

Л. Я. Самойленко,
к. держ. упр., доцент, доцент кафедри менеджменту та державної служби,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0335-3077>
А. А. Тодоров,
аспірант кафедри менеджменту та державної служби,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-0580-0245>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.19.200

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

L. Samoylenko,
PhD in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor
of the Department of Management and Public Service, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy
A. Todorov,
PhD student of the Department of Management and Public Service, Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

PUBLIC ADMINISTRATION IN THE FIELD OF PERSONNEL TRAINING IN THE CONTEXT OF REGIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT

У статті досліджено публічне управління у сфері підготовки кадрів у контексті економічного розвитку регіонів України, особливо в умовах війни та соціально-економічної кризи. Вивчено сучасні підходи до управління підготовкою кадрів на державному рівні, проаналізовано проблеми, виклики та можливості, що постали перед цією сферою. Основна увага приділяється впливу кадрової політики на економічний розвиток регіонів, особливостям регіональних ринків праці та їхньому взаємозв'язку з національним ринком. Запропоновано шляхи вдосконалення управлінських механізмів, включаючи децентралізацію, цифровізацію освіти та впровадження міжнародного досвіду. Особлива увага надана механізмам адаптації публічного управління до викликів, спричинених війною, глобальними змінами на ринку праці та необхідністю швидкого відновлення економічної стабільності України. Стаття також висвітлює значення інноваційних підходів у формуванні трудового потенціалу для забезпечення довгострокового сталого розвитку.

The article examines public administration in the field of personnel training in the context of regional economic development in Ukraine, with a particular focus on the current challenges posed by the ongoing war and its impact on the labor market. The study highlights the critical role of public administration in shaping an effective workforce that meets the needs of both the economy and society, especially in times of crisis. It explores the current state of state policy on personnel training, identifying key challenges and opportunities for improving the system. The article analyzes the influence of human resource policy on the economic growth of regions, emphasizing the importance of aligning regional labor market demands with national workforce strategies.

A thorough examination is provided on the unique characteristics of regional labor markets and their relationship with national economic objectives, highlighting disparities in development across regions. The paper stresses the need for flexible and adaptive public administration mechanisms to address the challenges faced by the labor market, including the migration of skilled workers, infrastructure damage in conflict zones, and the disruption of educational institutions. In this regard, the article offers recommendations for enhancing the efficiency of public administration, focusing on decentralization, digitalization of education, and the integration of international experience in workforce development.

Key areas for improvement include the introduction of modular and short-term educational programs, better integration between educational institutions and businesses, and the promotion of lifelong learning to address the rapidly evolving demands of the labor market. The study also underscores the importance of public-private partnerships in ensuring that training programs reflect real market needs. Additionally, the paper advocates for regional strategies for workforce development, which take into account the specific economic and social needs of each region and support targeted investments in human capital.

By implementing these recommendations, the article argues that Ukraine can strengthen its workforce development system, address the unique challenges presented by the war, and promote the sustainable economic growth of its regions. The findings offer practical insights for policymakers on how to reform public administration in the field of personnel training to better meet the needs of the modern labor market, ensuring that the system is resilient, flexible, and capable of supporting the country's economic recovery and growth.

Ключові слова: публічне управління, підготовка кадрів, економічний розвиток регіонів, ринок праці, державна політика, регіональні стратегії, цифровізація освіти, децентралізація, інноваційні підходи, війна, постконфліктне відновлення, міжнародний досвід.

Key words: public administration, personnel training, regional economic development, labor market, state policy, regional strategies, digitalization of education, decentralization, innovative approaches, war, post-conflict recovery, international experience.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ В ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Проблематика публічного управління у сфері підготовки кадрів на сьогодні стає все більш актуальною, оскільки економічний розвиток регіонів залежить від наявності кваліфікованого трудового ресурсу, здатного відповідати вимогам сучасної економіки. Глобалізаційні процеси, цифровізація та автоматизація виробничих і управлінських процесів вимагають нових підходів до професійної підготовки кадрів та їхньої подальшої адаптації до швидкозмінюваного ринку праці. Ефективність державної політики у цій сфері відіграє ключову роль у формуванні стабільного економічного розвитку як на національному, так і на регіональному рівнях, що робить дослідження цієї теми вкрай важливим для суспільства.

Забезпечення регіонів висококваліфікованими фахівцями сприяє розвитку їхнього економічного потенціалу, інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності. У зв'язку з цим, особливого значення набувають питання регулювання ринку праці, освітньої політики та державного контролю за підготовкою фахівців різних спеціальностей. Регіональні особливості, зокрема нерівномірність економічного розвитку та активні бойові дії в окремих областях України, потребують диференційованих підходів до кадрової політики, що повинні враховувати специфіку локальних ринків праці та економічних умов.

Водночас, сучасні виклики, зокрема геополітичні та соціально-економічні зміни, активна мобілізація населення та реалії війни, вимагають вдосконалення системи публічного управління, яка регулює процеси підготовки кадрів. З одного боку, необхідність інтеграції регіональних ринків праці у загальнонаціональний контекст вимагає уніфікації певних підходів та стандартів освіти і підготовки фахівців. З іншого боку, важливою є адаптація державних управлінських рішень до умов окремих регіонів, що дозволить створити ефективну систему підготовки кадрів для економічного розвитку.

Аналіз наукових джерел свідчить про зростаючий інтерес дослідників до проблеми публічного управління у сфері підготовки кадрів. У працях вітчизняних та зарубіжних науковців розглядаються різні аспекти цієї теми, зокрема роль держави у регулюванні освітніх процесів (Литвиненко Є. [1]), вплив кадрової політики на економічний розвиток (Олейнікова Л., Козик В., Бехтер Л., Дубиніна С., Лищенко О. [2], Зачосова Н., Замогильна А.

[3]), інноваційні підходи до підготовки фахівців (Корсунська М. [4], Васюткіна Н., Самітов Р., Колісник М. [5]). Проте, недостатньо вивченими залишаються питання інтеграції регіональних особливостей у загальнонаціональну систему публічного управління та розробка механізмів адаптації кадрової підготовки до специфічних потреб регіонів.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження полягає у виявленні основних проблем і перспектив вдосконалення публічного управління у сфері підготовки кадрів в контексті регіонального розвитку економіки. Основні завдання статті спрямовані на аналіз сучасного стану цієї сфери, визначення впливу кадрової політики на економічні процеси у регіонах та розробку рекомендацій щодо підвищення ефективності управлінських рішень у даному напрямку. Об'єктом дослідження є система публічного управління у сфері підготовки кадрів в Україні, а предметом — механізми та інструменти вдосконалення цієї системи в контексті економічного розвитку регіонів.

Таким чином, дослідження публічного управління у сфері підготовки кадрів в контексті економічного розвитку регіонів є важливим кроком до вирішення актуальних проблем сучасної економіки, забезпечення сталого розвитку регіонів та підвищення їхньої конкурентоспроможності в умовах глобальних змін. Розробка ефективних управлінських рішень та стратегій у цій сфері сприятиме не лише економічному зростанню, але й соціальній стабільності та підвищенню якості життя населення.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Публічне управління у сфері підготовки кадрів базується на системі принципів, концепцій та моделей, які відображають сучасні підходи до взаємодії держави, суспільства та ринку праці у формуванні кваліфікованого трудового потенціалу. У теоретичній площині публічне управління у цій сфері можна розглядати як комплекс цілеспрямованих дій з боку державних органів, спрямованих на забезпечення підготовки кадрів, які відповідають вимогам економіки та суспільства. Однією з ключових теоретичних концепцій є теорія людського капіталу, яка стверджує, що інвестиції в освіту та професійну підготовку робочої сили є одним із головних чинників економічного зростання [1].

Також важливими для розуміння теоретичних основ публічного управління у сфері підготовки кадрів є положення теорії державного регулювання. Відповідно до цієї теорії, держава повинна створювати правові, організаційні та економічні умови для розвитку системи підготовки кадрів, яка відповідає потребам ринку праці та забезпечує стійке економічне зростання. Сучасні підходи до публічного управління підкреслюють важливість гнучкості, адаптивності та орієнтації на результати у формуванні та реалізації кадрової політики, що вимагає постійного моніторингу та коригування управлінських рішень у відповідь на змінні економічні умови [6].

Держава відіграє центральну роль у регулюванні процесів підготовки кадрів через систему освітньої та кадрової політики, формуючи стратегії розвитку освітньої системи та ринку праці, а також забезпечуючи їх узгодженість. Основні функції держави у цій сфері включають розробку нормативно-правової бази, фінансування освітніх програм, регулювання стандартів освіти та професійної підготовки, а також координацію взаємодії між освітніми установами та роботодавцями.

Один з ключових інструментів державного впливу — це формування національних та регіональних програм підготовки кадрів, які спрямовані на підтримку пріоритетних галузей економіки. Держава також відіграє важливу роль у забезпеченні доступності та якості освіти для різних категорій населення, включаючи створення умов для безперервного навчання та підвищення кваліфікації працівників. У цьому контексті важливою стає роль публічного управління як механізму регулювання міжсекторальної взаємодії, де держава виступає посередником між потребами ринку та можливостями системи освіти [7].

Оцінка ефективності управлінських рішень у сфері підготовки кадрів є ключовим елементом публічного управління, оскільки дозволяє визначити, наскільки державні програми та політики досягають поставлених цілей у контексті кадрового забезпечення економіки. Основними критеріями оцінки є відповідність підготовлених кадрів вимогам ринку праці, рівень працевлаштування випускників освітніх установ, а також економічна ефективність державних витрат на освітні програми.

Існує кілька підходів до оцінки ефективності. Перший підхід базується на кількісних показниках, таких як рівень зайнятості випускників, швидкість адаптації до робочого процесу та показники підвищення продуктивності праці. Другий підхід орієнтований на якісні аспекти, включаючи оцінку задоволення роботодавців та самих працівників рівнем підготовки. Третій підхід включає аналіз економічної доцільності державних інвестицій у систему освіти через вивчення довгострокових соціально-економічних наслідків кадрової політики [3].

Таким чином, ефективність публічного управління у сфері підготовки кадрів повинна оцінюватися комплексно, з урахуванням як короткострокових, так і довгострокових результатів, що дозволить формувати обґрунтовані управлінські рішення та забезпечувати сталий розвиток регіональної економіки.

Кадрова політика є одним із ключових чинників, що впливають на економічне зростання регіонів. Ефективна підготовка кадрів сприяє розвитку конкурентоспро-

можності підприємств і регіональних економік, підвищуючи їх здатність адаптуватися до інноваційних змін і викликів глобальної економіки. Кваліфіковані фахівці, підготовлені у відповідності до потреб ринку праці, є важливим ресурсом для підвищення продуктивності праці та залучення інвестицій у регіони, що, у свою чергу, стимулює економічний розвиток. Відповідна кадрова політика сприяє створенню нових робочих місць, розвитку місцевого бізнесу та підвищенню рівня добробуту населення, зменшуючи соціально-економічні диспропорції між різними регіонами.

Проте, якщо кадрова політика не відповідає потребам економіки або не адаптована до специфічних умов конкретного регіону, це може призвести до дисбалансу на ринку праці, що негативно позначається на темпах економічного зростання. Тому важливою функцією публічного управління є постійний моніторинг та коригування кадрової політики з метою забезпечення її ефективності й відповідності потребам регіонального ринку праці [4].

Регіональні ринки праці мають свої особливості, які залежать від географічного розташування, рівня економічного розвитку, структури економіки та демографічних характеристик регіону. Однією з основних відмінностей регіональних ринків праці є специфіка галузей, які домінують у тій чи іншій місцевості. Наприклад, промислові регіони потребують висококваліфікованих технічних спеціалістів, тоді як сільськогосподарські області більше орієнтовані на підготовку кадрів для аграрного сектору. Ці особливості визначають структуру попиту на робочу силу та впливають на освітні й кадрові програми, які повинні враховувати специфіку локальних ринків праці.

Взаємозв'язок регіонального та національного ринків праці є важливим для забезпечення гармонійного економічного розвитку країни в цілому. Національна економічна стратегія має враховувати регіональні особливості для уникнення дисбалансу у підготовці кадрів і забезпечення рівномірного розвитку регіонів. Важливою складовою цього процесу є мобільність робочої сили, яка дозволяє збалансувати пропозицію і попит на робочу силу на національному рівні. Інтеграція регіональних ринків праці з національним контекстом забезпечує гнучкість системи підготовки кадрів та адаптацію до змінних умов економіки, стимулюючи розвиток нових напрямів у галузях промисловості, IT-технологій та інших стратегічних сфер [8].

Одним із головних викликів для кадрової політики є нерівномірність економічного розвитку регіонів, що призводить до значних відмінностей у попиті на робочу силу та умовах її підготовки. Більш розвинені регіони мають доступ до кращої інфраструктури, ресурсів та можливостей для професійної освіти, що дозволяє їм залучати та утримувати кваліфікованих працівників. У той час як менш розвинені регіони часто стикаються з проблемою "відтоку мізків", коли найкращі фахівці виїжджають у пошуках кращих умов праці, що посилює економічну стагнацію таких регіонів.

Для вирішення цих проблем публічне управління повинно спрямовувати зусилля на вирівнювання умов підготовки кадрів у різних регіонах, забезпечуючи рівний доступ до якісної освіти та професійної підготов-

ки. Це може бути досягнуто через підтримку регіональних програм розвитку освіти, стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу, а також створення умов для інвестування в людський капітал. Іншою важливою стратегією є розвиток програм дистанційного навчання та перекваліфікації, що дозволить забезпечити доступ до освітніх ресурсів для віддалених регіонів [8].

Таким чином, нерівномірність економічного розвитку регіонів вимагає гнучкої і диференційованої кадрової політики, яка дозволить враховувати особливості кожного регіону та сприятиме їх економічному зростанню через ефективну підготовку кадрів. Вирішення цих викликів є важливим завданням публічного управління, яке повинно розробляти стратегії для забезпечення сталого розвитку всієї національної економіки через комплексний підхід до управління підготовкою кадрів.

У сучасній Україні система публічного управління у сфері підготовки кадрів зазнає значних трансформацій, що обумовлені як внутрішніми економічними змінами, так і зовнішніми викликами, зокрема повномасштабною війною, яка триває з 2022 року. Держава змушена шукати нові підходи до забезпечення кадрів, здатних відповідати потребам не лише мирного часу, але й війни та повоєнного відновлення. Однією з ключових складових сучасного підходу є розвиток гнучкої системи професійної освіти та перекваліфікації, що відповідає новим реаліям ринку праці.

Державний рівень управління кадровою політикою передбачає створення умов для підготовки фахівців, які здатні адаптуватися до потреб різних секторів економіки в умовах невизначеності та високої динаміки змін. Державні програми акцентують увагу на розвитку інноваційних технологій, цифрових компетенцій та військової спеціалізації, що стає особливо актуальним у контексті тривалої агресії Російської Федерації. Підготовка кадрів для секторів оборони, інфраструктурної реконструкції та гуманітарної допомоги стає пріоритетом у кадровій політиці держави [9].

Україна стикається з низкою серйозних викликів у сфері підготовки кадрів, що є наслідком не лише війни, але й багаторічних проблем, зокрема структурної дисбалансованості ринку праці та недосконалості освітньої системи. Перш за все, війна призвела до масової міграції як у межах країни, так і за її межами, що суттєво змінило структуру попиту на робочу силу та доступ до кадрів у певних регіонах. Багато кваліфікованих спеціалістів виїхали за кордон або були мобілізовані до Збройних Сил України, що спричинило дефіцит робочої сили у таких важливих галузях, як промисловість, будівництво та освіта.

Іншою важливою проблемою є руйнування інфраструктури освітніх закладів у прифронтових та окупованих регіонах, що ускладнює доступ до якісної освіти. Війна також загострила питання адаптації освітніх програм до потреб військової економіки та подальшого відновлення країни. Важливим викликом залишається також недостатня інтеграція освітньої системи з потребами бізнесу та економіки, що призводить до відсутності гнучкості в реагуванні на зміни ринку праці.

Протягом останніх років в Україні було впроваджено кілька державних програм, спрямованих на підготовку кадрів відповідно до нових викликів [10]. Зокрема,

велика увага приділяється програмам, спрямованим на перекваліфікацію військових і ветеранів, які повертаються до цивільного життя, а також на підготовку фахівців у галузі відновлення інфраструктури, медицини та соціальної допомоги. Запроваджено ряд ініціатив у сфері дистанційної освіти, що дозволяє забезпечувати навчання в умовах воєнного стану та переміщення населення.

Окрім того, діють програми, спрямовані на підтримку малого та середнього бізнесу, який активно залучається до процесів відновлення економіки. Програми професійної підготовки та перепідготовки реалізуються в межах національної стратегії розвитку цифрової економіки, що відповідає викликам сучасного технологічного розвитку.

Для об'єктивної оцінки ефективності впроваджених державних програм підготовки кадрів в Україні можна використовувати низку критеріїв, таких як рівень працевлаштування випускників, відповідність кваліфікації випускників потребам ринку праці, а також рівень інтеграції програм у загальнодержавну стратегію економічного розвитку.

В умовах сучасних глобальних викликів, які передбачають швидкі зміни у структурі економіки, технологіях та умовах праці, публічне управління у сфері підготовки кадрів повинно бути гнучким і адаптивним. Для цього необхідно впроваджувати нові механізми, які забезпечать оперативне реагування на зміни на ринку праці. Одним із ключових механізмів є розвиток системи безперервної освіти, яка дозволяє працівникам оновлювати свої професійні знання та навички протягом усього життя. Такі механізми повинні бути інтегровані у загальнодержавну систему публічного управління і реалізовуватися через програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації в рамках державних та приватних ініціатив.

Держава також має сприяти створенню партнерських відносин між освітніми закладами, бізнесом і громадськими організаціями, що дозволить більш гнучко реагувати на потреби ринку праці та швидко адаптувати навчальні програми до нових реалій. Це може включати інтеграцію модульного підходу до навчання, який дозволяє працівникам проходити короткострокові курси для набуття необхідних навичок у конкретних секторах економіки. Також важливим є впровадження цифрових платформ для моніторингу ринку праці, які б допомогли швидше ідентифікувати нові тенденції та прогалини у професійній підготовці кадрів.

Одним із ключових напрямів вдосконалення публічного управління у сфері підготовки кадрів є цифровізація процесів управління та освіти. Це включає створення національних освітніх платформ, які забезпечать доступ до навчальних програм і курсів для широкого кола громадян, незалежно від їхнього місця проживання чи матеріальних можливостей. Цифрові платформи можуть також виконувати функції координації між роботодавцями та освітніми закладами, сприяючи кращій відповідності підготовки кадрів реальним вимогам ринку праці.

Інший перспективний напрям — розвиток регіональних стратегій підготовки кадрів, які будуть відповідати специфічним потребам кожного регіону. Це може бути

реалізовано через децентралізацію управління у сфері освіти та підготовки кадрів, надання більших повноважень місцевим органам влади у формуванні та реалізації освітньо-кваліфікаційних програм. Такий підхід дозволить швидше реагувати на зміни економічної кон'юнктури в конкретному регіоні та більш ефективно використовувати місцеві ресурси для розвитку трудового потенціалу.

Вивчення міжнародного досвіду у сфері підготовки кадрів вказує на важливість інноваційних підходів у реформуванні кадрової політики. Країни, що досягли успіху у розвитку своєї трудової політики, активно застосовують дуальну систему освіти, яка передбачає тісну інтеграцію теоретичного навчання з практичною підготовкою на виробництві. Такий підхід дозволяє студентам отримувати необхідні практичні навички ще під час навчання, що підвищує їхню конкурентоспроможність на ринку праці. В Україні такий підхід також знаходить своє впровадження, але потребує більшого поширення та інституційної підтримки з боку держави.

Інший успішний міжнародний підхід — впровадження моделей гнучкої спеціалізації, коли освітні програми адаптуються під конкретні потреби регіональних ринків праці та окремих секторів економіки. Це дозволяє швидко перекваліфіковувати робочу силу відповідно до змін у технологіях або економічних умовах. Крім того, важливою складовою міжнародної кадрової політики є розвиток публічно-приватних партнерств у сфері освіти, що сприяє забезпеченню високої якості підготовки кадрів та кращій відповідності вимогам бізнесу.

Впровадження інноваційних підходів у кадрову політику також повинно включати інвестування в людський капітал через системи підтримки підприємництва, програм інкубації та акселерації для молодих фахівців. Це дозволить не лише створювати нові робочі місця, але й стимулювати розвиток інновацій та технологічного прогресу в Україні.

ВИСНОВКИ

У ході дослідження публічного управління у сфері підготовки кадрів у контексті економічного розвитку регіонів було встановлено, що ця сфера відіграє ключову роль у забезпеченні стійкого економічного зростання як на національному, так і на регіональному рівнях. Підготовка кваліфікованих кадрів сприяє підвищенню конкурентоспроможності регіональних економік, розвитку інновацій та залученню інвестицій. Однак, сучасний стан цієї сфери в Україні характеризується низкою проблем і викликів, які зумовлені як війною, так і структурними дисбалансами на ринку праці. Особливо актуальними є проблеми відтоку кадрів, нерівномірності економічного розвитку регіонів, руйнування освітньої інфраструктури та недосконалості державних програм підготовки кадрів.

Аналіз впроваджених державних програм показав, що, незважаючи на деякі успіхи в реалізації програм перепідготовки, дистанційної освіти та розвитку цифрових компетенцій, існує потреба у вдосконаленні підходів до управління підготовкою кадрів. Важливою є інтеграція освітньої системи з потребами ринку праці, розвиток гнучких моделей навчання та використання інноваційних підходів у підготовці фахівців.

Таблиця 1. Оцінка ефективності державних програм підготовки кадрів в Україні

Програма	Цільова аудиторія	Основні досягнення та виклики	Слабкі сторони програми та проблеми її реалізації
Програма перепідготовки ветеранів	Ветерани та військові	Позитивний вплив на адаптацію до цивільного життя, однак обмеженість ресурсів	Недостатнє фінансування та обмеженість матеріально-технічних ресурсів
Дистанційна освіта	Усі категорії громадян	Широкий доступ до навчання, але проблеми з якістю у віддалених регіонах	Проблеми з доступом до інтернету та недостатня технічна підтримка
Програма розвитку цифрових компетенцій	Молодь, IT-фахівці	Сприяє розвитку інновацій, але потребує більшої інтеграції з бізнесом	Низький рівень практичної підготовки та недостатня співпраця з приватним сектором
Підготовка фахівців з відновлення інфраструктури	Будівельні та інженерні спеціальності	Важлива для повоєнного відновлення, але повільна через бойові дії	Затримки у реалізації через безпекову ситуацію та логістичні виклики

На основі проведеного дослідження можна сформулювати такі рекомендації щодо вдосконалення публічного управління у сфері підготовки кадрів:

1. Розвиток гнучких освітніх програм: для ефективної відповіді на виклики сучасного ринку праці необхідно впроваджувати модульні та короткострокові програми, які дозволять швидко перекваліфіковувати робочу силу відповідно до нових економічних умов.

2. Посилення публічно-приватного партнерства: взаємодія між державними органами, освітніми установами та бізнесом повинна бути інтенсивнішою для забезпечення відповідності професійної підготовки реальним потребам ринку праці.

3. Децентралізація управління у сфері підготовки кадрів: необхідно передати більше повноважень регіональним органам влади у формуванні освітньо-кваліфікаційних програм, враховуючи специфічні потреби кожного регіону та його економічну структуру.

4. Цифровізація освітньої системи: створення національних цифрових платформ для освіти сприятиме рівному доступу до навчальних ресурсів та ефективній координації між роботодавцями та освітніми закладами.

5. Інтеграція міжнародного досвіду: Україна повинна активно переймати кращі міжнародні практики, зокрема дуальну систему освіти, інноваційні методи професійної підготовки та підходи до розвитку людського капіталу.

Впровадження цих рекомендацій дозволить вдосконалити систему публічного управління у сфері підготовки кадрів, що сприятиме сталому економічному розвитку регіонів, підвищенню їхньої конкурентоспроможності та швидшому відновленню країни після війни.

Література:

1. Литвиненко Є. В. Адміністративно-правове регулювання у сфері надання освітніх послуг в Україні: дис.... д-ра філософії: 081. Суми, 2023. 275 с. URL: <https://>

essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/93686 (дата звернення: 01.09.2024).

2. Олейнікова, Л., Козик, В., Бехтер, Л., Дубиніна, С., Лищенко, О. Теоретико-методичні та фінансово-економічні засади формування й реалізації кадрової політики на промислових підприємствах. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 1 (54), 2024. 525—537. <https://doi.org/10.55643/fcaptp.1.54.-2024.4294>

3. Зачосова, Н., Замогильна, А.. Значення кадрової політики підприємства для забезпечення стабільності його діяльності та кадрової безпеки. *Економіка та суспільство*, (56). 2023. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-49>

4. Корсунська, М.. Інноваційні технології та методи оцінювання результативності управлінського персоналу у розвитку креативного потенціалу організації. *Економіка та суспільство*, (53). 2023. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-61>

5. Васюткіна, Н., Самітов, Р., Колісник, М. (2023). Формування системи розвитку персоналу підприємств на інноваційних засадах в умовах цифровізації економіки. *Сталий розвиток економіки*, 1 (46), 31—37. 2023. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-46-4>

6. Ладонько, Л.С., Калінько, І.В., Філіпова, Н.В. Аналіз ринку праці та забезпечення державного регулювання рівня зайнятості населення в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій: електрон. наук.-практ. журнал*. 2023, № 9. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-9-07-01> DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-07-01>

7. Україна продовжує крокувати вперед до кращого розвитку людського потенціалу. Програма розвитку ООН в Україні. 15 груд. 2020 р. URL: <https://www.ua-undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2020/Ukraine-inches-forward-in-human-development.html> (дата звернення: 08.09.2024).

8. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. URL: https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/08_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2023_0.pdf (дата звернення: 08.09.2024).

9. Діденко О.Г., Мирошніченко А.І. Основні аспекти управління людськими ресурсами на регіональному рівні. *Економіка і регіон*. 2023. № 3 (90). С. 15—20. — DOI: 10.26906/EiR.2023.3(90).3022

10. Національне агентство України з питань державної служби. Професійне навчання. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses> (дата звернення: 08.09.2024).

11. OECD. OECD Skills Strategy: Ukraine 2021. Paris: OECD Publishing, 2021. URL: <https://www.oecd.org/ukraine>

12. Яценко Л. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-ryнку-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni> (дата звернення: 08.09.2024).

References:

1. Lytvynenko, Ye.V. (2023), "Administrative and legal regulation in the field of providing educational services in Ukraine", Ph.D. Thesis, Sumy State University, Sumy,

Ukraine, Available at: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/93686> (Accessed: 1 September 2024).

2. Oleynikova, L., Kozyk, V., Bekhter, L., Dubinina, S. and Lyshchenko, O. (2024), "Theoretical-methodological and financial-economic foundations of personnel policy formation and implementation at industrial enterprises", *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, vol. 1 (54), pp. 525—537. doi: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.1.54.2024.4294>.

3. Zachosova, N. and Zamohilna, A. (2023), "The importance of enterprise personnel policy in ensuring the stability of its operations and personnel security", *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. (56). doi: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-49>.

4. Korsunska, M. (2023), "Innovative technologies and methods for evaluating managerial personnel performance in the development of the creative potential of the organization", *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. (53). doi: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-61>.

5. Vasyutkina, N., Samitov, R. and Kolisnyk, M. (2023), "Formation of personnel development systems at enterprises on innovative foundations in the conditions of digitalization of the economy", *Sustainable Development of Economy*, vol. 1 (46), pp. 31—37. doi: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2023-46-4>.

6. Ladonko, L.S., Kalinko, I.V. and Filipova, N.V. (2023), "Labor market analysis and ensuring state regulation of employment levels in Ukraine", *Problems of Modern Transformations: Electronic Scientific-Practical Journal*, vol. 9, Available at: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-9-07-01> (Accessed: 8 September 2024). doi: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-07-01>.

7. United Nations Development Programme in Ukraine (2020), "Ukraine inches forward in human development", Available at: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2020/Ukraine-inches-forward-in-human-development.html> (Accessed: 8 September 2024).

8. State Employment Service of Ukraine (2023), "Labor market situation and the activities of the State Employment Service", Available at: https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/08_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2023_0.pdf (Accessed: 8 September 2024).

9. Didenko, O.H. and Myroshnychenko, A.I. (2023), "Main aspects of human resources management at the regional level", *Ekonomika i rehion*, vol. 3 (90), pp. 15—20. doi: 10.26906/EiR.2023.3(90).3022.

10. National Agency of Ukraine for Civil Service (2024), "Professional training", Available at: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses> (Accessed: 8 September 2024).

11. OECD (2021), *OECD Skills Strategy: Ukraine 2021*, OECD Publishing, Paris, Available at: <https://www.oecd.org/ukraine> (Accessed: 8 September 2024).

12. Yatsenko, L. (2024), "Restoration of the labor market in Ukraine during the war: regional aspects", *National Institute for Strategic Studies*. Available at: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-ryнку-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni> (Accessed: 8 September 2024).

Стаття надійшла до редакції 11.09.2024 р.