

УДК 352.331.5

О. В. Бражко,
к. е. н., доцент,
доцент кафедри фінансів та банківської справи, КПУ

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ

У статті автор досліджує рівень розвитку людського капіталу України, проводить порівняльний аналіз із розвиненими країнами, досліджує негативні соціально-економічні наслідки, сучасну концепцію управління розвитком людського капіталу.

The author examines the level of development of human capital of Ukraine, conducts a comparative analysis with the developed countries, conducts the negative socio-economic consequences, modern conception of management development of human capital in the article

Ключові слова: людський капітал, демографічна структура, інвестиції, управління людськими ресурсами, демографічне старіння.

Загострення міжнародної конкуренції, утвердження у розвинених країнах "нової економіки", розвиток якої базується на знаннях та інноваціях, зумовлює усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень. Існування чинників низького рівня розвитку людського потенціалу призводить до низки негативних соціально-економічних наслідків для нашої країни. Виходячи з актуальності проблеми, видається доцільною розробка концепції багатфакторного управління людським капіталом, головною засадою якої має бути визнання людського капіталу у програмних документах як вирішального ресурсу економічного зростання.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідити вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України.

РЕЗУЛЬТАТИ

Формування ринкового середовища в Україні і загострення міжнародної конкуренції об'єктивно вимагають кардинально змінити підходи до чинників економічного зростання вітчизняної економіки. Утвердження в розвинених країнах "нової економіки", розвиток якої базується на знаннях та інноваціях, підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання теорії людського капіталу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень, зокрема, ідей щодо інвестування у розвиток людського капіталу.

Україна значно поступається за рівнем розвитку людського капіталу розвиненим країнам. Це проявляється у:

— низькій якості життя (за індексом якості життя у 2006 р. наша країна посідала 59 місце, значення субіндексу охорони здоров'я становило 71) [1];

— недостатньому фінансуванні

людського розвитку за рахунок усіх джерел (держави, домогосподарств та підприємств). Видатки на охорону здоров'я в Україні у 2006 р. зменшилися до 3,3 % ВВП проти 3,8 % ВВП у 1998 р.; видатки на освіту у 2005 р. знизилися до 5,9 % ВВП проти 6,2 % ВВП у 1991 р. [3];

— втраті позицій у розвитку людського потенціалу країни (у 2006 р. порівняно із 2005 р. Україна перемістилася з 70-го на 77-е місце за розвитком людського потенціалу згідно "Звіту ООН про людський розвиток — 2006").

Існування зазначених чинників низького рівня розвитку людського потенціалу призводить до негативних соціально-економічних наслідків, серед яких слід виокремити такі [2]:

1. Масштабну депопуляцію населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу при значних міграційних втратах населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня. За різними оцінками, від 2 до 7 млн українців здійснюють трудову діяльність за кордоном. На січень — червень 2007 р. загальна кількість наявного населення України становила 46490,8 тис., скоротившись протягом останніх п'ятнадцять років більш ніж на 5 млн осіб.

2. Нераціональну демографічну структуру населення, що веде до збільшення питомої ваги осіб у віці 60 років і старше (понад 20 % населення) і зменшення питомої ваги осіб у віці, молодшому за працездатний. Середній вік населення України становить 39,3 роки; у тому числі чоловіків — 36,6, жінок — 41,6 років. За період 1995—2007 рр. зміна основних пропорцій вікових груп населення країни спричинила збільшення демографічного навантаження на населення працездатного віку. Цей показник в Україні становить 681 особу непрацездатного віку в розрахунку на 1000 населення працездатного віку, з них частка дітей — 41,6 %.

3. Падіння показників шлюбності, що призводить до зростання віку при одруженні, ускладнення процесу кваліфікаційно-освітнього становлення молоді. Кількість зареєстрованих шлюбів у розрахунку на 1000 населення становила 5,7 на січень — червень 2007 р. проти 8,4 — у 1995 р.; кількість розлучень — 3,7 проти 3,8 відповідно. Також викликає занепокоєння різке збільшення частки позашлюбних народжень, особливо у сільській місцевості. Лише за період 1995—2006 рр. питома вага позашлюбних народжень зросла з 13,2 до 21,1 % при максимальних значеннях цього показника в Автономній Республіці Крим — до 27,6 %. Основна частка позашлюбних народжень (понад 70 %) припадала на жінок у репродуктивній віковій

групі 20—34 роки, що за умови збереження існуючих темпів поширення позашлюбної народжуваності може призвести до того, що кожна третя дитина в Україні буде народжена поза шлюбом. Враховуючи високий рівень розлучень населення, це означатиме появу низки нових соціальних проблем, вирішення яких потребуватиме значних додаткових фінансових ресурсів та відповідних заходів органів державного управління, пов'язаних із вихованням дітей у неповних сім'ях.

4. Зменшення кількості народжених у нашій країні в розрахунку на 1000 населення відповідно з 9,6 до 9,4 осіб за 1995—2006 рр. при невисокому сумарному коефіцієнті народжуваності (1, 2) та значній територіальній диференціації цих показників.

5. Збільшення рівня смертності населення, яка у січні — червні 2007 р. досягла 16,7 ‰ проти 15,3 ‰ у 2000 р., що зумовлено демографічним старінням населення, недостатньо високим рівнем розвитку системи охорони здоров'я та відповідною якістю медичних послуг, наслідками чорнобильської катастрофи тощо. В структурі смертності населення за причинами провідне місце посідають хвороби системи кровообігу — 62 ‰; смертність від новоутворень становить 12,6 ‰, хвороб органів дихання — 4,2 ‰, нещасних випадків, отруєнь і травм — 10,1 ‰.

6. Високий рівень смертності чоловіків у працездатному віці, зайнятих у базових галузях промисловості, через травматизм, отруєння (40 ‰ 16-річних хлопчиків не мають шансів дожити до 60 років). Внаслідок цього у найбільш продуктивному віці коефіцієнт смертності чоловіків в Україні перевищує аналогічні показники для жінок, а різниця між очікуваною тривалістю життя жінок та чоловіків досягає 11 років (у окремих областях України до 13 років).

7. Знецінення людського капіталу торкнулося як загального (знань, навичок, розумових звичок, які люди отримують у системі формальної освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і умінь, які працівники здобувають у процесі своєї виробничої діяльності безпосередньо на робочих місцях). Масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників різкого зниження продуктивності праці.

8. Низький рівень оплати праці, яка у 2006 р. в Україні складала 0,8 євро за годину проти 5 євро в Польщі і 30 євро у Німеччині і Франції, що є одним з визначальних чинників візду економічно активного населення нашої країни закордон в пошуках праці. В Європі оплата праці сягає 30 ‰ від вартості виробленого працівни-

ком продукту, в Україні це співвідношення є менше 5 ‰.

За умови подальшого зниження рівня розвитку людського потенціалу України слід очікувати таких основних небезпек та ризиків у зв'язку із розвитком проблемної ситуації.

1. Погіршення якісних характеристик відтворення населення (насамперед — здоров'я) та різке зниження конкурентоспроможності вітчизняного трудового капіталу.

2. Розширення діапазону маргіналізації населення, поява так званої категорії "неомаргіналів", тобто осіб з достатньо високим освітньо-професійним рівнем, які не знайшли прийнятної способу його реалізації, внаслідок чого за межею бідності опиняться значна частина зайнятого населення, що нерідко поєднує різні форми вторинної, третинної зайнятості і працює понад законодавчо встановлену тривалість робочого часу з тим, щоб досягнути соціально прийнятної рівня доходу. Зусилля, які докладаються урядом у цьому напрямі, зокрема для посилення базової соціальної захищеності населення, є недостатніми порівняно з дією чинників, що посилюють бідність населення.

3. Посилення гендерної нерівності, фемінізація бідності і безробіття. Як відомо, населення жіночої статі володіє вищим освітнім потенціалом при зайнятості на менш престижних робочих місцях з нижчою майже на третину заробітною платою, ніж у чоловіків (у середньому це близько 70 ‰ від оплати праці чоловіків). Зокрема, в органах законодавчої влади частка жінок становить 8,5 ‰, серед власників середнього і малого бізнесу — 20 ‰. Окрім цього, частка жінок у складі офіційно зареєстрованих безробітних та незайнятого населення є досить високою порівняно з їх часткою у складі працездатного і зайнятого населення, а поширення безшлюбного материнства та значно нижчий порівняно з чоловіками рівень оплати праці значно погіршують їх становище на ринку праці.

4. Знецінення інвестицій в освіту. Викривлена мотивація отримання вищої освіти, відносна легкість її отримання, зниження якості підготовки у вищих навчальних закладах призводить до того, що в сучасних умовах вища освіта загалом не перешкоджає деформації пропозиції на ринку праці, відбувається подальше знецінення дипломів з вищою освітою. У результаті часто випускники ВНЗ "відбирають" робочі місця у випускників шкіл, у випускників середніх спеціальних навчальних закладів. Зауважимо, що кількість студентів, що навчалися у вищих навчальних закладах у 2006/07, зроста-

майже у двічі і становить 2786,6 тис. проти 1638,3 тис. у 1990/91 н.р. Якщо ці тенденції продовжуватимуться, то більша частина робочої сили буде мати вищу освіту, тоді як на вітчизняному ринку праці бракує фахівців робітничих спеціальностей (попит на робочі спеціальності перевищує пропозицію у шість разів).

В Україні прийнято "Стратегію демографічного розвитку України на 2006—2015 роки", яка покликана сприяти природному відтворенню та збільшенню кількості і якості населення в Україні; постанови Кабінету Міністрів України "Про Національний план розвитку системи охорони здоров'я на період до 2010 року" (№ 1790 від 13.06.2007 р.); "Про Державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року" (№ 1834 від 27.12.2006 р.); "Про Державну програму протидії торгівлі людьми на період до 2010 року" (№ 410 від 7 березня 2007 р.); здійснюється громадське обговорення проекту Розпорядження КМУ "Про схвалення Концепції Державної програми "Здорова дитина на 2008—2017 роки".

Проте доводиться констатувати, що заходи розвитку людського капіталу, передбачені цими нормативно-правовими актами, мають фрагментарний характер, відсутня системна політика розвитку людського капіталу на всіх рівнях державного управління, питання якості життя не визнано пріоритетом соціально-економічного розвитку України та її регіонів.

Досвід розвинених держав свідчить, що сучасна концепція управління розвитком людського капіталу повинна будуватись на таких основних принципах [1]:

1) стратегічного підходу управління людськими ресурсами на основі покращення людського капіталу із врахуванням довгострокових перспектив його розвитку;

2) інвестиційності: полягає у визнанні економічної віддачі капіталовкладень у людський капітал та інвестуванні у його розвиток з метою поліпшення його якості;

3) розвитку: створення умов для безперервного навчання і розвитку трудового потенціалу на основі розкриття інтелектуальних, творчих і підприємницьких здібностей, зростання компетенцій та підвищення мотивації для досягнення як загальнодержавних цілей, так і для задоволення особистих потреб;

4) якості трудового життя: в умовах переходу від технократичного підходу до гуманістичного в управлінні людськими ресурсами особливого значення набуває збагачення змісту праці, справедлива винагорода за особистий вклад в кінцевий результат, створення комфортних умов і

сприятливого психологічного мікроклімату в трудовому колективі, формування позитивної організаційної культури, надання можливостей для професійного і службового зростання;

5) професіоналізації управління: заснована на необхідності підвищення організаційного статусу, рівня професійної компетентності спеціалістів служб управління людськими ресурсами, які здатні виконувати складні аналітичні, управлінські, соціальні, освітні функції, грамотно регулювати трудові відносини і формувати "соціальний капітал" в організації;

6) інноваційності: визнання інноваційної якості людського капіталу, розробка і застосування прогресивних персонал-технологій розвитку людських ресурсів.

ВИСНОВКИ

Враховуючи вищевикладене, а також з метою недопущення критичних негативних соціально-економічних наслідків, зазначених вище, видається доцільним запровадити наступні інституційні та програмні заходи щодо розвитку людського потенціалу:

У щорічних Посланнях Президента України до Верховної Ради України, державних та регіональних програмах соціально-економічного розвитку та інших стратегічних державних документах визнавати розвиток людського капіталу як чинник зміцнення конкурентоспроможності держави і пріоритет соціально-економічного розвитку держави.

При розробленні заходів на виконання Стратегії національної безпеки України урахувати серед загроз національній безпеці України найгостріші соціально-економічні наслідки втрати людського потенціалу як трудоворесурсної небезпеки та передбачити їх подолання в контексті національної безпеки (в соціальній та економічній сферах).

Передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на освіту та охорону здоров'я) до рівня групи країн з високим рівнем розвитку людського капіталу.

Розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та мікропідприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності за кордоном, з метою скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон.

Унормувати питання благодійної діяльності у сфері фінансування соціальних програм, з метою стимулювання інвестицій у людський капітал. При цьому доцільно враховувати досвід європейських країн, де близько третини соціальних програм фінансується приватними добродійними фондами, що акумулюють значні кошти меценатів. Благодійні

фонди виділяють кошти на фінансування соціальних програм і проєктів, тобто частково беруть на себе виконання функцій державних органів: надання допомоги інвалідам, малозабезпеченим, роботу з дітьми і молоддю, освіту громадян.

У загальнонаціональній та регіональній програмах охорони здоров'я передбачити питання покращення репродуктивного здоров'я населення, підвищення рухової активності населення та боротьби з палінням, розвитку системи підготовки кваліфікованих фахівців із таких питань, як здоровий раціон харчування та фізична активність.

Запровадити проведення атестації робочих місць з метою виявлення та усунення дії негативних чинників на здоров'я працівників, створення безпечних і здорових умов праці; запровадити принципи економічної зацікавленості роботодавців у забезпеченні безпечних умов праці найманих працівників, зокрема шляхом розвитку страхування на випадок виробничого травматизму.

Розглянути можливості запровадження системи погодинної оплати праці.

Важливим є також формування концепції багатофакторного управ-

ління людським капіталом — системи теоретико-методологічних положень, які розкривають роль людських ресурсів не тільки як економічного ресурсу, який приносить прибуток, але як і соціальної цінності суспільства в цілому. Головною засадою концепції управління людським капіталом в Україні має бути визнання людського капіталу у програмних документах як вирішального ресурсу економічного зростання.

Література:

1. Сай І.А. Формування ефективної моделі державного управління трудовими ресурсами // Держава та регіони. Серія: Державне управління. — 2007. — № 4. — С. 192—196.
2. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 1. — С. 31—37.
3. Статистичний щорічник України за 2006 рік / Державний комітет статистики України; за ред. О.Г. Осауленко, — К., 2007. — 620 с.
4. Черниш Т. Зрушення в зайнятості населення України, спричинені реструктуризацією підприємств // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 4. — С. 18—21.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2009 р.

Новини

МІНРЕГІОНБУД: УРЯД ЗАТВЕРДИВ КОНЦЕПЦІЮ РЕФОРМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

На черговому засіданні Кабінет Міністрів України затверджено Концепцію реформи місцевого самоврядування. Про це повідомив Міністр регіонального розвитку та будівництва України Василь Куйбіда.

За словами Міністра, Концепція реформи місцевого самоврядування розроблена з урахуванням положень Концепції державної регіональної політики, національного і міжнародного досвіду становлення та організації місцевого самоврядування, документів Ради Європи, зокрема Конгресу місцевих і регіональних влад Ради Європи щодо розвитку місцевої демократії з метою визначення засад розбудови оптимальної, ефективноі системи належного, доброякісного місцевого самоврядування в Україні.

"Існуюча в Україні система місцевого самоврядування сьогодні не відповідає потребам суспільства. Функціонування місцевого самоврядування не спрямовано на реалізацію його головного призначення — створення та підтримку сприятливого життєвого середовища, необхідного

для всебічного розвитку людини, надання мешканцям територіальних громад якісних та доступних публічних послуг на основі сталого розвитку дієздатної громади. Перед місцевим самоврядуванням поставили виклики, які потребують ефективного та швидкого реагування. Це і стало причиною розробки Мінрегіонбудом Концепції реформи місцевого самоврядування", — поінформував Василь Куйбіда.

У документі йдеться, що метою реформування місцевого самоврядування в Україні є підвищення якості життя людини за рахунок створення умов для сталого розвитку територіальних громад як самостійних та самодостатніх соціальних спільнот, члени яких матимуть можливість ефективно захищати власні права та інтереси шляхом участі у вирішенні питань місцевого значення.

Процес реформування місцевого самоврядування Концепція розподіляє на чотири етапи, останній з яких має завершитись у 2014 році.

Прес-служба Мінрегіонбуду