох акцентовано, що досягнення результативності можливе лише у комплексному здійсненні заходів у різних сферах і, серед інших, першочерговими напрямками визнано необхідність подальшого розвитку системи ринкової інфраструктури та забезпечення гідного рівня життя і реалізації людського потенціалу. Концептуально, в обох документах питання людських ресурсів розглядають в контексті суспільного розвитку, його мети (через призму соціально-демографічного та економічного підходів) і не передбачають спонукальності, необхідності самоусвідомлення конкурентної чи партнерської активності у трудових та суспільних процесах, що в сучасних умовах стрімкого зменшення економічно активного населення не дозволить повною мірою досягнути поставлених цілей. Тому основними акцентами пропонованої концепції є врахування необхідності активізації людських ресурсів до участі у суспільних процесах, саморозвитку, продуктивної та суспільно-ефективної реалізації своїх потенціалів, а метою статті – узагальнення концептуальних засад забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів у національній економіці у сучасних умовах.

Результати. Специфіка людських ресурсів полягає в тому, що вони одночасно виступають і суб'єктом, і об'єктом, і каталізатором суспільних процесів і явищ. Тільки людські ресурси здатні їх розвивати, актуалізувати чи гальмувати. І якщо суспільна свідомість не буде налаштована

на активність, розвиток і ефективність, то жодна стратегія не стане ефективною, не буде вибудована дієва ринкова інфраструктура та атрибути громадянського суспільства. В такому контексті суспільна ідеологія, духовно-ціннісні орієнтири і традиції суспільства, активна громадянська позиція кожної людини формують базові передумови ефективності і розвитку. Стратегічні цілі і перспективи розвитку як економіки, так і людських ресурсів, розробляє і приймає влада, а по суті, незначна частка населення країни. Успішність їх реалізації і суспільна ефективність залежить не лише від наявності ресурсів та капіталу (сфера бізнесу), а й від моральних якостей людей, які їх приймають (влади) та виконують (громадяни). Лише за наявності спільної мети – достатньо обґрунтованої і мотивованої, взаємних активних і узгоджених дій, направлених на її досягнення, належного взаємного контролю і відповідальності можна розраховувати на те, що дії влади і виконавців будуть суспільно ефективними і буде досягнуто співпраці між владою, бізнесом і громадою. З позицій конкурентоспроможності, людського і економічного розвитку формування та забезпечення морально-ідеологічних, духовних, культурних потреб, можливостей і свобод людей є такими ж актуальними, як і формування дієвого інституційного, соціального, економічного середовища і побудова громадянського суспільства.

В означеному контексті ключовими елементами у забезпеченні конкурентоспроможності людських ресурсів є:

- спонукальність до необхідності усвідомлення людськими ресурсами важливості збільшення їх конкурентоспроможності;
- комплексність та міжгалузевість заходів у вирішенні проблем забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів і їх взаємозв'язок з розвитком національної економіки;
- чіткі механізми взаємодії і координації виконавців;
- визначення критеріїв ефективності та механізмів їх моніторингу і відповідальності за реалізацію.

Узагальнено концепція забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів об'єднує напрями та складові, зорієнтовані на забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів та соціально-економічний розвиток (рис. 1). Ключові її напрями включають:

- мотивацію – формування мотивів, стимулів і гарантій до активності і розширення можливостей людських ресурсів;
- розвиток складових інфраструктури – створення умов, сприятливих для розширення можливостей людських ресурсів;
- активність людських ресурсів – активізація людських ресурсів до використання можливостей середовища і розвитку своїх потенціалів.

Ефективною моделлю управління та фінансування у процесах забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів є поєднання ринкового та державного механізмів. Ринкове управління забезпечує активність людських ресурсів і стимулює їх до виходу на ринок праці та капіталу з метою формування ресурсних можливостей і задоволення потреб, зокрема у освіті, охороні здоров'я на засадах самофінансування і використання власного доходу. Саме воно є пріоритетним у забезпеченні процесів обслуговування та розвитку інфраструктури.

Державне управління забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів передбачає формування політики у сфері зайнятості, доходів, освіти, охорони здоров'я та інфраструктури, зокрема житлової та соціальної. Крім того, держава створює систему соціальних гарантій і обумовлює їх виконання на основі перерозподілу ВВП [2, с. 66].

Фінансові механізми забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів повинні об'єднувати ринкові та державні важелі та інструменти і включати для різних програм і напрямків:

- механізми державного фінансування та управління – з притаманними їм інструментами субвенцій, дотацій, обов'язкового соціального страхування, податку з доходів фізичних осіб;
- механізми самофінансування і комерційного розрахунку (грошова оплата, кредит, добровільне страхування, іпотека, податкові пільги);
- механізми самофінансування з державною підтримкою.

Першочерговим завданням забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів є мотивація, спонукальність до трудової та суспільної активності, важливість примноження власних можливостей і їх використання. Основною функцією системи мотивації є забезпечення прагнення людських ресурсів до самовдосконалення і розвитку, активної громадянської позиції через задоволення потреб матеріального і нематеріального характеру. Основними напрямками системи мотивації забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів є:

- економічна, психологічна та соціальна мотивація;
- гарантії роботодавцям;
- відповідальність учасників.

Традиційно актуальними інструментами мотивації зайнятих є реальний соціальний пакет, непрямі економічні методи мотивації (скорочений робочий день, збільшена відпустка, гнучкий робочий графік, можливості відділеної роботи, відгули і т. ін.), психологічні (особисті і публічні відзнаки) та організаційні (делегування повноважень, збагачення праці, просування за посадами) методи. Заробітна плата і соціальні гарантії працюючих повинні стимулювати до праці і

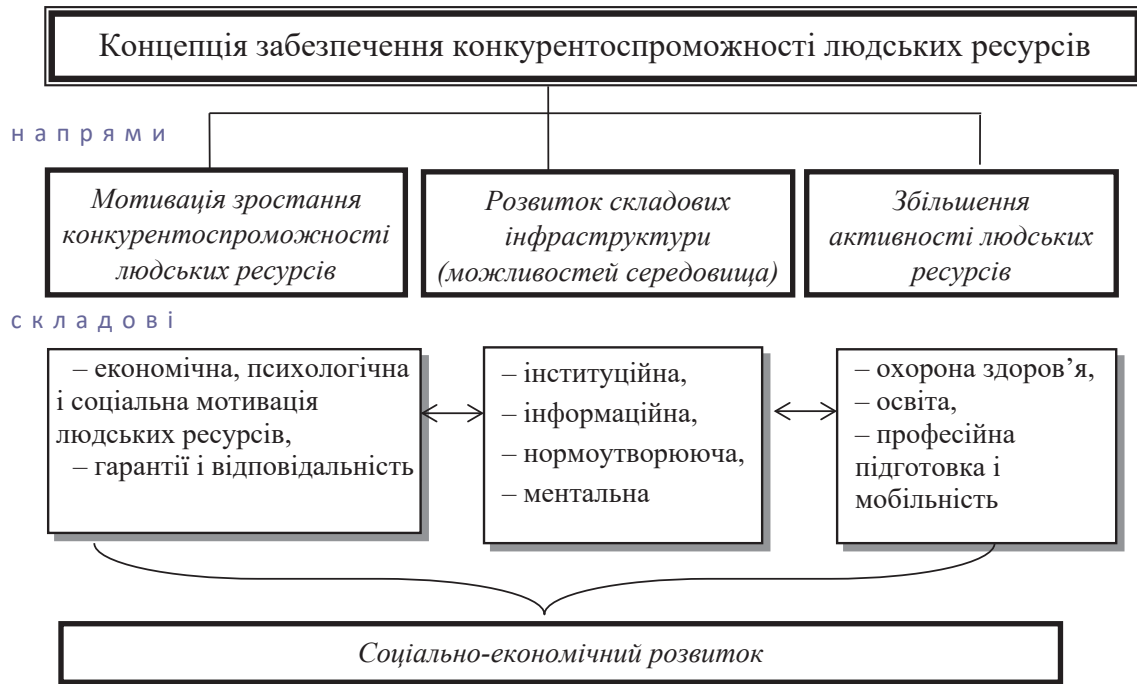


Рисунок 1 – Концепція забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів

Джерело: розроблено автором на основі [1]

бути однозначно більш пріоритетними, ніж соціальні допомоги для праце- і конкурентоздатного населення. У разі досягнення відповідного рівня задоволення матеріальних потреб на рівні, який відповідає стандарту якості життя, визначеного соціальним статусом у суспільстві, відбувається задоволення потреб нематеріального характеру (духовних і соціальних). «Експансія постматеріалістичних цінностей не може відбуватись швидкими темпами. Вона повинна обумовлюватись поступовою зміною системи мотивації праці, підвищенням матеріального благополуччя та ростом освітнього рівня працюючих» [13, с. 79].

Впровадження систем мотивації повинно бути вигідним усім учасникам: працівникам, роботодавцям і державі. Державна мотивація роботодавців до впровадження інновацій та збільшення продуктивності праці шляхом впровадження політики національного протекціонізму, надання гарантій вільного здійснення підприємницької діяльності, податкових пільг і знижок сприятиме модернізації економіки, детінізації ринку праці, адекватному збільшенню зарплат та соціально-економічному зростанню економіки через податки, додану вартість та сукупні витрати.

Іншою важливою функцією мотивації є усвідомлення необхідності відповідальності. Вона реалізується у формі суспільного договору між владою, бізнесом та громадянським суспільством, де кожна сторона має свою зону відповідальності. Відповідальність влади – провести реформи,

забезпечити баланс інтересів між громадянським суспільством, державою і бізнесом, прозора та якісно працювати за новими підходами, гарантувати дотримання прав людини. Відповідальність бізнесу – підтримувати та розвивати державу, бізнес-середовище та громадянське суспільство, сумлінно сплачувати податки, здійснювати ефективні інвестування в економіку держави, дотримуватись принципів чесної праці та конкуренції. Відповідальність громадянського суспільства – контролювати владу, жити відповідно до принципів гідності та неухильно додержуватися Конституції України та законів України [14].

Нерозвиненість і слабка дієвість системи інфраструктури та її складових (інституційної, інформаційної, нормоутворюючої та ментальної) досі є проблемою для України, в т.ч. і в контексті конкурентоспроможності людських ресурсів. Інфраструктурне середовище не потрібно будувати по-новому, його потрібно «переформатовувати», соціалізувати і зорієнтовувати на інноваційність. Пріоритетами цього напрямку є:

1) структурна переорієнтація економічної системи на інноваційно-орієнтований тип і впровадження інноваційних економічних інструментів;

2) формування суспільної свідомості на основі національної ідеї та протекціонізму.

Ключовими інструментами переорієнтації традиційної економічної системи на інноваційний тип може стати заохочення венчурного підприємництва і розвиток високих технологій, наукоємної

продукції, заохочення і збільшення видатків на НДР. Пріоритетною формою реалізації є вибудована розвинутими країнами світу партнерська форма участі держави і бізнесу у інноваційних процесах. Наприклад, для американської інноваційної моделі економічного розвитку характерною є ставка на малий бізнес: дрібні венчурні підприємства, діяльність яких підтримується державою за допомогою системи пільг і податкових стимулів. Держава відіграє активну роль в загальній координації науково-дослідних робіт, в реалізації програм для розвитку НДР і заохочення приватних компаній. Аналогічно в Японії дрібні інноваційні фірми є основним джерелом інноваційної моделі економічного розвитку, їх чисельність складає 99% від загальної кількості підприємств даного типу, а доля в ВВП країни досягає 52%. Для фінансування венчурного бізнесу використовується як приватний капітал, так і державна підтримка, податкові пільги, створюються нові корпорації для поширення нововведень у високотехнологічних галузях. У Франції та Німеччині основними розробниками нововведень є великі фірми. Вони тримають під контролем всі фундаментальні (ліцензійні) технічні і технологічні стадії інноваційних процесів [9].

Щодо другого напрямку, то зміни середовища та суспільна ідеологія повинні бути однонаправленими. Інформаційний простір потрібно розбудовувати на основі ідеології національної приналежності і патріотизму, які особливо актуальні і затребувані у сучасних умовах, пропаганди національного виробництва, необхідності людської активності не лише для перемоги, але й для відбудови та розвитку економіки, відповідальності і розвитку, культури та здорового способу життя, що сприятиме ментальній трансформації.

Активізація участі людських ресурсів у суспільних процесах є ще одним напрямком забезпечення їх конкурентоспроможності. В першу чергу він охоплює підтримку демографічних та освітньо-професійних якостей. Примноження демографічних можливостей людських ресурсів (збільшення

тривалості життя, покращення стану здоров'я, умов безпеки і т.ін.), зменшення числа дестимуляторів (передчасна смертність, інвалідність і т.ін.) обумовлюють збільшення бажань і можливостей людських ресурсів, що еволюційно призводить до зміни кількісних показників якісними. Підтримка і стимулювання якісних змін людських ресурсів шляхом забезпечення доступу до якісної освіти, професійної підготовки і перепідготовки, розвитку ринку праці, сприяння підприємницькій ініціативі є інтенсивними і ефективними у довгостроковій перспективі заходами. Крім власне освіти, значну роль у процесах активізації та конкурентоспроможності людських ресурсів відіграють життєві установки, моделі поведінки, які налаштовують і сприяють переходу до нового – інноваційного типу суспільства, формуванню економіки знань і підвищенню якості життя.

Висновки. Базисом пропонованої концепції забезпечення конкурентоспроможності людських ресурсів є їх активність, оскільки розвиток освіти, охорони здоров'я, культури, забезпечення вільних можливостей і мобільності сприяють формуванню нового типу мислення і поведінки (громадянське суспільство). Ресурсом забезпечення конкурентоспроможності виступає середовище. Його змістовне і структурне реформування, інноваційна зорієнтованість та національний протекціонізм сприяють формуванню якісно нового інформаційного суспільства. Сферою взаємодії активності людських ресурсів та середовища є мотивація. Сформовані у суспільстві мотиви, стимули і гарантії (відповідальність), підкріплені активними людськими ресурсами і відповідними можливостями середовища сприяють інноваційній переорієнтації економіки, науково-технічному прогресу та розвитку нових галузей і технологій, економічному та соціальному зростанню. Розробка конкретних заходів за напрямками пропонованої концепції, критеріїв їх ефективності та оцінювання результатів моніторингу формують перспективи подальших досліджень у цьому напрямку.

Література:

1. Безтелесна Л.І., Пляшко О.С. Конкурентоспроможні людські ресурси: механізм забезпечення в національній економіці : монографія. Київ : Кондор-Видавництво, 2017. 184 с.
2. Безтелесна Л.І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в Україні: оцінка і перспективи : монографія. Рівне : НУВГП, 2010. 361 с.
3. Богиня Д.П., Куліков Г.Т., Лісогор Л.С. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : монографія. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2003. 213 с.
4. Герашенко І.М. Людські ресурси як основний чинник конкурентоспроможності та стратегічного планування підприємства. *Бізнес Інформ*. 2019. № 11. С. 368–375.
5. Грішнова О.А., Дорош О.В., Шурпа С.Я. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О.А. Грішнкової. Київ : КНЕУ, 2015. 222 с.
6. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
7. Ковтун Н.С. Формування конкурентних переваг людських ресурсів у національній економіці. *БізнесІнформ*. 2014. № 4. С. 29–34.

8. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів. *Демографія та соціальна економіка*. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ. 2011. № 1(15). С. 24–38.
9. Приймак В.І., Мішук Н.В. Теоретичні основи трактування конкурентоспроможності молоді на ринку праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2018. Вип. 30(3). С. 52–55.
10. Рожко О.Д., Слобоженюк А.С. Світовий досвід венчурного фінансування як сучасної форми інвестування. *Ефективна економіка*. 2013. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2056>
11. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 12 (138). С. 132–140.
12. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року (проект). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JH6YF00A?an=355>
13. Татомир І.Л. Система мотивації праці в умовах інформаційного суспільства : дис. ... канд. ек. наук : 08.00.01. Київ, 2012. 210 с.
14. Халда Н.О. Забезпечення соціальної конкурентоспроможності регіону в умовах структурних змін світового господарства. *Зб. наук. праць. Луцький національний технічний університет. Серія «Регіональна економіка»*. 2010. Випуск 7(27). Ч. 5. С. 215–224.

References:

1. Beztelesna, L.I. & Pliashko, O.S. (2017). Konkurentospromozhni liudski resursy: mekhanizm zabezpechennia v natsionalnii ekonomitsi: monohrafiia [Competitive human resources: mechanism of provision in the national economy]. Kyiv: Kondor-Vydavnytstvo.
2. Beztelesna, L.I. (2010). Upravlinnia liudskym rozvytkom ta yoho finansove zabezpechennia v Ukraini: otsinka i perspektyvy: monohrafiia [Management of human development and its financial support in Ukraine: assessment and prospects]. Rivne: National University of Water and Environmental Engineering.
3. Bohynia, D.P., Kulikov, H.T & Lisohor, L.S. (2013). Konkurentospromozhnist robochoi syly v systemi sotsialno-trudovykh vidnosyn: monohrafiia [Competitiveness of the workforce in the system of social and labor relations]. Kyiv: Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine.
4. Herashchenko, I.M. (2019). Liudski resursy yak osnovnyi chynnyk konkurentospromozhnosti ta stratehichnoho planuvannia pidpriemstva [Human resources as the main factor of competitiveness and strategic planning of the enterprise]. *Business Inform*, no. 11, pp. 368–375.
5. Hrishnova, O.A., Dorosh, O.V. & Shurpa, S.Ia. (2015). Investuvannia v liudskiy kapital u systemi chynnykiv zabezpechennia hidnoi pratsi: monohrafiia [Investing in human capital in the system of factors for ensuring decent work]. Kyiv: KNEU, 222 p.
6. Derzhavna stratehiia rehionalnoho rozvytku na 2021–2027 roky [State strategy of regional development for 2021–2027]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
7. Kovtun, N.S. (2014). Formuvannia konkurentnykh perevah liudskykh resursiv u natsionalnii ekonomitsi [Formation of competitive advantages of human resources in the national economy]. *Business Inform*, no. 4, pp. 29–34.
8. Libanova, E.M. (2011). Modernizatsiia ekonomiky Ukrainy v konteksti sotsialnykh vyklykiv [Modernization of the economy of Ukraine in the context of social challenges]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*, no. 1(15), pp. 24–38.
9. Pryimak, V.I. & Mishchuk N.V. (2018). Teoretychni osnovy traktuvannia konkurentospromozhnosti molodi na rynku pratsi [Theoretical foundations of the interpretation of the competitiveness of youth in the labor market]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu Ser.: Ekonomichni nauky*, no. 30(3), pp. 52–55.
10. Rozhko, O.D. & Slobozheniuk, A.S. (2013). Svitovyi dosvid venchurnoho finansuvannia yak suchasnoi formy investuvannia [World experience of venture financing as a modern form of investment]. *Efektivna ekonomika*, no. 5. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2056>
11. Sardak, S.E. (2012). Evoliutsiia pohliadiv na zmist i rol liudskykh resursiv u suspilnomu postupi [The evolution of views on the content and role of human resources in social progress]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 12 (138), pp. 132–140. (in Ukrainian)
12. Stratehiia staloho rozvytku Ukrainy do 2030 roku (proekt) [Strategy of sustainable development of Ukraine until 2030 (draft)]. Available at: <https://ips.ligazakon.net/document/JH6YF00A?an=355>
13. Tatomyr, I.L. (2012) Systema motyvatsii pratsi v umovakh informatsiinoho suspilstva [The system of work motivation in the conditions of the information society]: (Dysertatsiia kandydata ekonomichnykh nauk). Taras Shevchenko National University of Kyiv.
14. Khalda, N.O. (2010). Zabezpechennia sotsialnoi konkurentospromozhnosti rehionu v umovakh strukturnykh zmin svitovoho hospodarstva [Ensuring the social competitiveness of the region in the conditions of structural changes in the world economy]. *Zb. nauk. prats. Lutskiyi natsionalnyi tekhnichnyi universytet. Seriia "Rehionalna ekonomika"*, no. 7(27), part 5, pp. 215–224.

Стаття надійшла до редакції 07.12.2022 р.