

Література.

1. Пенькова О.Г., Котвицька Н.М., Ревуцька А.О. Пріоритети державної підтримки розвитку зерновиробництва в Україні. *Економічний часопис-XXI*. 2015. № 7-8 (1). С. 28-31.
2. Солнцев С.О., Жигалкевич Ж.М. Програмно-цільове планування розвитку квазіінтеграційних структур. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2018. № 15. С. 253-262.
3. Данко-Ютіш Н.І. Концептуальні положення формування регіональної політики адаптивно-селективного типу, спрямованої на подолання міжрегіональних диспропорцій соціально-економічного розвитку. *Ефективна економіка*. 2017. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5438>.
4. Чевганова В.Я., Гайдучок М.В. Оцінка нестабільності зовнішнього середовища сільськогосподарського підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 15. URL: <http://global-national.in.ua/archive/19-2017/58.pdf> (дата звернення: 12.12.2018).
5. Кулінічев П.К. Оцінка факторів впливу на конкурентну позицію підприємства. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2013. № 45 (1018). С. 69-75.
6. Сментина Н.В. Особливості методології стратегічного планування в системі державного управління соціально-економічним розвитком територій. *Вісник СумДУ. Серія Економіка*. 2013. № 4. С. 67-80.

РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ

**ГОРОДЕЦЬКА Т.Е. К.Е.Н., ДОЦЕНТ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМ. ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Оновлення трансформаційних процесів українського суспільства, перехід до структурно-інноваційної моделі економічного зростання, де людина з її освітньо-професійним, інтелектуальним, духовним потенціалами має стати основним стратегічним ресурсом економічних перетворень, підвищує значення нових теоретико-прикладних розробок та підходів до механізму регулювання рівня життя населення держави загалом, і особливо в регіонах. Окремою групою чинників формування, використання та розвитку людського капіталу регіону, слід виділяти рівень життя населення, у вітчизняній економічній науці нерідко трапляється визначення даної групи факторів, як економічні.

Так, життєвий рівень населення залежить від способу виробництва (характеру відносин власності, рівня розвитку матеріальної бази виробництва, суспільної продуктивності праці) та способу життя (сукупності загальних проявів життєдіяльності людей, що визначальним чином впливають на формування в суспільстві спільної домінанти їх життєвих та мотиваційних установок) [1, с. 11].

Сприятливе економічне середовище є необхідною, але не достатньою умовою для раціонального формування, розвитку, збереження та використання людського капіталу: важлива роль відводиться інституційній та інноваційній інфраструктурі. До соціально-економічної групи чинників доцільно віднести такі рушійні сили, суттєві причини та обставини, які визначають умови формування, розвитку, збереження та використання найціннішого ресурсу – людського капіталу, характеризують стан економіки країни, розвиток виробництва та сфери послуг; напрямки соціальної та економічної політики; рівень життя населення (у т.ч. реальні доходи, рівень мінімальної та середньої заробітної плати, соціальні трансферти); рівень освіченості та професійної підготовки населення; стан здоров'я нації; рівень економічної активності населення, безробіття та зайнятості, ситуацію на ринку праці; державну політику зайнятості; соціальний захист населення; кредитно-фінансовий механізм та податкову систему [2, с. 72].

Таким чином, рівень нагромадження людського капіталу та рівень людського розвитку є важливою складовою оцінки рівня життя населення. В свою чергу, трактування рівня життя населення через призму добробуту, нагромадження людського капіталу, рівня людського розвитку відповідним чином визначатиме логіку аналізу та особливості впливу регіональних соціально-економічних чинників на індикатори рівня життя населення.

За підсумками 2016 р. Україна посіла 84-е місце з 188 країн за Індексом людського розвитку (ІЛР), який щороку формується під егідою Програми розвитку ООН (ПРООН), що на 3 пункти нижче порівняно з попереднім результатом. З 1990 року показники ІЛР підвищилися на 5,2 %; тривалість життя при народженні зросла на 1,3 року, середня тривалість навчання збільшилася на 2,2 року, а очікувана тривалість навчання — на 2,9 року; ВВП на душу населення знизився на 31,9 %. Разом із цим, результати України залишаються нижчими за середні показники країн, що належать до групи з високим рівнем людського розвитку, і нижчими за середні показники по країнах Європи і Центральної Азії [3, с. 52].

Людський капітал також сильно впливає на рівень соціально-економічного розвитку регіонів України. Більшість регіонів з найвищими показниками людського капіталу належать до регіонів з найвищими показниками соціально-економічного розвитку.

Джерелом функціонування та нагромадження людського капіталу є заробітна плата, рівень якої суттєво коливається за регіонами країни, що, відповідно, впливає на рівень розвитку людського капіталу у кожному регіоні. Заробітну плату правомірно розглядати і як форму економічної реалізації права власності на ресурс праці або як форму доходу від «людського капіталу», носієм якого є найманий працівник [4, с. 74]. Однак в сучасних умовах це право не реалізується повністю, оскільки існує заборгованість з виплати заробітної плати.

Таким чином, тенденції людського капіталу в нашій державі свідчать про проблематичність майбутнього успішного розвитку національної економіки, в центрі якої стоїть людина – дійсний капітал, здатний створювати нові продуктивні сили і відносини для забезпечення розвитку країни і людства. Зрозуміло, що такий стан розвитку людського капіталу спонукає до пошуку адекватних технологій його оцінки та обліку, а також механізмів контролю за його розвитком [5, с. 8].

Отже, в умовах економічних реформ стратегічними пріоритетами України є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, інтеграція в економічний європейський простір та розбудова соціальної держави. Найважливішою умовою реалізації цих стратегічних завдань є нагромадження та ефективне використання людського капіталу, тобто тих якісних рис працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх на головну продуктивну силу постіндустріальної економіки, заснованої на знаннях.

Література.

1. Мандибура В.О. Рівень життя населення та механізми його регулювання : автореф. дис. д-ра екон. наук : 08.09.01. Київ, 1999. 36 с.
2. Обіход С.В., Мельничук О.П. Чинники впливу на людський капітал в умовах трансформації соціально-трудових відносин. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016, № 3. Том 1. С. 68-75.
3. Никифоренко В.Г. Формування і розвиток людського потенціалу регіону: сутність, сучасні тенденції та методи оцінювання : монографія / за заг. наук. ред. В. Г. Никифоренка. – Одеса : ВОІ СОІУ «Атлант», 2018. 103 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.

5. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf. (дата звернення: 09.04.2020).

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗАВІДУВАЧА КАФЕДРИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

***ГРОХОВА Г.П., КАНДИДАТ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК, ДОЦЕНТ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РАДІОЕЛЕКТРОНІКИ***

Управління навчальним процесом кафедри передбачає логічну зміну етапів, яка характеризується тісним зв'язком етапів, які змінюють один одного. Специфіка навчального процесу полягає в опосередкованості впливу на людину (студента, учня), регулюванні умов його розвитку. Така діяльність педагога вимагає високого рівня управлінської компетентності, яка проявляється у готовності до вирішення педагогічних завдань й здійснення управління навчально-виховним процесом. Саме в процесі самоосвіти й професійного самовдосконалення відбувається трансформація управлінської компетентності в професіоналізм, вищим проявом якого є управлінська культура керівника кафедри, як педагога [3].

Невідривною складовою професійної компетентності педагога є управлінська компетентність, яку розуміють як умову успішності управлінсько-педагогічної діяльності й спілкування, яка забезпечується готовністю і здатністю творчо і раціонально підходити до вирішення управлінсько-педагогічних завдань. Проте, на думку дослідника Е.Зеєра, компетентність включає не лише знання, але й когнітивну, операціонально-технологічну, мотиваційну, етичну, соціальну і поведінкову складові та систему ціннісних орієнтацій [5].

Компетентний педагог здатний застосовувати знання та вміння ефективно і творчо в міжособистісних відносинах – ситуаціях, що передбачають взаємодію іншими людьми в соціальному і професійному середовищах. Управлінська компетентність педагога визначається спрямованістю його особистості до управлінської діяльності, її прагненням до подолання перешкод і досягненням високих результатів у навчальному процесі, бажанням самовдосконалюватися, реалізувати свій інтелектуальний,